



<b>Entscheidinstanz:</b>	Regierungsrat
<b>Geschäftsnummer:</b>	RRB Nr. 606/2007
<b>Datum des Entscheids:</b>	2. Mai 2007
<b>Rechtsgebiet:</b>	Personalrecht
<b>Stichwort:</b>	Entlassung – fristlos
<b>verwendete Erlasse:</b>	§ 22 Abs. 1 Personalgesetz

**Zusammenfassung:**

Zerstörung der Vertrauensbasis als «wichtiger Grund» für die fristlose Entlassung, in casu gegeben bei Straftaten (Vermögensdelikte bzw. Verbrechen), begangen durch ein Mitglied der Kantonspolizei unabhängig von seiner dienstlichen Tätigkeit und Stellung; generalpräventive Gründe rechtfertigen ein konsequentes Durchgreifen.

Zeitpunkt der Aussprechung einer fristlosen Entlassung; Zeitpunkt der gesicherten Kenntnis vorwerfbareren Verhaltens.

**Anonymisierter Entscheidtext:**

Mit Verfügung vom 1. Juni 2006 löste die Rekursgegnerin (Kantonspolizei) das Arbeitsverhältnis des Rekurrenten aus wichtigen Gründen per sofort auf. Sie hielt fest, die Auflösung gelte als (vom Rekurrenten) verschuldet, legte Modalitäten der Beendigung fest und entzog einem allfälligen Rekurs die aufschiebende Wirkung.

Die Verfügung beruht auf folgendem Sachverhalt:

Der Rekurrent trat am \*\* 1995 als Polizei-Aspirant ins Korps der Kantonspolizei Zürich ein und wurde nach erfolgreicher Ausbildung am \*\* 1996 vereidigt. Nach einer kurzen Erwerbstätigkeit in der Privatwirtschaft kehrte er am \*\*2001 wieder in den Dienst der Rekursgegnerin zurück. Seine anrechenbare Dienstzeit beträgt zehn Jahre und zwei Monate, weshalb er im März 2006 ein Dienstaltersgeschenk erhielt. Im Polizeikorps war er zuletzt im Rang eines Detektiv-Korporals (Det Kpl) dem xxx zugeteilt. Er hatte sich schwergewichtig mit der Personenfahndung zu befassen. Eingereiht war er in der Lohnklasse \*\*, Erfahrungsstufe \*\*, und sein Beschäftigungsgrad betrug 100%.

Der Rekurrent wurde nach einer Hausdurchsuchung am 30. Mai 2006 auf Anordnung der Staatsanwaltschaft I des Kantons Zürich wegen Verdachts auf Betrug und weitere Delikte verhaftet. Am 30. Mai 2006 wurde der Rekurrent im Rahmen des Anspruchs auf rechtliches Gehör durch den Chef Personelles der Kantonspolizei angehört. Dieser eröffnete dem Rekurrenten unter Bezugnahme auf dessen Verfehlungen, er müsse mit einer fristlosen Kündigung rechnen, stellte ihn von der Arbeit frei und setzte ihm für eine schriftliche Stellungnahme Frist bis 1. Juni 2006. Mit Schreiben vom 1. Juni 2006 an den Chef Personelles äusserte



sich der Rekurrent zu den ihm zur Last gelegten Vorfällen und zur in Aussicht gestellten fristlosen Kündigung.

Die Rekursgegnerin erwog in der angefochtenen Verfügung, der Rekurrent sei am 30. Mai 2006 wegen Verdachts auf Betrug usw. auf Anordnung der Staatsanwaltschaft I des Kantons Zürich verhaftet worden. Er habe gegenüber den Untersuchungsbehörden ein Geständnis abgelegt, wonach er in mehreren Fällen die Kilometerstände von Motorfahrzeugen manipuliert habe. Das Strafverfahren sei noch nicht abgeschlossen. Das rechtliche Gehör sei ihm gewährt worden. Der Rekurrent habe «mit seinem Verhalten aufs massivste gegen Treu und Glauben gemäss § 22 des Personalgesetzes verstossen und [sei] als Kantonspolizist nicht mehr tragbar». Einem Rekurs wurde die aufschiebende Wirkung entzogen.

Gegen diese Verfügung wurde am 3. Juli 2006 rechtzeitig eine Rekurschrift bei der Rekursgegnerin eingereicht, welche diese zuständigkeithalber an den Regierungsrat überwies. Der Rekurrent beantragt, es sei die Rekursgegnerin unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu verpflichten, ihm wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung eine angemessene Entschädigung von mindestens drei Monatslöhnen sowie das Salär bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu bezahlen; ferner sei ein zweiter Schriftenwechsel durchzuführen. Auf die Begründung wird, soweit für den Entscheid erforderlich, in den Erwägungen eingegangen.

