

FR_GERICHTE 601 2019 47 vom 13. Februar 2020

FR Kantonsgericht, 2020-02-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2019_47

FR: FR_GERICHTE 601 2019 47 du 13 février 2020

IT: FR_GERICHTE 601 2019 47 del 13 febbraio 2020

Regeste

Urteil des I. Verwaltungsgerichtshofes des Kantonsgerichts | Amtsträger der Gemeinwesen

Erwägungen

E. 1

lit. a des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungsrechtspflege [VRG; SGF 150.1]). Die Beschwerdeführerin ist zur Ergreifung des Rechtsmittels legitimiert. Sie ist durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 76 lit. a VRG). Die Beschwerdefrist wurde eingehalten (Art. 79 Abs. 1 und Art. 30 Abs. 2 VRG). Auf die Beschwerde ist daher einzutreten.

E. 2

Mit der Beschwerde an das Kantonsgericht können die Verletzung des Rechts einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gerügt werden (Art. 77 VRG). Die Unangemessenheit kann vor dem Kantonsgericht nur gerügt werden, wenn die Angelegenheit das Gebiet der öffentlichen Abgaben oder der Sozialversicherungen betrifft, wenn sie der Beschwerde an eine zur Überprüfung dieser Rüge befugte Bundesbehörde unterliegt oder ein Gesetz diesen Beschwerdegrund ausdrücklich vorsieht (Art. 78 Abs. 2 VRG). Dies ist vorliegend nicht der Fall; entsprechend ist in casu die Rüge der Unangemessenheit ausgeschlossen. Nach Art. 96a VRG prüft die Beschwerdeinstanz Entscheide einer Behörde, der nach der Gesetzgebung ein weiter Ermessensspielraum zusteht, mit Zurückhaltung (Abs. 1). Dies gilt nach Abs. 2 insbesondere für Entscheide über die Beurteilung der Arbeit, der Fähigkeiten und des Benehmens einer Person (lit. a) sowie über die Gewährung einer Leistung, auf die nach der Gesetzgebung kein Rechtsanspruch besteht (lit. b).

E. 3

Es ist streitig, ob es für die Vorinstanz gerechtfertigte Gründe gab, eine Verwarnung im Sinne der Art. 29 Abs. 2 und Art. 32 Abs. 2 auszusprechen und die Rückerstattung der zu unrecht erfassten Arbeitszeit zu fordern.

E. 3.1

Die allgemeine Sorgfalts- und Loyalitätspflicht des Staatspersonals wird in Art. 56 des kantonalen Gesetzes über das Staatspersonal (StPG; SGF 122.70.1) festgehalten. Zu den wichtigsten beruflichen Pflichten eines Arbeitnehmers gehören, die ihm anvertrauten Arbeiten sorgfältig, gewissenhaft und im Interesse des Arbeitgebers auszuführen. Der Arbeitnehmer ist gehalten, die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu

wahren. Diese Pflicht ist eine Vertragspflicht, deren Verletzung sich auf das Arbeitszeugnis oder auf eine Kündigung auswirken kann. Sie spiegelt sich in der allgemeinen Sorgfalts- und Loyalitätspflicht wieder, die die Grundlage für den Vertrauensvertrag zwischen den Parteien bildet (Urteil BVGer A-6805/2015 vom 2. Mai 2015 E. 4.2; GEISER/MÜLLER/PÄRLI, Arbeitsrecht in der Schweiz, 4. Aufl. 2019, Rz. 348 ff.).

