

SO_GERICHTE VWBES.2021.256 vom 28. Juni 2019

SO Obergericht, 2019-06-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_VWBES.2021.256

FR: SO_GERICHTE VWBES.2021.256 du 28 juin 2019

IT: SO_GERICHTE VWBES.2021.256 del 28 giugno 2019

Erwägungen

E. 1

A.____ war seit 1. August 2014 als [...] beim []amt des Kantons Solothurn öffentlich-rechtlich angestellt. Am 4. Juni 2019 beantragte das Finanzdepartement dem Personalamt, das Anstellungsverhältnis fristlos aufzulösen. Das Personalamt verfügte gleichentags die sofortige Freistellung bis zum Entscheid über den Antrag und gab A.____ Gelegenheit, sich bis zum 11. Juni 2019 dazu zu äussern. Nach einer Erstreckung dieser Frist und anschliessend gewährten Nachfrist bis 24. Juni 2019 löste das Personalamt mit Verfügung vom 28. Juni 2019 das Anstellungsverhältnis mit A.____ aus wichtigen Gründen, ohne Einhaltung von Fristen, per 2. Juli 2019 auf. Einer allfälligen Beschwerde entzog es die aufschiebende Wirkung.

E. 1.1

Die Beschwerde ist frist- und formgerecht erhoben worden. Sie ist zulässiges Rechtsmittel und das Verwaltungsgericht zur Beurteilung zuständig (§ 53 Abs. 1 Gesetz über das Staatspersonal, [StPG, BGS 126.1] und § 49 Abs. 1 Gesetz über die Gerichtsorganisation, [GO, BGS 125.12]). Die Beschwerdeführerin ist durch den angefochtenen Regierungsratsbeschluss beschwert und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung (§ 12 Verwaltungsrechtspflegegesetz [VRG, BGS 124.11]). Sie ist damit zur Beschwerde legitimiert. Auf die Beschwerde ist einzutreten.

E. 1.2

Wie vom Instruktionsrichter verfügt und bereits erwähnt, kann auf die Durchführung einer Hauptverhandlung verzichtet werden. Ebensowenig sind weitere Beweismassnahmen erforderlich. Die noch offenen Beweisanträge wurden vom Instruktionsrichter zufolge Unerheblichkeit zu Recht abgewiesen.

2. Das Anstellungsverhältnis mit der Beschwerdeführerin ist öffentlich-rechtlicher Natur. Der Inhalt des Anstellungsverhältnisses richtet sich im Wesentlichen nach den Bestimmungen des StPG und des Gesamtarbeitsvertrags (GAV, BGS 126.3). Gemäss § 28 Abs. 1 und Abs. 2 StPG und § 46 Abs. 1 und 2 GAV kann das Anstellungsverhältnis aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar ist. § 36 Abs. 2 GAV bestimmt sodann für den Fall, dass dem GAV und Gesetz keine Vorschriften entnommen werden können, die anerkannten Grundsätze des öffentlichen Dienstrechts und, wo auch solche fehlen, sinngemäss die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR, SR 220) gelten. Laut Art. 337 Abs. 1 OR kann sowohl der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis jederzeit aus wichtigen Gründen fristlos auflösen. Nach Abs. 2 derselben Bestimmung gilt als wichtiger Grund namentlich jeder Umstand, bei dessen

Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

E. 2

A.____ erhob gegen diese Verfügung am 10. Juli 2019 Beschwerde an den Regierungsrat. Sie beantragte dabei im Wesentlichen, die Verfügung des Personalamtes vollumfänglich wegen Nichtigkeit aufzuheben. Eventualiter sei festzustellen, dass die fristlose Kündigung ungerechtfertigt oder rechtsmissbräuchlich gewesen sei. Das instruierende Bau- und Justizdepartement wies den Antrag, der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu erteilen, mit Verfügung vom 9. August 2019 ab. Die von A.____ dagegen erhobene Beschwerde blieb erfolglos (Urteil des Verwaltungsgerichts vom 21. November 2019).

E. 3

Der Regierungsrat wies die Beschwerde von A.____ gegen die Verfügung des Personalamts mit Beschluss vom 18. August 2020 ab, soweit er darauf eintrat (Ziffer 4.2 des Beschlusses).

E. 3.1

Das Personalamt (Anstellungsbehörde) verfügte die fristlose Kündigung wegen Ungereimtheiten bei der Zeiterfassung. Die Vorwürfe betreffen unterlassene Stempelungen der Mittagspausen, zu Unrecht nachträglich korrigierte Stempelungen und das Verlassen des Arbeitsplatzes trotz Stempelung. Der mit Beschwerde angerufene Regierungsrat erzog zusammengefasst, es sei erstellt, dass die Beschwerdeführerin wiederholt ihre Arbeitszeit vorsätzlich falsch zu ihren Gunsten erfasst habe. Deren Kritik, die sich über weite Strecken in pauschalen Bestreitungen und nicht ohne Polemik vorgetragenen Gegenangriffen erschöpfe, sei nicht geeignet, die Glaubwürdigkeit aller vier Mitarbeitenden der kantonalen []verwaltung, welche die Vorwürfe bekräftigt hätten, ernsthaft in Zweifel zu ziehen. Deren Aussagen seien zudem in verhältnismässig zahlreichen Fällen mit Belegen dokumentiert. Davon, dass die Angaben des Finanzdepartements und des Personalamts mehr oder weniger alle widerlegt wären, könne nicht die Rede sein. Zwar sei nicht auszuschliessen, dass einzelne der im Antrag des Finanzdepartements vom 4. Juni 2019 dargestellten Vorkommnisse erklärt werden könnten und nicht als Verstoss gegen die Vorschriften über die Zeiterfassung zu qualifizieren seien. Dies ändere aber nichts daran, dass angesichts der grossen Zahl der geltend gemachten und zu einem guten Teil auch belegten Vorfälle wiederholte und mit einem gewissen System vorgenommene Manipulationen als erstellt gelten müssten. Dieses Verhalten stelle nach der Rechtsprechung einen wichtigen Grund für die fristlose Entlassung dar, der geeignet gewesen sei, das Vertrauen des Arbeitgebers in die Beschwerdeführerin unwiederbringlich zu zerstören. Dies gelte vor allem auch mit Blick auf die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin als [...] eine leitende Stellung innerhalb des kantonalen []amts innegehabt und mit ihrem Verhalten ihre Vorbildfunktion nicht wahrgenommen habe.

E. 3.2

Die Beschwerdeführerin rügt zusammengefasst und im Wesentlichen, der angefochtene Regierungsratsbeschluss verstosse gegen grundlegende Rechte wie faires Verfahren und rechtliches Gehör, sei willkürlich im Beweisverfahren und in der Sachverhaltsfeststellung und verletze in vielfacher Hinsicht kantonales und Bundesrecht. Sie bemängelt das Beweisverfahren, das einseitig durchgeführt worden sei. Zeugen habe die Vorinstanz keine angehört. Stattdessen habe sie dem Personalamt Fragen gestellt, wobei es sich im Endeffekt

um eine einseitige Parteibefragung gehandelt habe. Die Vorinstanz stelle mehr oder weniger pauschal fest, dass ihre Ausführungen bloss Bestreitungen oder pauschale Einwände beinhalteten. Der Regierungsrat übersehe dabei, dass nicht sie als Arbeitnehmerin, sondern die kündigende Partei die erhobenen Vorwürfe zu beweisen habe. Aufgrund der starken Arbeitsbelastung habe sie immer wieder sonntags arbeiten müssen. Dies habe sie nie offiziell aufgeschrieben, da dies Teil der Absprache gewesen sei. Es sei ihr unmöglich, für alle einzelnen angeblichen Verfehlungen Gegenbeweise zu erbringen, umso mehr, als sie keinen Zugriff auf ihren Outlook-Kalender mehr habe und die angeblichen Verfehlungen zeitlich weit zurückreichten. Die Beschwerdeführerin nimmt sodann zu den einzelnen konkreten Vorwürfen des antragstellenden Finanzdepartementes beziehungsweise des kündigenden Personalamtes Stellung und bestreitet diese weitgehend.

4. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung stellen Manipulationen des Zeiterfassungssystems oder Falschbuchungen darin einen schwerwiegenden Verstoss gegen die Treuepflicht des Arbeitnehmers dar, wobei nicht die Höhe des beim Arbeitgeber entstandenen Schadens, sondern der damit verbundene Treuebruch entscheidend ist. Ob ein solches Verhalten die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, wobei insbesondere von Bedeutung ist, wie lange das Arbeitsverhältnis bisher gedauert hat, ob das Verhalten wiederholt vorkam und ob dem Arbeitnehmer bekannt sein musste, dass Täuschungen oder Manipulationen im Bereich der Zeiterfassung nicht toleriert würden (Urteil des Bundesgerichts 8C_301/2017 vom 1. März 2018, E. 4.3.3). Fehlinformationen wie etwa unwahre Angaben in Arbeits- und Reiserapporten oder falsche Krankmeldungen können grundsätzlich ebenfalls als schwerwiegender Verstoss gegen die Treuepflicht des Arbeitnehmers qualifiziert werden (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1508/2020 vom 9. September 2020, E. 4.3).

E. 4

Gegen diesen Beschluss erhob A.____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) am 31. August 2020 Beschwerde an das Verwaltungsgericht. Sie stellt dabei die folgenden Rechtsbegehren:

E. 5

Sowohl das Bau- und Justizdepartement als auch das Personalamt beantragen mit Stellungnahmen vom 22. September 2020, die Beschwerde abzuweisen.

E. 5.1

Das Personalamt legte, basierend auf dem Antrag des Finanzdepartementes, der mit Verfügung vom 28. Juni 2019 ausgesprochenen Kündigung folgende Vorwürfe zu Grunde (Auszug aus der Begründung, S. 4 ff.):

3.3.1. Stempelungen der Mittagspausen

Am 30. März 2019 sowie am 6. Februar 2018 hätten Mitarbeitende festgestellt, dass A.____ jeweils rund zwei Stunden Mittagspause gemacht habe (von 11:15 bis ca. 13:15 Uhr bzw. von ca. 11:50 bis 13:55 Uhr). Ebenso habe sie am 11. Januar 2018 sowie am 19. Mai 2017 rund zweistündige Mittagspausen gehabt. Laut den Auszügen des Zeiterfassungssystems (nachfolgend auch RT-Time genannt) zu diesen vier Daten wurde jeweils keine Mittagspause ausgestempelt.

Am 9. und 10. Januar 2018 hat A.____ rund halbstündige Mittagspausen ausgestempelt (von 12:14 bis 12:42 Uhr bzw. von 11:52 bis 12:24 Uhr). An beiden Tagen sei sie gesehen

worden, wie sie nach der jeweils späteren Buchung den Arbeitsplatz verlassen habe. Dies erstaunt, schliesslich suggerieren die Buchungen um 12:42 bzw. 12:24 Uhr die Wiederaufnahme der Arbeit nach erfolgter Mittagspause und nicht deren Beginn.

Ausserdem sei auffällig, dass A.____ um die Mittagszeit häufig gar keine Stempelungen getätigt habe, und wenn dann würden diese derart nahe beieinanderliegen, dass die obligatorischen 30 Minuten Mittagspause nicht eingehalten würden. Dies lege nahe, dass diese Stempelungen gar nicht eine Mittagspause, sondern lediglich eine Rauchpause abbilden würden. Dadurch seien die Mittagspausen, zumindest teilweise, in missbräuchlicher Weise als Arbeitszeit erfasst worden.

Es verwundert, dass A.____ um die Mittagszeit häufig keinerlei Stempelungen getätigt hat. Dadurch wird im Zeiterfassungssystem automatisch vom Minimum, d.h. einer 30-Minütigen Mittagspause, ausgegangen. In den vier von Mitarbeitenden dokumentierten Fällen hat die effektive Mittagspause offenbar wesentlich länger, nämlich rund zwei Stunden, gedauert. A.____ hat hier somit ungerechtfertigt Gleitzeitguthaben generiert.

Wie es um die übrigen, zwar erfassten, aber unter 30 Minuten dauernden, Arbeitsunterbrüche um die Mittagszeit steht, lässt sich nicht abschliessend eruieren. Mit Blick auf die dokumentierten Ereignisse entsteht aber unweigerlich der Verdacht, dass um die Mittagszeit wiederholt unzutreffende Stempelungen vorgenommen worden sind. Dieser Verdacht wird durch all die Tage ohne jegliche Stempelungen um die Mittagszeit verstärkt.

3.3.2. Nachträglich mutierte Stempelungen

Am 21. März 2019 sei A.____ erst um 07:45 Uhr zu einer um 07:30 Uhr angesetzten Besprechung erschienen. Eingestempelt hat sie an jenem Morgen nicht. Jedoch wurde der Arbeitsbeginn mittels nachträglicher Korrektur auf 07:15 Uhr erfasst (vgl. Beilage 2 des Kündigungsantrags).

Im Weiteren hat A.____ verschiedentlich den Arbeitsbeginn bzw. das Arbeitsende nicht gestempelt. Die Stempelungen wurden nachträglich, durch eine Mutation im Zeiterfassungssystem, eingefügt. Zur besseren Übersicht werden die beobachteten Zeiten (vgl. Beilagen 6, 10 und

E. 5.2

Das Personalamt erachtete diese im Kündigungsantrag geschilderten, auf der Besprechung vom 20. Mai 2019 basierenden, Beobachtungen insgesamt als glaubhaft. Die Mitarbeitenden hätten ihren Angaben zufolge nicht durchgehend Buch geführt. Dies werde auch mit Blick auf die jeweiligen Zeiträume der dokumentierten Beobachtungen deutlich: Sie würden jeweils nur einzelne Wochen oder Monate betreffen. Dazwischen lägen jeweils mehrere Monate ohne dokumentierte Beobachtungen. Sie seien aufgrund der vielen nachträglichen Zeitkorrekturen und der zunächst zufälligen Beobachtungen hellhörig geworden und hätten dann angefangen, diese zu dokumentieren. Zudem hätten alle vier Mitarbeitenden, die an der Besprechung vom 20. Mai 2019 teilgenommen haben, die gemachten Aussagen mit ihrer Unterschrift bestätigt. Wie der Anwalt von A.____ zu Recht erwähne, stimme es bedenklich, wenn Mitarbeitende Beobachtungen über ihre Vorgesetzte über Jahre hinweg dokumentierten. Es sollte aber ebenfalls bedacht werden, welches Arbeitsklima beziehungsweise welche Missstände wohl bestanden haben müssen, damit sich Mitarbeitende auf einmal veranlasst sähen, ihre Beobachtungen schriftlich zu dokumentieren. Und wenn sich das ursprünglich ungute Gefühl über das Stempelverhalten

von A.____ schliesslich stetig und in vergleichbaren Verhaltensmustern wiederhole, könne ihnen nicht vorgeworfen werden, dass sie die Dokumentation weitergeführt und aufbewahrt hätten. Es seien keine Gründe ersichtlich, die gegen ein Abstützen auf die von den Mitarbeitenden gemachten Aussagen beziehungsweise der durch sie erstellen Dokumentationen sprechen würden.

E. 6

Das Verwaltungsgericht trat am 18. Dezember 2020 auf die Beschwerde nicht ein. Das Bundesgericht hiess mit Urteil vom 23. Juni 2021 eine von der Beschwerdeführerin dagegen erhobene Beschwerde gut, hob das Urteil des Verwaltungsgerichts auf und wies die Sache zu neuer Entscheidung zurück (Urteil 8C_112/2021).

E. 6.1

Die Beschwerdeführerin nimmt im Rahmen der Beschwerdebegründung zu den einzelnen Vorwürfen Stellung. Sie weist die Behauptung, die Auflistung der ihr vorgehaltenen Stempelungen der Mittagspausen bedeute nur eine Auswahl, strikt zurück. Es gebe nur Behauptungen ihrer ihr böse gesinnten Mitarbeiter. Wer seit 2015 systematisch ausspioniere, führe permanent Buch. Nur sei es nicht gelungen, nicht mehr zusammenzutragen, ohne Gefahr zu laufen, allzu offensichtliche Lügen zu produzieren. Die ihr vorgeworfenen Ungereimtheiten vom 30. März 2019, 6. Februar 2018, 9., 10. und 11. Januar 2018 und vom 19. Mai 2019 würden bestritten. Bezüglich der Mittagspause gelte die 30-Minutenregelung. Dies erfordere keine Erfassung, wenn man im Gebäude bleibe. Es sei seltsam, wenn sich der Arbeitgeber nun darauf berufe, der Arbeitnehmer habe keine Mittagspause gemacht. Eine Verabschiedung heisse nicht, dass man dann sofort das Gebäude verlasse. Die Schlussfolgerungen bezüglich des Autos seien falsch. Der Lebenspartner habe das Auto geholt. Es sei unklar, woher die Zeitangaben betreffend dem 6. Februar 2018 stammten. Das Ganze sei nicht nachvollziehbar. Sie sei damals mit ihrer Freundin C.____ Mittagessen gegangen. Es ergebe keinen Sinn, dass sie am 9. Januar 2018 um 12:14 Uhr ausgestempelt haben, aber erst um 12:48 gegangen sein soll. Wer um 12:14 Uhr ausstemple, verlasse das Haus. Die Aussagen der Informanten stimmten nicht mit dem RT-Ausdruck überein. Eine Manipulation wäre zudem unsinnig. Dasselbe gelte für den 10. Januar 2018. Die Erläuterungen der Mitarbeiter zeigten nur eines: Sie seien wirr und nicht zu gebrauchen. Das mit dem Arztbesuch stimme. Dies sei ihr auch zugestanden. Sie habe nicht ausgestempelt, weil die Absprache mit ihrem Vorgesetzten so gewesen sei. Sie habe während der Wartezeit in der Praxis arbeiten müssen.