Es kommt in Betracht:

[...] [...]

3. Es ist unbestritten, dass der Rekurrent als Mitglied des Kantonspolizeikorps dem Personalgesetz unterstand.
  - a) Nach § 22 Abs. 1 PG kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist (§ 22 Abs. 2 PG). Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich gemäss § 22 Abs. 4 PG nach den Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR).
  - b) Der Begriff des «wichtigen Grundes», welcher die fristlose Entlassung rechtfertigen kann, ist unbestimmt und muss daher von Fall zu Fall konkretisiert werden, wobei hohe Anforderungen an die objektive und subjektive Gewichtigkeit für ein solches Vorgehen zu stellen sind. Die fristlose Kündigung ist «Ultima Ratio», ein «Notventil», und untersteht dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit. Sie ist ausgeschlossen, wenn dem Kündigenden mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben, zum Beispiel durch ordentliche Kündigung oder Abmahnung (vgl. ULLIN STREIFF / ADRIAN VON KAENEL, Arbeitsvertrag, 6. Aufl., Zürich/ Basel/Genf 2006, N. 2 und 3 zu Art. 337 OR; Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich vom 5. Juli 2002, PB.2002.00008, E. 2a/aa). Gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts ist eine fristlose Entlassung ohne vorherige Verwarnung nur bei besonders schwerem Fehlverhalten gerechtfertigt. Ist das Fehlverhalten weniger gravierend, darf eine fristlose Kündigung nur dann ausgesprochen werden, wenn dieses trotz Verwarnung wiederholt vorkommt (BGE 127 III 153 E. 1a). Straftaten, die im Rahmen der Arbeitstätigkeit oder auch im Privatleben zu



Lasten des Arbeitgebers, der Mitarbeiter, von Kunden oder Dritten begangen werden, können zu einer fristlosen Entlassung führen, ohne dass vorgängig eine Verwarnung notwendig wäre. Allerdings kommt es auch hier jeweils auf die konkreten Umstände und vor allem auf die Schwere der Straftat an. Bei Verbrechen und Vergehen dürften regelmässig auch weniger schwer wiegende Taten eine fristlose Entlassung rechtfertigen. Eine Übertretung im Sinne von Art. 101 des Schweizerischen Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937 (StGB; in der bis 31. Dezember 2006 gültigen Fassung) bildet hingegen nicht ohne Weiteres einen wichtigen Grund für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne vorgängige Abmahnung. Hier ist zu prüfen, ob sich der Vorfall nach objektiver Wertung derart negativ auf die Arbeitsqualität, auf das Arbeitsklima oder das Ansehen des Arbeitgebers bei Dritten ausgewirkt hat, dass diesem die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist (Urteil des Bundesgerichts 4C.112/2002 vom 8. Oktober 2002, E. 5).

- c) Ist ein wichtiger Grund gegeben, so ist die fristlose Kündigung sofort auszusprechen. Andernfalls ist anzunehmen, das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist sei für den Kündigenden subjektiv zumutbar, womit das Recht auf eine sofortige Vertragsauflösung verwirkt. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist auf Grund der Umstände des konkreten Falles zu entscheiden, innert welcher Frist dem Berechtigten billigerweise ein Entschluss darüber zuzumuten ist, ob er von seinem Recht zur fristlosen Aufhebung des Vertrags Gebrauch machen will. In der Regel wird eine Überlegungsfrist von zwei bis drei Arbeitstagen als genügend angesehen. Ein Hinauszögern über diese Zeitspanne, die zum Nachdenken und Einholen von Rechtsauskünften ausreichen sollte, ist nur zulässig, wenn es mit Rücksicht auf die praktischen Erfordernisse des Alltags- und Wirtschaftslebens als verständlich und berechtigt erscheint. Bei einem klaren Sachverhalt muss zudem anders vorgegangen werden als in Fällen, in denen zuerst Abklärungen notwendig sind oder die Verfehlungen erst langsam an den Tag treten. Dabei ist es nicht in allen Fällen möglich, die zulässige Überlegungszeit in eine Abklärungsfrist und eine Überlegungsfrist einzuteilen (BGE 130 III 28 E. 4.4 mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts 4C.188/2006 vom 25. September 2006, E. 2; STREIFF/VON KAENEL, a. a. O., N. 17 zu Art. 337 OR).
4. Der Rekurrent bringt vor, die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung seien nicht erfüllt und die Rekursgegnerin habe die Kündigung nicht umgehend ausgesprochen, weshalb das Kündigungsrecht verwirkt sei. Er beantragt daher wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung eine angemessene Entschädigung von mindestens drei Monatslöhnen und die Auszahlung des Salärs bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist.
- Damit ist vorerst zu untersuchen, ob die verfügte fristlose Entlassung aus wichtigen Gründen gerechtfertigt war und umgehend erfolgte, denn nur wenn sich die Entlassung als ungerechtfertigt erweise, wäre über die beantragten finanziellen Folgen zu entscheiden.
- 5.a) In seiner Stellungnahme vom 1. Juni 2006 hielt der Rekurrent nach Rücksprache mit seinem Rechtsvertreter Folgendes fest: Er erachte eine fristlose Kündigung für nicht gerechtfertigt. Die Rekursgegnerin hätte ihn schon viel früher suspendieren müssen, zumal sie wegen seiner «dummen Straftaten» über ein Jahr lang Ermittlungen getätigt habe. Er wisse, dass er «einen Blödsinn» gemacht habe, sei sich aber nicht bewusst



