

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00676 vom 27. Februar 2020

ZH Verwaltungsgericht, 2020-02-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2019.00676

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00676 du 27 février 2020

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2019.00676 del 27 febbraio 2020

Regeste

fristlose Kündigung | [Fristlose Kündigung wegen Falschbuchung eines Arztbesuchs während laufender Bewährungsfrist und nach Hinweis auf Bedeutung korrekter Zeiterfassung betreffend Arztbesuchen] Soweit die Direktion im Rahmen des Rekurses über den Abfindungsanspruch des Beschwerdeführers befunden hat, handelt es sich um eine erstinstanzliche Anordnung, gegen die der Rekurs beim Regierungsrat offensteht (E. 1.3). Manipulationen des Zeiterfassungssystems oder Falschbuchungen in demselben stellen einen schwerwiegenden Verstoss gegen die Treuepflicht des Arbeitnehmers dar. 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 (E. 4.2). Vorliegend war der wichtige Grund gegeben, da der Beschwerdeführer nicht nur einen Arztbesuch falsch verbuchte und damit Arbeitszeit erfasste, die er gar nicht leistete. Vielmehr wurde ihm rund zwei Monate vor dem interessierenden Ereignis in einer MAB die ordentliche Kündigung angedroht, unter anderem mit Hinweis auf die Bedeutung der korrekten Erfassung (auch) von Arztbesuchen. Ausserdem versuchte der Beschwerdeführer mehrfach die wahren Umstände der angeblichen Arztkonsultation durch widersprüchliches Verhalten und wahrheitswidrige Behauptungen zu vertuschen (E. 4.4 f.). Der Arbeitgeber hat den relevanten Sachverhalt beförderlich abzuklären. Erst bei sicherer Kenntnis des massgeblichen wichtigen Grunds kann die fristlose Entlassung verfügt werden (E. 5.1). Die Sachverhaltsabklärungen des Beschwerdegegners wurden vorwiegend durch das widersprüchliche Verhalten des Beschwerdeführers bedingt, weshalb die Kündigung rechtzeitig erfolgte (E. 5.2 ff.). Abweisung, soweit darauf eingetreten wird. Weiterleitung betreffend Abfindung als Rekurs an den Regierungsrat.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2019.00676 Urteil der 4. Kammer vom 27. Februar 2020 Mitwirkend: Abteilungspräsidentin Tamara Nüssle (Vorsitz), Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer, Gerichtsschreiber David Henseler. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Staat Zürich, vertreten durch das Amt für Militär und Zivilschutz des Kantons Zürich, Beschwerdegegner, betreffend fristlose Kündigung, hat sich ergeben: I. A (geboren 1980) war seit dem 1. Februar 2009 in einem Vollzeitpensum beim Amt für Militär und Zivilschutz angestellt. Mit Verfügung vom 5. März 2019 löste das Amt für Militär und Zivilschutz das Anstellungsverhältnis mit A

fristlos auf. II. Mit Entscheid vom 5. September 2019 wies die Sicherheitsdirektion den dagegen erhobenen Rekurs ab (Dispositiv-Ziff. I), nahm die Verfahrenskosten auf die Staatskasse (Dispositiv-Ziff. II) und sprach A in Dispositiv-Ziff. III keine Parteientschädigung zu. III. A liess am 7. Oktober 2019 Beschwerde beim Verwaltungsgericht führen und beantragen, unter Entschädigungsfolge "zzgl. MwSt." sei der Rekursentscheid vom 5. September 2019 aufzuheben und ihm "unter Beachtung der Kündigungsfrist der Lohn bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses" und eine Entschädigung von vier Monatslöhnen sowie eine Abfindung von vier Monatslöhnen zuzusprechen. Die Sicherheitsdirektion verzichtete am 15. Oktober 2019 auf Vernehmlassung. Das Amt für Militär und Zivilschutz schloss mit Beschwerdeantwort vom 13. November 2019 auf Abweisung des Rechtsmittels unter Entschädigungsfolge, soweit auf dieses einzutreten sei. Die Kammer erwägt:

1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide einer Direktion über Anordnungen einer Verwaltungseinheit dieser Direktion etwa betreffend die fristlose Auflösung eines Anstellungsverhältnisses nach §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig.
- 1.2 Der Beschwerdeführer verlangt "unter Beachtung der Kündigungsfrist de[n] Lohn bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses" sowie eine Entschädigung und eine Abfindung von jeweils vier Monatslöhnen. Daraus resultiert ein Streitwert von insgesamt über Fr. 100'000.-, weshalb die Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer fällt (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG).
- 1.3 Wie bereits im Rekursverfahren fordert der Beschwerdeführer auch vor Verwaltungsgericht eine Abfindung. Erstinstanzlich zuständig für die Festsetzung der Abfindung von Angestellten, die – wie der Beschwerdeführer – weder durch den Regierungsrat noch ein Gericht angestellt wurden, ist nach § 7 Abs. 2 Satz 2 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (PVO, LS 177.11) in Verbindung mit § 17 Abs. 1 lit. c der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) die Sicherheitsdirektion im Einvernehmen mit dem Personalamt. Soweit die Vorinstanz den Abfindungsanspruch zumindest implizit verneint hat, handelt es sich demnach um eine erstinstanzliche Anordnung. Dagegen ist gemäss § 19 Abs. 1 lit. a in Verbindung mit § 19b Abs. 1 und Abs. 2 lit. a Ziff. 1 VRG Rekurs beim Regierungsrat zu erheben (anders jedoch act. 4 Dispositiv-Ziff. IV). Soweit die Beschwerde den Abfindungsanspruch beschlägt, ist somit nicht darauf einzutreten und die Angelegenheit in Anwendung von § 70 in Verbindung mit § 5 Abs. 2 Satz 1 VRG an den Regierungsrat weiterzuleiten (vgl. zum Ganzen VGr, 24. Juni 2013, VB.2013.00128, E. 1.2 Abs. 2 mit weiteren Hinweisen [nicht auf www.vgrzh.ch publiziert]).
- 1.4 Da die Prozessvoraussetzungen ansonsten erfüllt sind, ist im Übrigen auf die Beschwerde einzutreten.

2. 2.1 Nach § 22 Abs. 1 Satz 1 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden, wobei jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht zumutbar ist, als wichtiger Grund gilt (§ 22 Abs. 2 PG). § 22 Abs. 4 Satz 1 PG verweist für Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung ergänzend auf die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220). Entsprechend kann zur Auslegung von § 22 PG die Rechtsprechung zu Art. 337 und 337c OR beigezogen werden.
- 2.2 Danach ist die fristlose Auflösung eines Anstellungsverhältnisses seitens der arbeitgebenden Partei nur zulässig, wenn die geltend gemachten Vorkommnisse einerseits objektiv geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so