E. 6.2

Zu den ihr vorgeworfenen nachträglich korrigierten Stempelungen entgegnet die Beschwerdeführerin Folgendes (Beschwerdebegründung, S. 11 ff., BS 12.3):

21. März 2019 (Beilage 2 FD)

«Sie erschien an der Sitzung zu spät». Dies heisst noch lange nicht, dass sie nicht im Hause war. Sie hat, soweit erinnerlich, mit D.____ was besprochen. Die Stempelung ist korrekt.

7. Januar 2019 (Beilage 6 FD)

Wird bestritten. Es ist einfach, nachträglich, und das ist augenfällig, auf ein Zeiterfassungsblatt etwas einzutragen. Wo ist die effektive zeitgerechte Aufzeichnung des Informanten. Ohne Outlook-Kalender sind solchen undifferenzierten Vorwürfen schlecht zu begegnen.

8. Januar 2019

Wird bestritten. Es wird auf die Vorbemerkung verwiesen.

11. Januar 2019

Wird bestritten. Es wird auf die Vorbemerkung verwiesen.

E. 6.3

Unter dem Titel «Verlassen des Arbeitsplatzes» bringt die Beschwerdeführerin Folgendes vor:

30. März 2019 (Beilage 1 FD)

Ihr Freund hat angerufen, dass er das Auto für einen Transport brauche. Er hat dann das Auto abgeholt und dafür sein Motorrad stehen lassen.

E. 6.4

Es sei grenzwertig, angesichts dieser Fakten von Stempelmanipulation, erst recht über längere Zeit und wiederholt bewusst falsch erfasst, zu sprechen. Es gebe vier Fehler über die ganze lange Zeitperiode von fünf Jahren. Das sei vernachlässigbar, umso mehr es sich um nicht gravierende Nachlässigkeiten handle.

E. 7

Im Hinblick auf die Neu Beurteilung wurden in der Folge vier Zeugen befragt. Anlässlich einer Instruktionsverhandlung schlossen die Parteien einen Vergleich, der innert der dafür vorgesehenen Frist indessen verworfen wurde. Mit Verfügung vom 25. Februar 2022 wurde sodann der Antrag der Beschwerdeführerin auf Durchführung einer Hauptverhandlung abgewiesen und verfügt, über die Beschwerde werde im schriftlichen Verfahren entschieden. Ein im Anschluss daran von der Beschwerdeführerin gestellter erneuter Beweisantrag wurde abgewiesen.

E. 7.1

Die Vorinstanz nahm aufgrund der damaligen Verbreitung des Corona-Virus von einer Zeugenbefragung Abstand (vgl. Ziffer 5 der verfahrensleitenden Verfügung vom 30. März 2020). Im vorliegenden Beschwerdeverfahren wurde dies mit der Einvernahme von vier Zeugen nachgeholt. Die Beschwerdeführerin hatte dabei Gelegenheit, Ergänzungsfragen zu stellen, wovon sie auch Gebrauch machte. Ihr Vorwurf der Verletzung des rechtlichen Gehörs kann somit nicht mehr aufrecht erhalten werden. Eine allfällige Verletzung des rechtlichen Gehörs wäre mit der Befragung der Zeugen geheilt.

E. 7.2

Die Beschwerdeführerin war die direkte Vorgesetzte von G.____. Dieser bestätigte als Zeuge, am 20. Mai 2019 zusammen mit drei weiteren Mitarbeitenden des []amtes, dem Chef des Personalamtes und dem Departementssekretär des Finanzdepartementes über den Mittag an einer Sitzung im Rathaus teilgenommen zu haben. Anlass für die Besprechung sei gewesen, dass sich die Situation oder die Zusammenarbeit mit A.____ in den letzten Wochen und Monaten recht verschärft habe und auch Abgänge zu verzeichnen gewesen seien. Aufgrund von Kontakten mit einer ehemaligen Mitarbeiterin hätten sie gewusst, dass diese beim Personalamt vorstellig geworden sei, weshalb sie gedacht hätten, das Gespräch ebenfalls zu suchen. Sie seien überzeugt gewesen, dass mit der Zeitwirtschaft nicht ehrlich umgegangen worden sei. Aber auch vom sozialen Verhalten her seien Sachen passiert über

diese 4-5 Jahre, in denen A.____ dort gewesen sei, die sie so eigentlich nicht hätten mittragen können. Der Versuch, im Vorfeld direkt mit A.____ ein wenig Wogen zu glätten, habe nicht geklappt. Im Rahmen eines Gesprächs mit H.____, als sie diesen Ende Februar / Anfang März wegen Überzeitauszahlungen konfrontierten, hätten sie ihn bei dieser Gelegenheit auch über die Probleme mit der Zeitwirtschaft informiert. Er habe aber gleich abgeblockt.

Der Zeuge bestätigte, das Protokoll der Sitzung vom 20. Mai 2019 gemäss Beilage 25 unterzeichnet zu haben. Den Inhalt könne er auch heute noch absolut bestätigen. Auch zum Inhalt der am 27. April 2020 zu Händen des Personalamtes unterzeichneten Bestätigung, wonach gewisse RT-Time-Auszüge und Bemerkungen, die er darauf gemacht habe, den Tatsachen beziehungsweise den eigenen Wahrnehmungen entsprächen, stehe er nach wie vor. Die Unregelmässigkeiten bei der Zeitwirtschaft hätten sie bereits ziemlich bald nach dem Eintritt von A.____ im Jahr 2014 festgestellt. Es habe dann immer mehr zugenommen. Er möge sich erinnern, als sie einmal später gekommen sei an einem Morgen, er wisse nicht mehr ob halb 9 / 9 Uhr, plus minus dort rum, habe sie gleich gesagt, sie hätte ausschlafen müssen. Das sei ja ihr gutes Recht. Sie hätten aber genau gewusst, wenn man zu dieser Zeit komme, dann werde nicht eingestempelt. Und er habe ja als Stellvertreter das Abfragerecht im RT-Time gehabt. Sie hätten dann auch gesehen, dass nicht eingestempelt worden sei. Dann habe er halt angefangen, auch zu dokumentieren. Denn sie hätten gewusst, über die Zeit werde dann auch eine Korrektur kommen, die sicher nie der Präsenzzeit entspreche. Das heisst, um halb 9 kommen und eingestempelt, irgendwie halb 7 / 7 / viertel vor 7 sei dann die Zeitkorrektur gekommen, immer ein paar Tage zeitverzögert. Und das dann eben vielleicht nicht nur einmal im Monat, wie dies vielleicht ganz am Anfang gewesen sei, sondern wirklich einfach in sehr kurzen, regelmässigen Abständen plötzlich. Diesbezüglich sei das ja auch nicht nur ihnen aufgefallen, sondern über die Abteilung hinaus sei das immer ein Gesprächsthema gewesen. Sie seien dann auch sehr oft von anderen Leuten darauf angesprochen worden in der Weise: «du, hast du gesehen, sie läuft wieder davon, irgendwie, wahrscheinlich wurde nicht gestempelt». Sie seien dann auch etwa mal schauen gegangen und ja, es sei eigentlich immer so gewesen.