Kantonsgericht KG Seite 5 von 9

E. 3.2

Nach Art. 56 StPG muss der Arbeitnehmer, die ihm anvertrauten Arbeiten sorgfältig ausführen und die berechtigten Interessen des Staates, des öffentlichen Dienstes und des Arbeitgebers wahren. Er muss seine Arbeit sorgfältig, beruflich kompetent und loyal zu seinem Arbeitgeber ausführen. Er plant und organisiert seine Arbeit und zeigt Initiative, um die festgelegten Ziele zu erreichen. Er erweist sich mit seinem Verhalten des Ansehens und Vertrauens würdig, die mit seiner Funktion im öffentlichen Dienst verbunden ist (vgl. Urteil BVGer A-6805/2015 vom 2. Mai 2015 E. 4.2). Diese Bestimmung drückt insbesondere eine allgemeine Loyalitätspflicht aus, die mit derjenigen der Arbeitnehmer im privaten Sektor vergleichbar ist (vgl. Art. 321a OR; HÄNNI, Droits et devoirs des collaborateurs: Droits fondamentaux, loi sur l'égalité in RFJ 2004 p. 153). Zur Beurteilung liegt ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis vor. Allerdings kann im Bereich des öffentlichen Dienstrechts auf die Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR; SR 220) sowie auf die Lehre und Rechtsprechung des Privatrechts zurückgegriffen werden, aber nur insoweit, als das öffentliche Recht keine eigenen Regeln vorsieht; überdies muss die privatrechtliche Bestimmung sich auch auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts als sachgerecht erweisen (vgl. BGE 134 I 159 E. 3; 132 II 161 E. 3). Normen, die aus dem Privatrecht übernommen werden und im Rahmen einer verwaltungsrechtlichen Rechtsbeziehung zur Anwendung kommen, gelten nicht als Privatrecht, sondern als subsidiäres öffentliches Recht beziehungsweise als ergänzendes kantonales Recht (vgl. BGE 140 I 320 E. 3.3; 138 I 232 E. 2.4; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl. 2016, Rz. 251 ff.). Die Treuepflicht erfordert, dass sich der Arbeitnehmer ganz der Erfüllung seiner Aufgaben widmet und geeignete Massnahmen ergreift, um das Entstehen von Schäden zu verhindern oder zumindest deren Folgen zu mindern. Es ist auch zu vermerken, dass der Arbeitnehmer von jeglichem Verhalten abzusehen hat, das dem Arbeitgeber in seinem berechtigten Interesse schaden könnte, insbesondere von allem, was ihm wirtschaftlichen Schaden zufügen könnte (WYLER/HEINZER, Droit du Travail, 2014, S. 76 ff.; CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations, 2009, S. 40). Der Arbeitnehmer ist somit verpflichtet, seine Arbeit gewissenhaft auszuführen, Risiken zu vermeiden und zu melden aber auch das ihm anvertraute Geschäft zu überwachen. Insbesondere verstösst er gegen seine Pflicht zur Loyalität und Interessenwahrung, wenn er die gesetzlichen Vorschriften, vertraglichen Vereinbarungen, Richtlinien oder Weisungen nicht einhält.

E. 3.3

Die Treuepflicht verlangt zudem die Unterlassung gewisser Arbeitsverhältnis störender Aktivitäten (vgl. Urteil des BVGer A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 5.2.2). Zu unterlassen sind insbesondere strafbare oder sonstige rechtswidrige Handlungen, die das Arbeitsverhältnis stören (etwa Veruntreuungen oder Diebstähle), und Fehlinformationen

(etwa falsche Krankmeldungen oder unwahre Angaben in Arbeits- und Reiserapporten). Das Bundesgericht beurteilt entsprechend auch eine Stempeluhrmanipulation als ein schwerwiegender Verstoss gegen die Treuepflicht des Arbeitnehmers (vgl. Urteil BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.5). Aus der Rechtsprechung des Bundesgerichts wird deutlich, dass Stempeluhrmanipulationen in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen in objektiver Hinsicht grundsätzlich als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung zu qualifizieren sind, es sei denn, es liegen Umstände vor, welche die Schwere der Treuepflichtverletzung so weit zu relativieren vermögen, dass dem Arbeitgeber, namentlich unter Berücksichtigung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses trotz des Fehlverhaltens der angestellten Person nach Treu und Glauben zuzumuten ist (vgl. Urteile BGer 4C_114/2005 vom 4. August 2005 E. 2.5; 4C_149/2002 vom 12. August 2002 E. 1.3). Diese Rechtsprechung kann ohne Weiteres auf die dem StPG unterstehenden Arbeitsverhältnisse übertragen werden, sind doch keine Besonderheiten.

Kantonsgericht KG Seite 6 von 9 ten des öffentlichen Dienstes ersichtlich, die eine andere Beurteilung nahe legen (vgl. Urteil BVGer A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 4.6; Urteil BGer 4C_149/2002 vom 12. August 2002 E. 1.3).