gewesen, welche Auswirkungen dies auf seine Zukunft haben würde. Er gebe zu, dass er an vier Fahrzeugen Manipulationen am Kilometerzähler vorgenommen habe und diesen etwa um «dreiviertel zurückgestellt» habe. Der aus dem Verkauf der Fahrzeuge entstandene finanzielle Gewinn belaufe sich auf etwa Fr. 3000. Diesen werde er den «Betroffenen» selbstverständlich zurückerstatten. Er sei der Meinung, dass er das ihm von der Kantonspolizei entgegengebrachte Vertrauen «nicht total zerstört habe». Jedoch sei ihm bewusst, dass er als Angehöriger der Kantonspolizei den Grundsatz von «Treu und Glauben auch in der Freizeit wahren» müsse. Es sei ihm leider klar geworden, dass seine weitere Anstellung bei der Kantonspolizei nicht mehr möglich sei. Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses machte er zwei Vorschläge: Eine Möglichkeit bestehe darin, dass er das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen künde und auf den Lohn (während der Kündigungsfrist) verzichte; er halte es für wichtig, dass man aus seinem Arbeitszeugnis keine Hinweise auf eine fristlose Entlassung entnehmen könne. Ferner schlägt der Rekurrent vor, sein Arbeitgeber könnte eine ordentliche Kündigung «mit Freistellung und Lohnverzicht» aussprechen. Auch er möchte (nach dem Vorgefallenen) «grundsätzlich» sein Arbeitsverhältnis bei der Kantonspolizei auflösen. Abschliessend entschuldigte er sich beim Kommando der Kantonspolizei für sein Fehlverhalten und ersuchte nochmals um die Einräumung der Möglichkeit, selber kündigen zu dürfen.

- b) In der Rekursschrift gibt der Rekurrent zu, in vier Fällen die Kilometerstandsanzeige von Gebrauchtwagen manipuliert zu haben. Drei Fahrzeuge seien verkauft worden und den Käufern sei «durch den geringfügig tieferen Kilometerstand ein kleiner, nicht genau bezifferbarer Schaden entstanden». Ein viertes Fahrzeug, welches neben der manipulierten Kilometerstandsanzeige ein gefälschtes Serviceheft hatte, sei lediglich wegen der Gewissensbisse des Rekurrenten nicht verkauft worden. Ferner schliesst der Rekurrent grundsätzlich nicht aus, dass ein von einem Mitarbeiter begangenes Verbrechen oder Vergehen ein Grund für dessen fristlose Entlassung sein könne. Bei Straftaten zum Nachteil von Dritten müsse jedoch die Schwere des Delikts wesentlich grösser sein, als wenn das Delikt zum Nachteil des Arbeitgebers begangen worden sei. Massgeblich sei dabei, ob das deliktische Verhalten des Mitarbeiters geeignet sei, das ihm bislang vom Arbeitgeber entgegengebrachte Vertrauen und die gehegte Achtung (objektiv) zu zerstören. Im Weiteren hält der Rekurrent fest, dass «(er) als Kantonspolizist in einem besonders sensiblen Bereich arbeitet, was seine eigene Vertrauenswürdigkeit anbelangt». Schliesslich betont er, dass die vorliegenden Verfehlungen nichts mit seiner Tätigkeit als stationierter Kriminalbeamter zu tun hätten. Er habe nicht im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit delinquent. Insgesamt bestreite er das Vorliegen eines wichtigen Grundes für eine fristlose Kündigung im Sinne des Personalgesetzes.
- c) Weiter macht der Rekurrent geltend, bereits im Juni 2005 sei auf Grund konkreter Verdachtsmomente gegen ihn polizeilich ermittelt worden, was schliesslich am 30. Mai 2006 mit einer Hausdurchsuchung und gleichzeitigen Verhaftung geendet habe. Es sei davon auszugehen, dass der Rekursgegnerin bereits ab Anfang 2006 bewusst sein musste, dass er in vier Fällen die Kilometerstände von Motorfahrzeugen manipuliert hatte. Es seien jedoch während der gesamten Untersuchung keine Massnahmen gemäss §§ 28 ff. PG (Versetzung, vorsorgliche Massnahmen, Verweis) getroffen worden; vielmehr sei ihm im März 2006 ein Dienstalergeschenk ausgerichtet worden. Erst am