Auf die Frage der Beschwerdeführerin, ob es bei der auf 7:30 Uhr anberaumten Sitzung, zu der sie erst um 7:45 Uhr erschienen sei, nicht sein könne, dass sie zwar nicht im Büro, aber doch im Haus gewesen sei, antwortete der Zeuge G.____: Ganz genau könne er sich jetzt nicht mehr daran erinnern. Aber wenn sie gesagt hätten, sie sei nicht da, dann sei dies sicher so gewesen, dass sie nicht anwesend gewesen sei auf dem []amt. Das hätten sie dann schon im Griff gehabt oder gesehen. Sie hätten nur stichfeste Sachen dokumentiert, das heisse, man habe beispielsweise gesehen, dass entweder noch dunkel oder sie noch nicht anwesend oder noch kein Mantel da oder das Büro zugeschlossen gewesen sei. Es sei nicht so, dass sie dann, wenn ihr Auto nicht auf dem Parkplatz gestanden sei, automatisch darauf geschlossen hätten, sie sei nicht im Haus. Wenn die Abwesenheit nicht stichhaltig gewesen sei, hätten sie es nicht dokumentiert. Auch im Fall der Migros Langendorf habe er nach der Begegnung mit der Beschwerdeführerin im Büro nachgeschaut und gesehen, wie sie wieder klassisch vorgegangen sei: Man gehe einstempeln, dann gehe man hoch, und also von der [] in die Migros Langendorf, zu dieser Zeit am Abend, parkieren, und in die Lebensmittelabteilung, also das sei jetzt in einer Viertelstunde locker möglich. Für den Coiffeurbesuch habe sie sich bei ihnen abgemeldet. Von halb 9 bis 11 sei sie nicht anwesend gewesen. Sie habe gesagt, sie sei beim Coiffeur, das habe man dann auch

gesehen, als sie zurückgekommen sei, und dann komme ihr Korrekturantrag mit «Kommen 8:00 Uhr». Also nichts davon, dass sie eben von halb 9:00 bis 11:00 beim Coiffeur abwesend gewesen, sondern dass sie von 8:00 Uhr durchgehend anwesend wäre. Auf die Frage des Vertreters des Personalamtes hin bestätigte der Zeuge G.____, dass seiner Ansicht nach die Beschwerdeführerin die Arbeitszeiten über einen längeren Zeitraum falsch erfasst oder falsch habe erfassen lassen. Er denke, das habe begonnen ein paar Monate, nachdem sie angefangen habe, oder ein Jahr plus minus auch etwa danach. Anschliessend sei es ihnen aufgefallen und er habe gedacht, das könne nicht sein. Aber nicht in dieser Kadenz damals. Die Beschwerdeführerin habe sich durch die falsche Zeiterfassung einen Vorteil verschafft in dem Sinne, dass sie einen grossen Zeitsaldo habe aufbauen können. Er wisse nicht mehr genau wann, aber sie sei dann auch einmal elf Wochen ferienhalber weg gewesen.

E. 7.3

E.____ war als Mitarbeiterin des []amts ebenfalls direkt der Beschwerdeführerin unterstellt. Auch sie hatte an der Sitzung vom 20. Mai 2019 teilgenommen. Sie bestätigte als Zeugin, sie hätten gewusst, dass die Beschwerdeführerin bei der Zeiterfassung schummle und das anlässlich der Besprechung thematisiert. Sie sei mit G.____ zusammen im gleichen Büro. Irgendwann hätten sie dies plötzlich gemerkt. Die Beschwerdeführerin habe gesagt, sie gehe zum Zahnarzt oder sie gehe dorthin, oder sei am Morgen später zur Arbeit erschienen und dann habe sie gesagt, sie hätte ein wenig ausgeschlafen, sie sei etwas müde gewesen oder sie habe den Badge vergessen. Das sei auch vorgekommen, wenn sie gesehen hätten, dass sie den Badge bei sich gehabt habe. Ein paar Tage später habe sie dann G.____ zum Beispiel gesagt, er müsse das mutieren im Programm. G.____ sei stellvertretungsweise dazu ermächtigt gewesen. Dann habe sie Mutationen veranlasst mit der Begründung, sie habe vergessen zu stempeln. Obwohl sie gewusst hätten, dass sie am Morgen erst um 8 / halb 9 zur Arbeit gekommen sei, habe sie trotzdem verlangt, man solle schon auf halb 7 korrigieren. So hätten sie nach und nach Sachen gemerkt. Auch am Abend hätten sie oder Leute, die bei ihnen in der Abteilung vorne am Schalter sassen, gesehen, dass sie schon früher weggegangen sei und gar nicht gestempelt habe. Es habe sich nach und nach gehäuft. Sie seien nicht früher beim Personalamt vorstellig geworden, weil sie wegen der Stellung und der Beziehungen der Beschwerdeführerin im []amt Angst um ihren Job gehabt hätten. Zum Inhalt des von ihr unterzeichneten Sitzungsprotokolls vom 20. Mai 2019 und der am 27. April 2020 zu Händen des Personalamtes unterzeichneten Bestätigung stehe sie auch heute. Der Vorwurf der Beschwerdeführerin, sie hätten deren Arbeit wie mit einer Verschwörung gezielt torpediert, treffe nicht zu. Auf Nachfrage der Beschwerdeführerin bestätigte die Zeugin E.____ die vorgeworfene Manipulation im Zusammenhang mit dem Coiffeurbesuch. Dass B.____ nicht in derselben Wohnung wohnten, habe sie von dieser selber erfahren. Sie wisse nicht mehr, ob es 2018 oder so gewesen sei, als sie elf Wochen, wohl ferienhalber, weg gewesen sei.

E. 7.4

I.____ ist der Lebenspartner der Beschwerdeführerin. Er bemerkte im Rahmen seiner Befragung als Zeuge, dass er zu den ihr vorgeworfenen Unregelmässigkeiten bei der Zeiterfassung nichts sagen könne. Er habe sie nie stempeln gesehen. Er wisse, dass sie einen Badge gehabt habe, mit dem sie, so seine Annahme, erfasst worden sei, wenn sie im []amt gewesen sei. Ihr Stempelverhalten kenne er aber nicht. Der Zeuge bestätigte den Inhalt der von ihm am 14. April 2020 unterzeichneten Bestätigung (Beilage 1 zur Eingabe der Beschwerdeführerin vom 30. April 2020 an das Bau- und Justizdepartement). Auf

Nachfrage der Parteien bestätigte er auch, dass die Beschwerdeführerin sonntags ab und zu gearbeitet hatte.

E. 7.5

Der damalige Leiter des []amts, H.____, war der direkte Vorgesetzte der Beschwerdeführerin. Als Zeuge angesprochen darauf, ob er Kenntnis davon gehabt habe, dass es die Beschwerdeführerin mit der Zeiterfassung nicht so genau nehmen solle, bemerkte er, sich an einen Einzelfall zu erinnern, als sie B.____ ins Spital habe bringen müssen und sie dabei weitergearbeitet habe. Er sei damit einverstanden gewesen. Er habe immer darauf bestanden, dass die Arbeit, die geleistet werde, auch dokumentiert werde. Im Grossen und Ganzen habe er zu seiner Amtszeit aber keine Kenntnis davon gehabt, dass «beschissen» worden sein soll. In die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin sei er nicht direkt involviert gewesen. An ein Gespräch mit G.____, an welchem ihn dieser über Ungereimtheiten bei der Zeitwirtschaft informiert, er aber sofort abgeblockt haben soll, möge er sich nicht mehr erinnern. Wenn G.____ das aber so sage, gehe er davon aus, dass er das auch aufgenommen und der Beschwerdeführerin so mitgeteilt habe. G.____ habe sehr genau und präzise gearbeitet. Ob sich die in der Aktennotiz zum Führungsgespräch mit J.____ vom 4. April 2019 erwähnten konkreten Vorwürfe betreffend Ungereimtheiten in der Zeitwirtschaft auf die Beschwerdeführerin bezogen habe, wisse er nicht, er könne es nicht sagen. Es werde in der Aktennotiz kein Name genannt. Soweit in der Aktennotiz darauf hingewiesen werde, die Unregelmässigkeiten im Gleitzeitmanagement seien zusammen mit dem Personalamt zu bereinigen, gehe er davon aus, dass er damit den Auftrag erhalten habe, dem Personalamt die Mutationsjournale zukommen zu lassen.

E. 8

Die Streitsache ist spruchreif. Wie vom Instruktionsrichter in Aussicht genommen, kann darüber ohne Durchführung einer Hauptverhandlung im schriftlichen Verfahren entschieden werden. Für die Parteistandpunkte und die Erwägungen der Vorinstanz wird grundsätzlich auf die Akten verwiesen. Soweit erforderlich, ist nachstehend darauf einzugehen.

II.