tiefgreifend zu erschüttern, dass die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses der arbeitgebenden Partei nicht zumutbar ist. Andererseits müssen sie auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 142 III 579 E. 4.2, 130 III 213 E. 3.1, 129 III 380 E. 2.1). Zeitlich zurückliegende, der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber schon früher bekannte Vorfälle können somit zusammen mit einem für sich allein nicht ausreichenden neuen Vorfall die fristlose Kündigung rechtfertigen; dieser bildet gleichsam den Tropfen, der das volle Fass zum Überlaufen bringt (Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, Der Arbeitsvertrag, 4. A., Zürich etc. 2014, Art. 337 N. 9; hierzu ferner Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 337 N. 13). Ob ein wichtiger Grund vorliegt, bestimmt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Dabei ist unter anderem von Bedeutung, wie lange das Arbeitsverhältnis bereits gedauert hat. So vermögen Verfehlungen langjähriger Angestellter das durch die längere Dauer gefestigte Vertrauensverhältnis weniger zu erschüttern als solche neu Eingetretener (Staehelin, Art. 337 N. 6 mit weiteren Hinweisen). Bei einer fristlosen Kündigung ist schliesslich der Grundsatz der Verhältnismässigkeit zu beachten. Sie ist insbesondere dann unzulässig, wenn mildere Massnahmen wie zum Beispiel eine Verwarnung, eine vorübergehende Freistellung oder die ordentliche Kündigung zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (zum Ganzen VGr, 31. Januar 2018, VB.2017.00654, E. 2.1 – 13. Juli 2016, VB.2016.00152, E. 2.3 – 26. Juli 2012, VB.2012.00184, E. 2.3 und E. 6 – 2. Mai 2007, PB.2006.00020, E. 6, je mit weiteren Hinweisen). 2.3 Eine fristlose Kündigung ist nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR umgehend zu erklären, weil der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin andernfalls zu erkennen gibt, dass das Einhalten der ordentlichen Kündigungsfrist für ihn bzw. sie subjektiv zumutbar ist (BGE 138 I 113 E. 6.3, auch zum Folgenden). In der Regel müssen Kündigende innert zwei bis drei Tagen reagieren; bei besonderen Verhältnissen – etwa längeren Entscheidungswegen in einer Gesellschaft – wird ihnen eine um wenige Tage längere Reaktionsfrist zugestanden (Staehelin, Art. 337 N. 35 mit weiteren Hinweisen). Aufgrund der verwaltungsrechtlichen Verfahrensvorschriften lässt sich die privatrechtliche Praxis nicht unbesehen auf öffentlichrechtliche Dienstverhältnisse übertragen. So ist dem bzw. der Angestellten vorgängig das rechtliche Gehör zu gewähren (§ 31 Abs. 1 PG) und erlauben die speziellen Verfahrensabläufe innerhalb der Verwaltung es nicht immer, unverzüglich zu entscheiden. Welche Verwirkungsfrist angemessen ist, ist insbesondere unter Berücksichtigung des Verhaltens der Verwaltung unter Einschluss von deren Bemühungen um Einhaltung der Erklärungsfrist zu entscheiden. Die Verwaltung ist gehalten, die nötigen Verfahrensschritte zeitnah einzuleiten und die notwendigen Sachverhaltsabklärungen beförderlich voranzutreiben. Bei einer fristlosen Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses sind die Arbeitgebenden nicht verpflichtet, ihren Entscheid bereits während laufender Frist zur Stellungnahme durch den Arbeitnehmer im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs vorzubereiten (zum Ganzen BGE 138 I 113 E. 6.4 f.; VGr, 22. März 2017, VB.2016.00803, E. 5.2 – 13. Juli 2016, VB.2016.00152, E. 2.3 – 2. Mai 2007, PB.2006.00020, E. 4.2.4 f.; vgl. auch BGr, 10. Februar 2004, 2A.518/2003, E. 5.2). 3. Der streitgegenständlichen fristlosen Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde: 3.1 Der Beschwerdeführer war ab Februar 2009 beim Beschwerdegegner angestellt. Die Arbeitsleistungen des Beschwerdeführers waren zunächst regelmässig als gut qualifiziert worden. Am 1. März 2018 wurden die Leistungen