E. 4

Nach Art. 32 StPR stellt die Anstellungsbehörde, je nach Art des vermuteten Grundes und wenn das Vertrauensverhältnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nicht unwiderruflich gestört ist, gemäss Art. 29 Abs. 2 StPR eine schriftliche Verwarnung zu. Dabei stellt die Verwarnung die mildeste Disziplinar-massnahme dar. Nach der Lehre und Rechtsprechung ist eine Verwarnung eine Mahnung für den Arbeitnehmer, zur Vermeidung der unangenehmen Folgen einer Entlassung. Durch sie wird ausdrücklich und hoheitlich die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers festgestellt. Befolgt der Arbeitnehmer u.a. seine Treuepflicht nicht, kann der Arbeitgeber ihm eine Verwarnung erteilen. Mit der Verwarnung gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu verstehen, dass er das gerügte Verhalten nicht weiterhin hinzunehmen gewillt ist und dass er bei Wiederholung oder Weiterführung des gerügten Verhaltens härtere Massnahmen zu treffen gedenkt (vgl. Urteil BVGer A-6699/2015 vom 21. März 2016 E. 3.1). Mit der Verwarnung wollte der Gesetzgeber dem betroffenen Arbeitnehmer durch die Vorgabe der Verwarnungspflicht die Möglichkeit geben, eine gefährdete Situation wiederherstellen (Urteil KG FR 601 2016 231 vom 18. August 2018 E. 2a). In sehr schweren oder wiederholten Fällen kann der Arbeitgeber die fristlose Entlassung aussprechen, in weniger schweren Fällen ist stets eine vorgängige Verwarnung notwendig (Urteil des BGer 4C_119/2006 vom 29. August 2006 E.3).

E. 5

Ob die Vorinstanz der Beschwerdeführerin zu Recht eine Verwarnung und die Zurückerstattung der Gesamtzeit von 10.18 Stunden erteilt hat, ist nachfolgend zu prüfen. Dabei ist zunächst zu klären, ob die von der Vorinstanz erhobenen Vorwürfe der unrichtigen Arbeitszeiterfassung zu überzeugen vermögen.

E. 5.1

Die Beschwerdeführerin behauptet, dass sie keine Manipulation der Arbeitszeiterfassung begangen hat. In diesem Zusammenhang bringt die Beschwerdeführerin u.a. vor, dass es für sie unmöglich sei, genaue Angaben oder Beweise betreffend ihre Anwesenheit am

Arbeitsplatz an den betreffenden Tagen zu liefern. Sie könne sich nicht mehr daran erinnern, da seitdem lange Zeit vergangen ist. Sie könne aber sagen, dass sie am 22. und 29. Januar 2018 entweder etwas für die Pause einge- kauft oder ihrem Mann ein privates Dokument bei der Eingangstür abgegeben habe. Weiter sei für die Beschwerdeführerin unverständlich, dass ihre Arbeitskollegen über ihre Arbeitszeit befragt wurden und dass sie sich dabei auch noch geäußert haben. Für die Beschwerdeführerin sei nämlich nicht nachvollziehbar, wie ihre Arbeitskollegen Informationen über ihre Arbeitszeit bzw. über ihre Mittagspausen hätten. Denn ausser den Blockzeiten haben alle Mitarbeiter eigene Arbeitszeiten und diese seien nie identisch. Sie könne sich dementsprechend nicht vorstellen, wie die Arbeitskollegen wissen können, wann sie an ihrem Arbeitsplatz anwesend war oder nicht. Bezüglich ihrer Aktivität am Computer meint die Beschwerdeführerin, dass es je nach Arbeit nicht unüblich sei, dass sie ihr Computer nicht nutze. Wenn sie zum Beispiel Dossiers sortiert, kann es vorkommen, dass dies gut zwei Stunden dauert. Bei solchen Arbeiten sei es evident, dass ihr Computer inaktiv bleibt und keine Bewegungen erfasst.