E. 8.1

Die Zeugen G.____ und E.____ bestätigten ihre früheren Aussagen und damit die vom Personalamt in der Kündigung gegenüber der Beschwerdeführerin erhobenen Vorwürfe. Sie schilderten anschaulich die Vorgehensweise der Beschwerdeführerin. Es gibt keinen Anlass, an deren Aussagen zu zweifeln. Der Chef des []amtes, H.____ bemerkte denn auch, G.____ habe sehr genau und präzise gearbeitet. Was die Beschwerdeführerin dagegen vorbringt, vermag daran nichts zu ändern. Deren Behauptung, die Mittagspause erfordere keine Erfassung mit der Stempeluhr, wenn man im Gebäude bleibe, trifft nicht zu. Auf den Zeiterfassungsmitteln ist gemäss § 92 lit. c GAV auch jeder Arbeitsunterbruch, ausgenommen Kurzpausen nach § 87 GAV, zu erfassen. Als Kurzpausen nach § 87 GAV gelten die höchstens zwei täglichen Pausen von 15 Minuten, die als Arbeitszeit zählen. Die Essenspause am Mittag gehört nicht dazu. Lediglich «wenn aus betrieblichen Gründen eine bezogene Essenspause nicht ausgestempelt wird, werden 30 Minuten abgezogen» (§ 86 Abs. 4 GAV). Entgegen der Darstellung der Beschwerdeführerin wird ihr am 10. Januar 2018 nicht vorgeworfen, um 11:52 Uhr ausgestempelt zu haben und erst um 12:24 Uhr

gegangen zu sein. Vorgeworfen und mittels der Aussage des Zeugen G.____ bestätigt ist, dass sie erst nach der späteren Buchung (d.h. dem Einstampeln) den Arbeitsplatz verlassen hat (vgl. Beilage 10 zum Antrag des Finanzdepartementes vom 4. Juni 2019 und die der Stellungnahme des Bau- und Justizdepartementes vom 30. April 2020 beigelegte Bestätigung). Analog verhält es sich an den anderen Tagen, die vom Personalamt erwähnt werden.

Auch die Vorwürfe, die Beschwerdeführerin habe unkorrekt nachträglich Stempelungen mutieren lassen, sind ■ soweit sie überhaupt substantiiert bestritten werden ■ von den Zeugen G.____ und E.____ bestätigt worden und damit erstellt. Beim Hinweis der Beschwerdeführerin, nicht am Arbeitsplatz zu sein, heisse nicht, nicht am Arbeitsort sein, handelt es sich offensichtlich um eine Schutzbehauptung. Dasselbe gilt auch für die Erklärungen im Zusammenhang mit dem Coiffeurbesuch («Gute Damencoiffeure machen für gute Kundinnen auch nach 18:30 Uhr Termine», Beschwerde, S. 14). Die Beschwerdeführerin beruft sich mehrfach auf die Bestimmung von Art. 329 Abs. 3 OR («Dem Arbeitnehmer sind im Übrigen die üblichen freien Stunden und Tage und nach erfolgter Kündigung die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit zu gewähren»). Weshalb diese Bestimmung die damals noch in ungekündigter Stellung stehende Beschwerdeführerin zum Verlassen des Arbeitsplatzes berechtigt haben soll, ist nicht ersichtlich. Die von ihr eingereichte Bestätigung des Zeugen I.____ vom 14. April 2020 bezieht sich auf einzelne Ereignisse, aber nicht auf die konkreten, der Beschwerdeführerin vorgeworfenen und von den Zeugen G.____ und E.____ bestätigten Manipulationen bei der Zeitwirtschaft. Die Bestätigung vermag deshalb die Beschwerdeführerin ebenfalls nicht zu entlasten.

E. 8.2

Aufgrund der Zeugenaussagen und der vom Finanzdepartement zusammen mit dem Kündigungsantrag vom 4. Juni 2019 eingereichten Dokumenten (Beilagen 1 ■ 25) sind die vom Personalamt der Beschwerdeführerin gegenüber erhobenen Vorwürfe deshalb alles in allem erstellt. Da selbst einzelne davon genügen, um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen, braucht nicht zusätzlich weiter auf jeden einzelnen Vorwurf eingegangen zu werden. Auch wenn ihr der vom Vorgesetzten der Beschwerdeführerin, H.____, bewilligte Arztbesuch mit B.____ nicht vorgehalten werden kann, ändert das daran nichts. Die Ungereimtheiten sind angesichts der Tatsache, dass sie wiederholt und über längere Zeit vorkamen sowie der Vorbildfunktion, welche die Beschwerdeführerin als [...] innerhalb des [] amtes hatte, gravierend. Sie versties damit schwerwiegend gegen ihre Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Nach der Rechtsprechung (vgl. E. 4 hievore) ist das ein ausreichender Grund für eine fristlose Kündigung.

9. Die fristlose Entlassung ist im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis für die kündigende Partei mit höheren Risiken verbunden als im Privatrecht, und zwar einerseits wegen den formellen Anforderungen an eine rechtmässige fristlose Entlassung und andererseits wegen den Folgen einer formell oder materiell widerrechtlichen fristlosen Entlassung für den Arbeitgeber und damit die öffentliche Hand. Daraus folgt, dass dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber eine längere Reaktionszeit zuzubilligen ist, damit er die Verfahrensvorschriften einhalten und den die Kündigung begründenden Sachverhalt abklären und nachweisen kann, bevor er die Kündigung ausspricht. Hingegen kann auch dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber nicht zugestanden werden, das Verfahren längere Zeit ruhen zu lassen, beziehungsweise den Arbeitnehmer nicht über die Überprüfung des Arbeitsverhältnisses zu

informieren. Während im Zivilrecht eine fristlose Kündigung in der Regel innert weniger Arbeitstage auszusprechen ist und eine längere Frist nur zugestanden wird, sofern praktische Erfordernisse des Alltags- und Wirtschaftslebens dies als berechtigt erscheinen lassen, vermögen im öffentlichen Personalrecht weitere sachliche Gründe (z.B. rechtliches Gehör, Verfahrensvorschriften) ein längeres Zuwarten zu rechtfertigen (Urteil des Bundesgerichts 8C_492/2020 vom 19. Februar 2021 E 7.2.1).

10.1 Der Regierungsrat führte im Zusammenhang mit der Frage der Rechtzeitigkeit der Kündigung aus, die Beschwerdeführerin bestreite, dass das Personalamt erst am 20. Mai 2019 von den ihr vorgeworfenen Vorkommnissen erfahren habe. Aufgrund der vorhandenen Unterlagen sei davon auszugehen, dass verschiedene Vorwürfe, die schliesslich Anlass zur Kündigung gegeben hätten, bereits ab Anfang April 2019 im Raum gestanden seien. Der Aktennotiz vom 1. Mai 2019 sei allerdings zu entnehmen, dass die Vorwürfe zum damaligen Zeitpunkt mindestens teilweise lediglich auf anonymen Hinweisen beruht hätten und jedenfalls nicht hinreichend abgeklärt gewesen seien. Der Finanzdirektor habe der Beschwerdeführerin die Bereitschaft zur weiteren Zusammenarbeit unter der Voraussetzung zugesichert, dass die Auffälligkeiten im Gleitzeitmanagement sowie die Gesamtsituation im kantonalen []amt einer rechtlichen Prüfung standhielten. Hinweise darauf, dass einzelne Mitarbeitende des kantonalen []amts bereits zu diesem Zeitpunkt gegenüber dem Personalamt persönlich und direkt über ihre Beobachtungen berichtet hätten, bestünden nicht. Entsprechende Aussagen hätten Mitarbeitende gemäss den Akten tatsächlich erst am 20. Mai 2019 an einer Aussprache gemacht, um welche notabene ein Mitarbeiter des kantonalen []amts ersucht habe. Dem Protokoll über diese Aussprache sei zu entnehmen, dass erst zu diesem Zeitpunkt wirklich konkrete Vorwürfe direkt erhoben und auch belegt worden seien, offenbar auch deshalb, weil der Leidensdruck die der Beschwerdeführerin unterstellten Mitarbeitenden zu diesen entsprechenden Angaben gedrängt habe. Den Akten sei auch zu entnehmen, dass die rechtliche Konsequenz der festgestellten Tatsachen, nämlich die fristlose Kündigung, am 20. Mai 2019 und wohl auch am 22. Mai 2019 noch nicht konkret im Raum gestanden seien. Andernfalls hätte der Departementssekretär des Finanzdepartements die Beschwerdeführerin am 22. Mai 2019 kaum noch zu einer Besprechung über das Organisationsentwicklungsprojekt auf den 29. Mai 2019, sondern vielmehr bereits zur Gewährung des rechtlichen Gehörs in Bezug auf die Kündigung eingeladen. Unter diesen Umständen sei davon auszugehen, dass das Personalamt erst am 20. Mai 2019 hinreichend sichere Kenntnis von den Verfehlungen der Beschwerdeführerin erhalten und die Überlegungs-, Reaktions- oder Erklärungsfrist demnach nicht vor diesem Datum zu laufen begonnen habe. Mit einer fristlosen Entlassung einzig gestützt auf anonyme Hinweise, wie sie vor diesem Datum vorgelegen seien, wäre das Personalamt ein erhebliches Risiko eingegangen. Vom 20. Mai 2019 bis zur Gewährung des rechtlichen Gehörs am 4. Juni 2019 seien neun Arbeitstage vergangen, wenn der Freitag nach Auffahrt nicht als Arbeitstag mitgerechnet werde. Der mit der Beschwerdeführerin vereinbarte Termin vom 4. Juni 2019 sei für die Gewährung des rechtlichen Gehörs gewählt worden, weil der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin diesen Tag als erstes mögliches Datum für eine Besprechung genannt habe. Die Vorinstanz hätte zwar das rechtliche Gehör auch auf schriftlichem Weg gewähren können. Dass sie dies aber anlässlich einer Besprechung habe tun wollen, erscheine, auch angesichts der vorangegangenen Kontakte mit dem Rechtsvertreter, nachvollziehbar. Die Zeitspanne zwischen dem 20. Mai und dem 4. Juni 2019 sei zwar sicher nicht besonders kurz, könne aber unter den konkreten Umständen und im Licht der Rechtsprechung auch nicht als so lang bezeichnet werden,