des Beschwerdeführers in einer Mitarbeiterbeurteilung als "knapp genügend" eingestuft. Die Beurteilung vom 16. November 2018 fiel sodann ungenügend aus. Dem Beschwerdeführer wurde deshalb eine Bewährungsfrist bis 30. April 2019 angesetzt; für den Fall des Nichtbestehens wurde ihm die ordentliche Kündigung in Aussicht gestellt. Bemängelt wurden auch "[v]iel zu viele unerlaubte Absenzen am Arbeitsplatz (Rauchpausen, nicht bekannte Abwesenheiten, Privatgespräche in anderen Büros)" sowie "[m]ehrere Verstösse im Bereich der Zeiterfassung, namentlich wurden die personalrechtlichen Vorschriften betreffend der Zeiterfassung von Arztbesuchen (§ 123 VVO) missachtet und es wurden Arbeitszeiten ausserhalb des Tagesrahmens erfasst ohne Anordnung oder Bewilligung des Vorgesetzten (vgl. § 122 VVO)". Vom 9. bis am 22. Januar 2019 war der Beschwerdeführer krank und zu 100 % arbeitsunfähig. Am 23. Januar 2019 informierte der Beschwerdeführer seinen Vorgesetzten, dass er "heute Morgen zur Nachkontrolle" zum Arzt gehe und falls er "grünes Licht erhalte", wieder zur Arbeit komme. Für diesen Morgen verbuchte der Beschwerdeführer im Zeiterfassungssystem von 7.45 Uhr bis 9.00 Uhr und somit 75 Minuten unter der Rubrik "Z 04 Arzt/Zahnarzt". In der Folge wurde der Beschwerdeführer am 12. Februar 2019 vom Chef Personalwesen des Beschwerdegegners per E-Mail kontaktiert und gebeten, "[z]ur Vervollständigung und Abschliessung Deines Krankheitsfalls (...) bis Ende KW 7 [d. h. bis 17. Februar 2019] die Bestätigung der Nachkontrolle [vom 23. Januar 2019] durch den behandelnden Arzt (...) nachzureichen". Mit E-Mail vom 13. Februar 2019 teilte der Beschwerdeführer dem Chef Personalwesen unter anderem Folgendes mit: "Leider oder trotz diesen Missverhältnissen, widerstrebt es mir meinen Vertrauensarzt deswegen bemühen zu müssen. (Trotzdem möchte ich an dieser Stelle die wahre Begebenheit meines Eintrags bekräftigen!)". Ausserdem bat er darum, den Eintrag betreffend Nachkontrolle zu löschen "und lediglich meine normale Arbeitszeit ab 9:00 Uhr zu erfassen". Der Chef Personalwesen teilte dem Beschwerdeführer gleichentags mit, dass "[w]eil Du in Deinem Mail explizit die Korrektheit Deines Eintrages (AZ-Besuch) bekräftigst, wir keinen Grund [sehen], diese Buchung vom 23.01.2019 zu löschen/stornieren. Wir verlangen aber (...) eine Bestätigung des Arztes (§ 100 Abs. 2 VVO) und bitten Dich, uns diese innert Wochenfrist bis zum 20. Februar 2019 zukommen zu lassen". Nachdem der Beschwerdeführer die Frist ungenutzt verstreichen liess, gewährte der Amtschef dem Beschwerdeführer am 21. Februar 2019 das rechtliche Gehör zur geplanten fristlosen Kündigung. Anlässlich der persönlichen Übergabe und Erläuterung des entsprechenden Schreibens durch den Chef Personalwesen und den Chef Rechtsdienst des Beschwerdegegners "bekräftigte [der Beschwerdeführer] erneut, dass der Arztbesuch so stattgefunden hat wie von ihm im Zeiterfassungssystem eingetragen. Er sagte, dass er nun beim Arzt eine Bestätigung verlangen und diese an [den Chef Personalwesen] zustellen werde (bis Dienstag, 26. Februar 2019, 18:00 Uhr)". Am 26. Februar 2019 bestätigte der behandelnde Arzt, Dr. C, dass der Beschwerdeführer am 23. Januar 2019 "in unserer Praxis das vorbereitete Arbeitsunfähigkeitszeugnis (AUF 100% vom 9.1.-22.1.19) abgeholt hat". Gleichentags wandte sich die Vertreterin des Beschwerdeführers an den Amtschef, reichte die vorgenannte Bestätigung des Arztes ein und bat um einen Vorschlag für die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Nachdem der Chef Rechtsdienst des Beschwerdegegners am 27. Februar 2019 telefonisch Kontakt mit Dr. C aufgenommen hatte, wandte er sich mit Schreiben vom 28. Februar 2019 an die Vertreterin des Beschwerdeführers und setzte ihr eine "allerletzte Frist bis am Montag, 4. März 2019", um die "schon mehrmals verlangte Konsultationsbestätigung" einzureichen. Am 4. März 2019