30. Mai 2006 sei ihm eröffnet worden, dass er auf Grund seiner «illegalen Tätigkeit» bei der Kantonspolizei nicht mehr tragbar sei. Am 1. Juni 2006 sei ihm fristlos gekündigt worden, was nicht gerechtfertigt sei. Es wäre der Rekursgegnerin zuzumuten gewesen, ihn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen, anstatt ihn fristlos «auf die Strasse zu stellen». Es habe an einer umgehenden Reaktion durch die Vorgesetzten gefehlt. Die fristlose Entlassung müsse sofort – innerhalb von zwei bis drei Arbeitstagen – erklärt werden. Mit ihrem Zuwarten habe die Rekursgegnerin den Nachweis erbracht, dass für sie die bekannten Vorfälle nicht derart schwer waren, dass eine Fortführung des Anstellungsverhältnisses nicht mehr zumutbar gewesen wäre. Das amtsinterne Wissen sei der Rekursgegnerin anzurechnen. Damit sei die fristlose Kündigung nicht umgehend erklärt worden.

6. Der Rekurrent war im Zeitpunkt der fristlosen Entlassung gegenüber dem Chef Personelles geständig und bestreitet auch im vorliegenden Verfahren nicht, bei vier Motorfahrzeugen die Kilometerstände manipuliert und (mindestens) drei der Autos verkauft zu haben. Der Sachverhalt war demgemäss erstellt. Aus diesem Grund durfte die Rekursgegnerin die personelle Massnahme aussprechen, ohne dass sie die Strafakten beiziehen oder den Ausgang des (immer noch hängigen) Strafverfahrens abwarten musste. Die eingestandenen Taten erfüllen in objektiver Hinsicht den Tatbestand des Betrugs (Art. 146 StGB; BGE 119 IV 129) und stellen Verbrechen im Sinne des damals geltenden Art. 9 StGB (heute Art. 10 StGB) dar.

Im Folgenden ist zu untersuchen, ob das vom Rekurrenten zugegebene Fehlverhalten einen wichtigen Grund im Sinne von § 22 PG darstellt, der für die Rekursgegnerin nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als nicht mehr zumutbar erscheinen lässt, und ob diese umgehend die fristlose Kündigung ausgesprochen hat.

- 7.a) Nach § 7 des Polizeiorganisationsgesetzes vom 29. November 2004 sorgt die Polizei mit präventiven und repressiven Massnahmen sowie durch sichtbare Präsenz für die öffentliche Sicherheit, Ruhe und Ordnung. Gemäss § 8 der Kantonspolizeiverordnung vom 28. April 1999 kann ins Polizeikorps aufgenommen werden, wer einen guten Leumund besitzt und die charakterlichen, geistigen und körperlichen Voraussetzungen für den Dienst erfüllt. Gemäss § 7 des Dienstreglements für das Polizeikorps des Kantons Zürich vom 8. März 1951 haben sich die Korpsangehörigen in und ausser Dienst «einer einwandfreien Aufführung zu befleissen» und alles zu vermeiden, was der Ehre und dem Ansehen des Korps zum Nachteil gereichen könnte.
- b) Der Rekurrent hat die Delikte ausserhalb seiner Arbeitszeit begangen; damit müssen sie nach der dargestellten Rechtsprechung eine gewisse Schwere erfüllen. Dies ist hier zweifellos der Fall. Der Rekurrent war als Detektiv-Korporal bei der Kriminalpolizei in der Personenfahndung tätig. Die Begehung von Verbrechen im strafrechtlichen Sinn wiegt für einen vereidigten Polizisten in subjektiver und objektiver Weise ausserordentlich schwer. Die wiederholte Delinquenz lässt einzig den Schluss zu, dass der Rekurrent nicht nur gelegentlich halber vorging oder einer Versuchung erlag. Für die Manipulationen an den Kilometerzählern ist er gemäss eigener Darstellung jeweils nach Deutschland gefahren. Diese Vorgehensweise deutet auf erhebliche kriminelle Energie und umsichtige Tatplanung. Dass lediglich geringer finanzieller Schaden entstanden sei, welchen er wiedergutmachen wolle, ist eine beschönigende Darstellung des Rekurrenten und ändert nichts an der Beurteilung. Unerheblich ist auch, dass er allenfalls