dass die Vorinstanz damit ihr Kündigungsrecht verwirkt hätte. Ab der Gewährung des rechtlichen Gehörs am 4. Juni 2019 bis zur Verfügung der fristlosen Entlassung am 28. Juni 2019 seien nochmals 14 Tage vergangen. Diese Zeitspanne sei in erster Linie durch das Erfordernis des rechtlichen Gehörs bedingt. Die Frist für die Stellungnahme sei auf Ersuchen der Beschwerdeführerin erstmals bis zum 15. Juni und anschliessend nachträglich nochmals bis zum 24. Juni 2019 erstreckt worden. Auch die Zeitdauer ab der Gewährung des rechtlichen Gehörs bis zum Erlass der Verfügung sei somit nicht zu beanstanden. Die Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung sei daher unbegründet.

10.2 Die Beschwerdeführerin räumt ein, dass ein öffentlicher Arbeitgeber eine längere Zeit für eine fristlose Kündigung beanspruchen kann. Für eine verlängerte Reaktionsfrist müssten aber immer sachlich vertretbare Gründe vorliegen, die der Arbeitgeber zu beweisen habe. Im vorliegenden Fall habe der Arbeitgeber nichts bewiesen. Er stütze sich einfach auf die Besprechung vom 20. Mai 2019, berufe sich auf anonyme Hinweise und verweigere sonst die Ermittlung des Sachverhalts. Der Aktennotiz des Führungsgesprächs vom 4. April 2019 zufolge seien die Vorwürfe gegenüber der Beschwerdeführerin konkret und detailliert bekannt gewesen. Sie würden den Vorwürfen, die Gegenstand des vorliegenden Verfahrens seien, entsprechen. Diese konkreten, detaillierten Vorwürfe könnten nur auf zwei Arten zur Kenntnis gelangt sein. Entweder habe ein Mitarbeiter sich vertraulich an den Vorgesetzten oder eine Amtsstelle gewandt. Dann müsste eine vertrauliche Aktennotiz vorliegen. Oder jemand habe eine anonyme Anzeige gemacht, aus der die Vorwürfe, aber nicht der Verfasser hervorgingen. Die Ausreden, es wären anonymisierte Hinweise gewesen, seien nicht glaubhaft. Da die Erstinstanz in der Angelegenheit die Sachverhaltsermittlung boykottiere, sei von dem auszugehen, was vorliege. Da am 4. April 2019 die Vorwürfe detailliert vorgelegt seien, müsse davon ausgegangen werden, dass die Erstinstanz diese schon gut seit anfangs März gekannt habe. Trotzdem habe man nichts unternommen, sondern die Sache laufen gelassen. Erst als sie sich gegen die voyeuristischen Massnahmen der Besprechung vom 1. Mai 2019 gewehrt habe, sei schnell noch etwas inszeniert worden. Im Protokoll vom 20. Mai 2019 werde festgehalten, dass das Personalamt von der Schweigepflicht im Zusammenhang mit den gegen die Beschwerdeführerin erhobenen Vorwürfen von einer anderen Person entbunden werde. Damit sei klar, dass die Erstinstanzen schon früher nichtanonyme Hinweise gehabt hätten. Getan hat man nichts beziehungsweise auf die Sitzung vom 20. Mai 2019 gewartet. Damit sei erwiesen, dass die Reaktionsfrist massiv überschritten worden sei. Die Behauptung, dass am 2. April 2019 in der Aussprache mit H. ___ die Auffälligkeiten in den Gleitzeiten und die anderen Vorwürfe nicht zur Diskussion gestanden seien, lasse sich so nicht halten. Zwar stehe nichts im Protokoll, was aber nichts heissen müsse. Die Vorinstanz ergehe sich in Spekulationen. Was die Erstinstanz getan oder eben nicht getan habe, lasse sich höchstens den Unterlagen entnehmen. Dazu gebe es nicht viele, und diese gäben nicht viel her. Zudem sei am 4. Juni 2019 nicht das rechtliche Gehör gewährt worden, wie das normalerweise zustehe. Der Sekretär des Finanzdepartements habe einige Worte gesagt und einige Papiere überreicht. Jede weitere Diskussion sei vom Sekretär strikt unterbunden worden, selbst bei der Frage nach dem Personaldossier sei auf den Schriftweg verwiesen worden. Das hätte man genauso gut beziehungsweise besser auf dem schriftlichen Wege machen können. Die verstrichene Zeit müsse sich die Erstinstanz anrechnen lassen. Selbst wenn die Behauptung der Vorinstanz bezüglich dem 20. Mai 2019 stimmen würde, was bestritten werde, seien 14 Tage zu lang. Eine rechtliche Beurteilung habe nie stattgefunden, genauso wenig wie eine Überprüfung der Unterlagen. Beides zeige der Antrag des

Finanzdepartements deutlich. Sowohl das Personalamt wie das Finanzdepartement seien von Anfang an in die Sache involviert gewesen. Das zeige schon die Besprechung vom 4. April 2019, an welcher der Personalchef und der Finanzvorsteher anwesend gewesen seien. An der Besprechung vom 1. Mai 2019 seien auch beide anwesend gewesen. Das Protokoll sei vom Personalchef vorbereitet vorgelegt worden. Da die Vorwürfe schon spätestens am 4. April 2019 bestanden hätten, sei eine rechtliche Prüfung eine äusserst kurze Angelegenheit gewesen. Eine Überprüfung der Unterlagen habe nicht stattgefunden, sonst hätte man Zweifel am Vorgelegten erhalten.

11. Die Vorinstanz legt detailliert und überzeugend dar, weshalb sie die fristlose Kündigung in jeder Hinsicht als rechtzeitig erachtete. Sie verkennt nicht, dass bereits in der Notiz über das Führungsgespräch Unregelmässigkeiten in der Zeitwirtschaft erwähnt wurden und verschiedene Vorwürfe, die schlussendlich Anlass zur Kündigung gaben, bereits ab Anfang April 2019 im Raum standen. Wirklich konkret und direkt wurden die Vorwürfe indessen erst im Rahmen der Besprechung vom 20. Mai 2019 erhoben, was die Zeugen G. ___ und E. ___ denn auch ausdrücklich bestätigten. Die Schlussfolgerung, das Personalamt habe erst am 20. Mai 2019 hinreichend sichere Kenntnis von den Verfehlungen der Beschwerdeführerin erhalten, ist deshalb nicht zu beanstanden. Was die Beschwerdeführerin ■ gleich wie bei der Vorinstanz ■ dagegen vorbringt, sind Spekulationen und Mutmassungen. Hinweise, dass das Personalamt nicht alle Belege vorlegte, sind nicht vorhanden. Dass dieses bei der Ermittlung des Sachverhalts gesperrt haben soll, ist eine blosser Behauptung. Im Übrigen kann in diesem Zusammenhang vollumfänglich auf die ausführlichen und schlüssigen Erwägungen im angefochtenen Beschluss verwiesen werden (E. 2.5.14 ■ 2.5.18). Die Beschwerdeführerin bringt nichts Neues dagegen vor. Die Beschwerde ist auch in diesem Punkt unbegründet.