Kantonsgericht KG Seite 7 von 9

E. 5.2.1

Wie die Vorinstanz bereits zu Recht erwähnt hat, vermögen die Begründungen der Beschwerdeführerin nicht zu überzeugen. Die Indizien einer Manipulation der Arbeitszeiterfassung für den 22. und 29. Januar 2018 sind derart eindeutig, dass die Argumente der Beschwerdeführe- rin diese keineswegs umzustossen vermögen. Ihre Anwesenheit während den in Frage kommen- den Tagen wurde mehrfach überprüft und es konnte festgestellt werden, dass sie nicht an ihrem Arbeitsplatz anwesend war. Der Computer der Beschwerdeführerin war während den entsprechen- den Zeitpunkten die gesamte Zeit inaktiv. Es wurde zudem auch abgeklärt, wann sie zuvor die Glastür beim Eingang mit ihrem Badge geöffnet hatte. Dabei wurde festgestellt, dass die Beschwerdeführerin am 22. Januar 2018 um 14.07 Uhr und am 29. Januar 2018 um 14.24 Uhr das Gebäude betreten hat, zu einem Zeitpunkt, an welchem sie laut Zeiterfassung bereits anwesend war. Ihre Aussage, dass sie ihrem Ehemann zu diesem Zeitpunkt private Dokumente an der Eingangstür abgegeben habe, ist im Verhältnis zu den anderen Indizien nicht ausreichend über- zeugend. Um diese Indizien weiter zu bekräftigen, wurden auch die Mitarbeitenden der Beschwer- deführerin befragt. Diese konnten bestätigen, dass die Beschwerdeführerin an diesen beiden Tagen keine kurze Mittagspause gemacht habe und somit nicht an ihrem Arbeitsplatz anwesend war. Ausserdem hat die Verwaltungsassistentin am Montag den 29. Januar 2018 die An- und Abwesenheit der Beschwerdeführerin während der Mittagspause persönlich überprüft. Um 12.00 Uhr ging sie zum Sekretariat, um die Beschwerdeführerin persönlich anzutreffen, worauf ihr aber zwei Kollegen bestätigten, dass sie bereits in die Mittagspause gegangen sei. Aufgrund der eindeutigen Elemente, soll dem Urteil der Vorinstanz gefolgt werden. Es ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin am 22. und 29. Januar 2018 sich bewusst nicht für die Mittagspause ausgestempelt hat, aber ihre Arbeitszeit trotzdem weiter erfasst wurde.

E. 5.2.2

Für die entsprechenden Tage vom 8., 15., und 16. Januar 2018 sind die Indizien einer Manipulation einer Zeiterfassung weniger evident. Die Beschwerdeführerin wird nur durch die Indi- zien der Aktivität ihres Computers und durch die Befragung ihrer Arbeitskollegen

belastet. Diese Indizien sind aber trotzdem hinreichend, um eine Manipulation der Zeiterfassung der Beschwerdeführerin nachzuweisen. Denn die Beschwerdeführerin vermag die anderen Indizien nicht zu entkräften. Die Beschwerdeführerin hat nämlich nur angemerkt, dass es je nach Arbeitsinhalt, z.B. Dokumente sortieren, normal sei, dass der Computer inaktiv sei. Das Argument, dass sie während der inaktiven Zeit ihres Computers z.B. Dokumente bearbeitet habe, erscheint jedoch nicht überzeugend genug. Es wirkt eher suspekt, dass ihr Computer so lange inaktiv geblieben ist, wenn man bedenkt, dass bei der Kontrolle der Aktivität des Computers auch einfache Mausbewegungen oder auch der Standby-Modus des Bildschirms erfasst werden. Als Sekretärin ist es schwer vorstellbar, dass sie am Arbeitsplatz war und während mehr als zwei Stunden der Computer keine einzige Aktivität erfasst hat. Gemäss den Dokumenten die vom Amt für Informatik und Telekommunikation zuge- stellt wurden, kann demnach nicht davon ausgegangen werden, dass die Beschwerdeführerin bei den in Frage kommenden Zeiten an ihrem Arbeitsplatz war. Ausserdem bekräftigen die Aussagen der Arbeitskollegen die Vermutung, dass die Beschwerdeführerin nicht an ihrem Arbeitsplatz anwesend war. Dass es für die Beschwerdeführerin nicht verständlich ist, wie und warum ihre Arbeitskollegen sich über ihrer Anwesenheit äussern können, ist nicht ausschlagkräftig. Denn es konnte mit der Arbeitszeiterfassung der Arbeitskollegen aufge- zeigt werden, dass an den in Frage kommenden Tagen immer mindestens einer im Sekretariat

Kantonsgericht KG Seite 8 von 9 anwesend war. Dementsprechend ist es durchaus nachvollziehbar, dass sich die Arbeitskollegen über die Anwesenheit der Beschwerdeführerin äussern konnten.

E. 5.2.3

Weiter macht die Beschwerdeführerin geltend, dass sie in ihrer beruflichen Karriere nie mit einem ihrer Arbeitgeber Probleme, Unstimmigkeiten oder Konflikte hatte. Sie erklärt dabei, dass seit dem Arbeitsbeginn beim B._____ im Jahr 2013 ihr Arbeitgeber betreffend ihre geleistete Arbeit oder ihr Verhalten am Arbeitsplatz nie unzufrieden war. Sie sei der Meinung, dass das Verhalten des Arbeitgebers, erst seit der Bekanntgabe der Schwangerschaft der Beschwerdefüh- rerin, sich klar verändert habe. Wie das B._____ mit ihrem Schreiben vom 19. Juli 2018 und wie auch die Vorinstanz in ihrer Stellungnahme vom 4. Juni 2019 zu Recht dargelegt haben, verkennt die Beschwerdeführerin, dass ihre berufliche Karriere wie auch ihre berufliche Qualität nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist. Das Anfechtungsobjekt ist in casu einzig die Tatsache, dass die Zeiterfassungen vom 8., 15., 16., 22., und 29. Januar 2018 nicht ihrer tatsächlichen Aktivität am Arbeitsplatz entsprach. Dass sie in ihrer gesamten beruflichen Karriere nie negativ aufgefallen ist und dass die Qualität ihrer Arbeit nie zu bemängeln war, ist für das vorliegende Verfahren irrelevant. Gleiches gilt für das Verhalten des Arbeitgebers, wobei das B._____ vehement bestreitet, seit der Bekanntgabe der Schwangerschaft irgendeinen psychologischen Druck gegenüber der Beschwerdeführerin ausgeübt zu haben.