eines der vier manipulierten Motorfahrzeuge nicht verkauft hat. Von einem Angehörigen des Polizeikorps kann und muss erwartet werden, dass er die Konsequenzen strafrechtlichen Verhaltens kennt, ebenso (mindestens in Grundzügen) die Tatbestandsmässigkeit und die Rechtswidrigkeit solchen Verhaltens.

Das Verhalten des Rekurrenten ist für das kantonale Polizeikorps weder intern noch gegenüber der Öffentlichkeit tolerierbar. Die Kantonspolizei kann sich nicht erlauben, einen Angehörigen, der eines Verbrechens geständig ist, weiterzubeschäftigen. Damit kam für die Rekursgegnerin nur eine umgehende Trennung vom Rekurrenten in Frage. Sie war auch nicht gehalten, ihn vorübergehend freizustellen. Anders als in den vom Rekurrenten erwähnten Vergleichsfällen stand vorliegend der massgebliche Sachverhalt erst auf Grund seines Geständnisses fest. Eine Freistellung (mit oder ohne Salärzahlung), eine Versetzung innerhalb des Korps unter Weiterbeschäftigung während der sechsmonatigen Kündigungsfrist oder die Aussprechung einer Disziplinar massnahme als mögliche weniger weit gehende Massnahmen waren der Rekursgegnerin nach Treu und Glauben nicht zuzumuten. Durch die vorsätzlich begangenen massiven Verfehlungen war das Vertrauensverhältnis zum Rekurrenten grundlegend zerstört worden und die gesetzlich vorausgesetzte charakterliche Integrität des Rekurrenten als Polizeibeamter war nicht mehr vorhanden. Konsequentes Durchgreifen rechtfertigte sich auch aus generalpräventiven Gründen; innerhalb des Polizeikorps wäre unter den vorliegenden Umständen eine mildere personalrechtliche Massnahme nicht verstanden worden. An dieser Beurteilung ändern die Umstände nichts, dass der Rekurrent gut zehn Jahre im Dienst der Rekursgegnerin stand, mehrmals befördert wurde und kurz vor der Entlassung noch ein Dienstaltersgeschenk erhalten hatte.

Der Rekurrent räumt denn auch selber ein, dass er für die Polizei nicht mehr tragbar und seine weitere Anstellung bei der Rekursgegnerin nicht mehr möglich wäre. Es war ihm bewusst, dass von ihm als Polizisten ein absolut seriöser Lebenswandel innerhalb und ausserhalb des Dienstes erwartet wird, auch wenn er gemäss eigener Darstellung nicht glaubte (oder wahrhaben wollte), dass diese «Dummheiten» derartige Konsequenzen für ihn hätten.

- c) Entgegen den Behauptungen des Rekurrenten hat die Rekursgegnerin umgehend gehandelt und nicht durch langes Zuwarten das Recht zur fristlosen Entlassung verwirkt. Erst durch die Verhaftung des Rekurrenten am 30. Mai 2006 erhielt sie gesicherte Kenntnis von den deliktischen Vorgängen. Der Chef Personelles befragte ihn gleichentags, stellte ihm auf Grund des Geständnisses die fristlose Kündigung in Aussicht und eröffnete ihm – unter Freistellung von der Arbeit – das rechtliche Gehör. Bereits am 1. Juni 2006 wurde die Entlassung ausgesprochen.