12.1 Die Beschwerdeführerin macht abschliessend geltend, dem Personalamt sei seit dem 8. April 2019 bekannt gewesen, dass sie schwerst gemobbt worden sei. Es hätte die Pflicht bestanden, aktiv zu werden und sie zu schützen. Man habe nichts getan. Im Gegenteil seien am 1. Mai 2019 von ihr Massnahmen verlangt worden, die in starkem Masse in ihre Persönlichkeitsrechte eingreifen würden. Es sei nicht angängig, ihr eine vorfabrizierte Aktennotiz zur Unterschrift vorzulegen, mit der ihr Aussagen untergeschoben würden, die sie nicht gemacht habe. Wenn ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht vor Mobbing schütze, sondern selber noch mitmache, verliere er sein Recht - welches bestritten werde - auf Kündigung. Es handle sich zudem um eine Rache Kündigung. Sowohl das Personalamt wie auch das Finanzdepartement und erst recht das [] amt hätten die Vorwürfe schon lange gekannt. Unternommen worden sei nichts. Erst als sie sich gegen die persönlichkeitsverletzenden Massnahmen vom 1. Mai 2019 gewehrt habe, sei man aktiv geworden. Es sei davon auszugehen, dass das Finanzdepartement und/oder das Personalamt für die Sitzung vom 20. Mai 2019 besorgt gewesen seien. Man berufe sich auf einen angeblichen Telefonanruf von G. ___. Man wisse aber nicht wann und wo und wem angerufen wurde. Eine Aktennotiz, die man in solchen Situationen machen würde, liege auch nicht vor. Das töne bei Ämtern, die professionell arbeiteten, nicht nachvollziehbar. Das sei eine reine Reaktion auf den Widerstand gewesen.

12.2 Anhaltspunkte für das von der Beschwerdeführerin behauptete Mobbing sind keine vorhanden. Die Zeugen G. ___ und E. ___ waren von diesen Vorwürfen überrascht und bestritten sie unabhängig voneinander vehement. Wie das Personalamt zudem zu Recht entgegnet, rechtfertigte dies so oder so nicht, die eigene Arbeitszeit derart missbräuchlich

zu erfassen. Aus den Aussagen der beiden Zeugen G.____ und E.____ ergibt sich, dass die Sitzung vom 20. Mai 2019 weder vom Finanzdepartement noch vom Personalamt initiiert worden war. Die Behauptung, es handle sich um eine Racheündigung, ist haltlos.

13. Die Beschwerde ist nach dem Gesagten unbegründet und vollumfänglich abzuweisen. Die Beschwerdeführerin hat die Kosten des Verfahrens vor Verwaltungsgericht zu bezahlen, die auf CHF 3'000.00 (inkl. Auslagen) festzusetzen sind.

Demnach wird erkannt:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.

2. A.____ hat die Kosten des Verfahrens vor Verwaltungsgericht von CHF 3'000.00 zu bezahlen. Der Anteil von CHF 800.00 wird mit dem noch vorhandenen Kostenvorschuss verrechnet.

Rechtsmittel: Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Eröffnung des begründeten Urteils beim Bundesgericht Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten eingereicht werden (Adresse: 6004 Luzern). Die Frist wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Schweizerischen Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar. Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten. Für die weiteren Voraussetzungen sind die Bestimmungen des Bundesgerichtsgesetzes massgeblich.

Im Namen des Verwaltungsgerichts

Der Vizepräsident

Müller

Die Gerichtsschreiberin

Blut-Kaufmann

E. 13

des Kündigungsantrags) den im RT-Time nachträglich eingefügten Zeiten tabellarisch gegenübergestellt:

Datum

Beobachteter Arbeitsbeginn

Nachträglich mutierter Arbeitsbeginn

Beobachtetes Arbeitsende

Nachträglich mutiertes Arbeitsende

Differenz zu Gunsten Gleitzeitsaldo

17.01.2019

08:20

07:15

+01:05

11.01.2019

08:45

06:30

+02:15
09.01.2019
08:30
07:10
+01:20
08.01.2019
17:00
19:30
+02:30
19.01.2018
08:30
06:45
+01:45
18.01.2018
08:25
06:45
+01:40
05.01.2018
08:15
07:00
+01:15
04.01.2018
17:45
19:30
+01:45
10.04.2017
09:00
07:15
17:00
20:00
+04:45

Allein die an den hiervor aufgeführten, an neun Arbeitstagen vorgenommenen, nachträglichen Mutationen im Zeiterfassungssystem sorgen für ein zusätzliches Gleitzeitguthaben von 18:20 Stunden bzw. über zwei Arbeitstagen.

Die Mitarbeitenden haben noch weitere Unregelmässigkeiten dokumentiert. So hat A.____ am 3. Januar 2018 um 14:50 Uhr ausgestempelt, weil sie B.____ nach Bern zum [] Arzt begleitet habe. Nachträglich liess sie sich jedoch von 15:00 bis 18:30 Uhr Arbeitszeit gutschreiben. Dass sie unter diesen Umständen bereits zehn Minuten nach dem Ausstempeln wieder und anschliessend durchgehend, mithin während der Anreise sowie des Arzttermins von B.____, gearbeitet haben soll, erscheint höchst fragwürdig (vgl. Beilage 10 zum Kündigungsantrag).

Ausserdem habe A.____ am 10. und 11. April 2017 ihren Batch, an den Hosen angehängt sichtbar, dabeigehabt und trotzdem keinerlei Stempelungen getätigt. Die beachtlichen Abweichungen zwischen den beobachteten Arbeitszeiten und den nachträglich mutierten sind in obiger Tabelle ersichtlich (vgl. Beilage 13 zum Kündigungsantrag).

Weiter hat A.____ am 18. und 19. April 2017 gemäss RT-Time-Auszug Ferien bezogen. Sie sei aber dennoch im Büro erschienen und habe zur Begründung angegeben, sie müsse private Sachen erledigen bzw. den Schulvortrag mit ihrem Sohn vorbereiten. Während des Ferienbezugs darf sich der Gleitzeitsaldo nicht verändern. Trotzdem liess sie sich an diesen Tagen zwei respektive sechs Stunden Arbeitszeit gutschreiben, für die Erledigung privater Angelegenheiten (vgl. Beilage 13 zum Kündigungsantrag).

3.3.3. Verlassen des Arbeitsplatzes trotz Stempelung

Unter diesen Abschnitt fallen Vorfälle, bei denen A.____ ausserhalb des [] Jamts bzw. beim Verlassen desselben beobachtet wurde, obwohl sie laut Zeiterfassung eingestempelt war und somit hätte Arbeiten müssen.

Am Samstag, dem 30. März 2019, sei das Auto von A.____ um ca. 10:00 Uhr durch einen Mitarbeitenden auf dem Parkplatz des [] Jamts gesichtet worden. Um 14:30 Uhr sei es wieder weg gewesen. Laut Zeiterfassung war A.____ an jenem Tag aber von 07:19 bis 15:32 Uhr eingestempelt. Weiter sei sie am 31. Januar 2019 um ca. 07:20 Uhr beim Anstehen zur Lidl-Eröffnung gesehen worden. Der Arbeitsbeginn wurde um 06:33 Uhr erfasst. Stempelungen für den Einkauf wurden keine getätigt (vgl. Beilagen 1 und 4 zum Kündigungsantrag).

Am 21. März 2019 sei A.____ um 11:30 Uhr beobachtet worden, wie sie ihre Lidl-Einkäufe in ihr Auto verstaute. Dabei habe sie sich um 11:00 Uhr in die Mittagspause verabschiedet. Eine Stempelung derselben fehlt gänzlich. Es ist davon auszugehen, dass sie für Einkauf und Mittagspause länger als die 30 Minuten, welche das Zeiterfassungssystem mangels Stempelungen automatisch abgezogen hat, abwesend war (vgl. Beilage 2 zum Kündigungsantrag).