E. 5.2.4

Zusammenfassend ergibt sich aus den vorstehenden Erwägungen, dass die Vorinstanz aufgrund der dargelegten Indizien zu Recht davon ausgegangen ist, dass die Beschwerdeführerin die Arbeitszeiterfassung manipuliert hat. Denn mit allen Elementen (Analyse der Aktivität des Computers, Aussagen der Arbeitskollegen bezüglich der Anwesenheit der Beschwerdeführerin am Arbeitsplatz, Kontrolle der Anwesenheit durch

die Verwaltungsassistentin und der Zeitpunkt der Öffnung der Eingangstür mit ihrem Badge) kann durchaus festgestellt werden, dass ihre tatsächliche Anwesenheit am Arbeitsplatz nicht mit der erfassten Arbeitszeit übereinstimmte. Es lag an der Beschwerdeführerin, den Gegenbeweis anzutreten und diese Indizien zu entkräften, was ihr jedoch mit ihrer Beschwerde in keiner Weise gelingt.

E. 5.3

Deshalb war es gerechtfertigt, der Beschwerdeführerin eine Verwarnung im Sinne von Art. 29 Abs. 2 und 32 Abs. StPR zu erteilen. Des Weiteren kann auf die Rechtsprechung des Bundesgerichts, welche aufgrund einer Stempeluhrmanipulation eine Kündigung rechtfertigt, zurückgegriffen werden. Demnach ist in casu die Erteilung einer Verwarnung durch die Vorinstanz sicher gerechtfertigt (s. E. 4.3). Dass die Beschwerdeführerin in ihrer gesamten beruflichen Karriere nie negativ aufgefallen ist und dass die Qualität ihrer Arbeit nie zu bemängeln war wird zudem insofern berücksichtigt, dass lediglich eine Verwarnung ausgesprochen wird. Des Weiteren hat die Behörde diesbezüglich einen weiten Ermessensspielraum und es gab in casu keinen Grund dazu, auf jegliche Sanktion zu verzichten. Aufgrund dieser Sachlage ist die Beschwerdeführerin schadenersatzpflichtig, weil sie durch ihrer Pflichtverletzung einen Schaden verursacht hat. Sie muss deshalb ihren Arbeitgebern die zu unrecht erfasste Arbeitszeit von insgesamt 10.18 Stunden in Form von Arbeitsleistung zurückerstatten.

Kantonsgericht KG Seite 9 von 9

E. 6

Im Ergebnis ist daher festzustellen, dass die Vorinstanz die Verwarnung, aufgrund der Manipulation der Arbeitszeiterfassung der Beschwerdeführerin, zu Recht erteilt hat. Dies hat zur Folge, dass sie die zu unrecht erfasste Arbeitszeit von insgesamt 10.18 Stunden in Form von Arbeitsleistung zurückerstatten muss. Die Beschwerde ist demnach abzuweisen und der Entscheid der Vorinstanz zu bestätigen.

E. 7

Gemäss dem hier zur Anwendung kommenden Prinzip der Kostenlosigkeit des Verfahrens (Art. 134a Abs. 2 VRG) werden keine Gerichtskosten erhoben. Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde wird abgewiesen. II. Es werden keine Gerichtskosten erhoben. III. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen ab Zustellung eine subsidiäre Verfassungsbeschwerde an das Bundesgericht eingereicht werden. Mit diesem Rechtsmittel kann allein die Verletzung von verfassungsmässigen Rechten gerügt werden (Art. 116 BGG), wobei die Verletzung solcher Rechte konkret dargetan werden muss (Art. 106 Abs. 2 und Art. 42 Abs. 2 BGG). Freiburg, 13. Februar 2020
Die Präsidentin: Der Gerichtsschreiber-Praktikant:

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.