Was der Rekurrent unsubstanziert und unbelegt vorbringt, vermag nicht zu überzeugen. Die von ihm vorgelegte Aktennotiz vom 8. Juni 2005 belegt in keiner Weise, dass seine direkten Vorgesetzten tatsächlich Kenntnis von dem gegen ihn geschöpften Verdacht erhalten hatten. Wie das Personalamt in seinem Mitbericht zu Recht erwähnt und worauf verwiesen werden kann, durften die Ermittlungsbehörden den Vorgesetzten des Rekurrenten aus Gründen des Datenschutzes und der Unschuldsvermutung vorderhand noch keine Mitteilung über den gegen diesen bestehenden, noch nicht erhärteten Verdacht auf strafbares Verhalten machen. Schliesslich bleibt hinzuweisen, dass auch die Staatsanwaltschaft erst Ende Mai 2006 ausreichend Verdachtsmaterial gegen den



Rekurrenten hatte, ansonsten sie viel früher eine Hausdurchsuchung veranlasst hätte. Erst durch die anlässlich der Hausdurchsuchung erfolgte Verhaftung des Rekurrenten und mit seinem Geständnis erhielt die Rekursgegnerin ausreichend Kenntnis von dessen illegalem Verhalten. Erst ab diesem Zeitpunkt verfügte sie somit über die Gründe, die zur fristlosen Entlassung führten. Gegenteiliges konnte der auf die Mitwirkungspflicht hingewiesene Rekurrent nicht nachweisen. Seine undifferenzierten Vorbringen, der Rekursgegnerin sei «das eigene amtsinterne Wissen anzurechnen» bzw. der Personalchef habe schon lange von den Verfehlungen gewusst «oder hätte zumindest davon wissen müssen», sind durch nichts belegt und auch nicht nachvollziehbar. Damit ist festzuhalten, dass die Rekursgegnerin im Zusammenhang mit der strittigen Kündigung umgehend im Sinne der Rechtsprechung gehandelt hat; der Vorwurf, die Vorgesetzten hätten zu lange zugewartet, erweist sich als unbegründet. Auch für ein aufsichtsrechtliches Eingreifen durch den Regierungsrat besteht entgegen der Ansicht des Rekurrenten kein Anlass.

- d) In freier Würdigung des Sachverhaltes ergibt sich, dass die vom Rekurrenten eingestanden Tatbestände einen wichtigen Grund gemäss § 22 PG für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses darstellen. Die hierfür von der Rechtsprechung geforderten strengen Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall erfüllt und eine weniger weit gehende Massnahme war für den Arbeitgeber nach Treu und Glauben nicht zumutbar. Das Vertrauensverhältnis zum Rekurrenten war unter den gegebenen Umständen endgültig zerstört. Die Rekursgegnerin hat die Kündigung umgehend ausgesprochen. Sie hat die im Personalrecht bestehenden Verfahrensbestimmungen und namentlich auch den Grundsatz des rechtlichen Gehörs eingehalten. Damit erweist sich die angefochtene Verfügung als recht- und verhältnismässig.
8. Weil die fristlose Kündigung zu Recht erfolgt ist, fehlen die Voraussetzungen für die vom Rekurrenten verlangte Entschädigung gemäss § 22 Abs. 3 PG ebenso wie für eine Lohnfortzahlung während der ordentlichen Kündigungsfrist. Es ist Vormerk zu nehmen, dass der Rekurrent (zu Recht) keine Abfindung gemäss § 26 PG geltend machte.
9. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Rekurrent mit den eingestandenen Manipulationen an der Kilometerstandsanzeige von vier Motorfahrzeugen und dem Verkauf von drei dieser Fahrzeuge den Tatbestand des Betrugs erfüllt hat. Sein Fehlverhalten hat zur Zerstörung des Vertrauensverhältnisses geführt. Damit war er als Mitglied des Kantonspolizeikorps nicht mehr tragbar und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses war für die Rekursgegnerin nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar. Das Vorliegen eines wichtigen Grundes für eine fristlose Entlassung des Rekurrenten ist erwiesen. Die vorgesetzten Stellen handelten unmittelbar, nachdem sie ausreichende Kenntnis von den Verfehlungen des Rekurrenten erhalten hatten. Weil die Beendigung des Dienstverhältnisses durch fristlose Entlassung rechtmässig war, besteht für die vom Rekurrenten geforderten Zahlungen keine Grundlage.
10. Der Rekurs ist daher abzuweisen, soweit er nicht gegenstandslos geworden ist. Bei diesem Verfahrensausgang ist keine Parteientschädigung zuzusprechen. Die Verfahrenskosten sind gestützt auf § 13 Abs. 3 VRG von der Staatskasse zu tragen.