Im Zusammenhang mit externen Sitzungen (NEST-Besuche in [...]) habe A.____ Mitarbeitern gegenüber angegeben, sie werde am 18. März 2019 am Nachmittag einen privaten Termin haben und reise daher mit dem Auto an. Später am Nachmittag war sie dann, ebenso wie die Mitarbeitenden, wieder im Büro. Der private Termin wurde nicht ausgestempelt. Weiter habe sie am 16. März 2019 angegeben, sie werde am Nachmittag ihre Terrasse reinigen. Ausgestempelt hat sie an jenem Tag nicht und stattdessen das Arbeitsende auf 16:15 Uhr korrigieren lassen (vgl. Beilage 2 zum Kündigungsantrag).

Am 20. Februar 2019 habe A.____ sich zur Physiotherapie verabschiedet und sei anschliessend wieder zurückgekommen. Diese Abwesenheit wurde nicht ausgestempelt. Zwar würde eine Physiotherapiesitzung grundsätzlich zu einer Zeitgutschrift von bis zu

anderthalb Stunden berechtigen (vgl. Weisung des Personalamts über die Zeitwirtschaft). Jedoch sei den Mitarbeitenden am nächsten Tag aufgefallen, dass A.____ beim Friseur gewesen sein musste. Letzterer würde zu keiner Zeitgutschrift berechtigen. Bei einem anderen Vorfall, am 5. Februar 2018, sei A.____ um 09:00 Uhr nach Liestal zum Arzt und um 11:54 Uhr zurückgekehrt. Diese knapp dreistündige Abwesenheit wurde nicht gestempelt und somit vollständig als Arbeitszeit erfasst, entgegen der entsprechenden Weisung des Personalamts (vgl. Beilagen 3 und 9 zum Kündigungsantrag).

Am 15. Januar 2019 sei A.____ mit ihren Eltern nach Biel in eine Augenklinik gefahren. Diese Abwesenheit habe bis mindestens 17:40 Uhr gedauert. Gemäss RT-Time-Auszug hat sie an jenem Nachmittag um 13:19 Uhr ein- bzw. um 20:35 Uhr ausgestempelt. Die Abwesenheit wurde somit nicht erfasst (vgl. Beilage 6).

Am Samstag, dem 6. Januar 2018, hat A.____ zwischen 11:51 und 16:51 Uhr Arbeitszeit erfasst. Mitarbeitenden gegenüber habe sie angegeben, dann am Abschluss gearbeitet zu haben. Am darauffolgenden Montag hätten jedoch keine Fortschritte festgestellt werden können. Zweifel über die Angaben von A.____ bestünden auch bezüglich des 10. Januars 2018. Denn zur Begründung ihrer Absenz gab sie gegenüber Mitarbeitenden verschiedene Gründe an: von der Begleitung ihres Vaters zum Augenarzt nach Bern, über die Abholung ihres Herzblattes in Biel bis zu vorzeitigem Heimkehren wegen starken Halsschmerzen (vgl. Beilage 10 zum Kündigungsantrag).

An Samstag, dem 20. Mai 2017, hat A.____ um 17:20 Uhr eingestempelt. Das Arbeitsende liess sie nachträglich auf 18:45 Uhr mutieren. Um 17:45 Uhr, mithin während der gestempelten Arbeitszeit, wurde sie jedoch im Migros Langendorf durch einen Mitarbeitenden, zusammen mit seiner Ehefrau, angetroffen und gegrüsst (vgl. Beilage 11 zum Kündigungsantrag).

E. 17

Januar 2019

Wird bestritten. Wo ist das Foto von E.____, das das angeblich aufzeigt? Das wurde nicht eingereicht, ist aber ein Beweismittel.

14. November 2018 (Beilage 7 FD)

Weshalb soll der Vorgang nicht gehen? Auf was stützt man sich im GAV ab? Selbstverständlich muss das Gleitzeitsystem in den Ferien Gültigkeit haben. Wenn die Arbeit das erfordert, ist dies die Sache des Arbeitnehmers. Oder möchte der Arbeitgeber hier Gratisleistungen? Hier wird auch auf die Praxis des []amtes verwiesen und auf BS 11.4.

3. Januar 2018 (Beilage 10 FD)

Es ist richtig, dass die Beschwerdeführerin B.____ zum [...]arzt brachte. Angesichts der Absprache mit dem Vorgesetzten hat sie nicht gestempelt. Die Begrenzung des Tagestotals ist nicht nachvollziehbar. Wenn sie von 15:00 bis 18:00 abwesend war wegen Arztbesuch, steht ihr diese Zeit zu. Dies ist auch Arbeitszeit. Will der Arbeitgeber das Recht gemäss Art. 329 Abs. 3 OR beschneiden und Gratisleistungen generieren? Zudem wohnen B.____ gerade neben der Beschwerdeführerin, weshalb eine Berufung auf den gemeinsamen Haushalt zur Ablehnung rechtsmissbräuchlich wäre.

4. Januar 2018

Da mag ein Fehler vorliegen. Sie hat durchgearbeitet.

5. Januar 2018

Wird bestritten. Wo ist der Beweis, dass sie erst um 8:15 gekommen ist? Nicht am Arbeitsplatz sein, heisst nicht nicht am Arbeitsort sein.

E. 18

Januar 2018

Wird bestritten. Wo ist der Nachweis, dass sie nicht im Gebäude war?

E. 19

Januar 2018

Wird bestritten, da dies nicht nachvollzogen werden kann. Es mag sein, dass die Zeiterfassung vergessen ging und die Korrekturmeldung fehlerhaft war.

10./11. April 2017 (Beilage 13 FD)

Sie war am 10. April 2017 um 7:15 im Büro, wie auch am 11. April 2017. Am 10. April hat sie zu Hause Arbeit verrichtet, höchstwahrscheinlich das Quartalsreporting, da am 6. Arbeitstag der Abschluss gefahren wird und die Zahlen zur Verfügung stehen. Sie hatte das Recht Homeoffice zu machen (BS 11.7). Den Badge hatte sie gar nicht bei sich. Den hatte sie bei ihrem Freund in [...] vergessen, der ihr ihn erst am 11. April abends brachte. Sie selber hatte einen Besucherbadge, damit sie nicht immer die Türen mit dem Schlüssel aufsperrern musste.

18. /19. April 2017

Am 18. April suchte sie private Unterlagen zur [...] heraus. Anschliessend hat sie die gesamte berufliche Mail-Korrespondenz bearbeitet. Am 19. April 2017 hat sie ihrem Sohn Google-Recherche und Erstellung von PP-Folien gezeigt. Dieser arbeitete dann auf seinem Laptop. Sie erledigte die aufgelaufene Arbeit. Im Grunde hätte dies zu einer Gutschreibung von Ferienzeit führen müssen. Da sie aber vom vergangenen Jahr noch 5 Ferientage hatte, die bis Ende April bezogen werden müssen, liess sie die Ferien weiterlaufen und liess sich nur die Gleitzeit korrigieren, damit nicht noch ein weiteres Gesuch um aufgeschobene Ferien an den Amtschef einzureichen ist.

E. 21

Januar 2019 (Beilage 5 FD)

Das spielt materiell keine Rolle, da ihr diese Zeit zustand und daher als Arbeitszeit zu werten ist.

15. Januar 2019 (Beilage 6 FD)

Frau A.____ hatte aufgrund der Abmachung mit ihrem Vorgesetzten nicht zu stempeln. Sie hatte während der Wartezeit auch zu arbeiten.

5. Februar 2018 (Beilage 9 FD)

Diese Weisung ist in dem Punkt rechtswidrig. Das widerspricht Art. 329 Abs. 3 OR

4. Januar 2018 (Beilage 10 FD)

Abschlussarbeiten bestehen nicht nur aus einer Excel-Tabelle. Dazu gehören auch Abschlussarbeiten im Bereich Zeiterfassung: Erstellung von Auswertungen, Bearbeitung der erhaltenen Zahlen, Erstellung der Belege zur Abgrenzung. Die Schlussfolgerung des Informanten ist untauglich.

10. Januar 2018

Was diese Anpatzerei (Herzblatt) soll, bleibt unklar. Faktum ist, dass an dem besagten Tag sie ihren Lebenspartner nach einer OP zu sich nach [...] brachte. Es sei darauf hingewiesen, dass zwar jeder eine eigene Wohnung hat, aber man gegenseitig sich beim anderen aufhält.

20. Mai 2017

Dies ist zutreffend. Sie hat nach Nachfrage bei F.____ festgestellt, dass sie damals für F.____ im Migros Langendorf einkaufen war. Sie hat vergessen auszustempeln. Nach dem Einkauf war sie wieder im Büro. Nach Art. 329 Abs. 3 OR stand ihr dies aber zu.

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