nahm die Vertreterin des Beschwerdeführers gegenüber der Amtsleitung des Beschwerdegegners Stellung und gab an, der Beschwerdeführer sei davon ausgegangen, "das Abholen des Arztzeugnisses sei im konkreten Fall als Konsultation zu betrachten gewesen". 3.2 Mit Verfügung vom 5. März 2019 kündigte der Beschwerdegegner das Anstellungsverhältnis fristlos. Die Kündigung wird im Wesentlichen damit begründet, dass die Einhaltung der Arbeitszeit zu den wichtigen Verpflichtungen im Arbeitsverhältnis gehöre. Durch die mangelhafte Erfassung der Arbeitszeit werde nicht nur die Arbeitszeit nicht eingehalten, sondern auch der Arbeitgeber getäuscht. Der Beschwerdeführer habe trotz mehrfacher Behauptung am 23. Januar 2019 keine Arztkonsultation gehabt und dennoch bezahlten Urlaub für eine solche Konsultation beansprucht. Besonders krass wirke vorliegend, dass der Beschwerdeführer in der Mitarbeiterbeurteilung vom 16. November 2018 wegen mehrfacher Verstösse im Bereich der Zeiterfassung bei Arztkonsultationen abgemahnt worden sei. Ein Mitarbeiter, der vor diesem Hintergrund erneut vorsätzlich falsche Arbeitszeiten erfasse, sich damit einen unrechtmässigen Vorteil verschaffe, den Arbeitgeber somit betrüge und hintergehe und seine Vorgesetzten mehrmals anlüge, sei nicht tragbar. Das Vertrauensverhältnis als notwendige Grundlage des Arbeitsverhältnisses sei zerstört und eine weitere Zusammenarbeit unmöglich geworden.

E. 4.1

Der Beschwerdeführer bringt vor, dass die Kündigung "materiell ungültig" sei, da kein wichtiger Grund vorliege. Der Beschwerdeführer "erfasste einmalig seine Arbeitszeit falsch im System, dies jedoch wie dargelegt ohne Vorsatz oder böse Absicht".

E. 4.2

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung stellen Manipulationen des oder Falschbuchungen im Zeiterfassungssystem 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 (BGr, 1. März 2018, 8C_301/2017, E. 4.3.3 – 12. Dezember 2017, 8C_800/2016, E. 3.6.2 – 2. November 2015, 4A_395/2015, E. 3.6 – 4. August 2005, 4C.114/2005, E. 2.5; vgl. VGr, 11. Dezember 2019, VB.2019.00504, E. 3.3 Abs. 1 ; BVGr, 9. Dezember 2019, A■6660/2018, E. 5.1.2 mit weiteren Hinweisen [noch nicht rechtskräftig]). Die korrekte Erfassung der Arbeitszeit ist nicht nur eine Voraussetzung für die Überprüfung der Einhaltung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber, gerade die manuelle Erfassung der Arbeitszeit durch die Mitarbeitenden setzt auch ein grosses Vertrauen des Arbeitgebers in die Angestellten voraus, weshalb deren unwahre Angaben dieses Vertrauen erheblich beeinträchtigen. Diese Vertrauensbasis im Bereich der Zeiterfassung ist im kantonalen Personalrecht denn auch explizit verankert (vgl. § 129 Abs. 1 Satz 1 VVO: "Die Angestellten führen auf Vertrauensbasis eine persönliche Zeitbuchhaltung [...]"; zum Ganzen VGr, 7. Dezember 2016, VB.2016.00413, E. 5.6 Abs. 1 [nicht auf www.vgrzh.ch veröffentlicht]).

E. 4.3

In diesem Zusammenhang führt der Beschwerdeführer zunächst aus, dass "aus den rechtlichen Unterlagen des Arbeitgebers nicht klar [werde], wie [er] im vorliegenden Fall die Zeit hätte korrekt erfassen müssen". Damit dringt er jedoch nicht durch: Dem Beschwerdeführer wäre es ohne Weiteres möglich gewesen einzugestehen, dass er den Arzttermin falsch erfasst habe, bzw. umgehend darzulegen, dass er der Ansicht sei, die Zeiten korrekt (z. B. unter Berücksichtigung der Anfahrts- und Wartezeiten) erfasst zu haben. Im Gegenteil hat der Beschwerdeführer aber mehrmals auf der Korrektheit seiner Buchung im Zeiterfassungssystem bestanden. Ausserdem gab auch die Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers noch am 26. Februar 2019 an, der Beschwerdeführer habe "das Arztzeugnis (...) nach einer kurzen Konsultation ausgestellt erhalten". Wenig stichhaltig erscheint vor diesem Hintergrund das Vorbringen, ein Eintrag in seinem "Mobbingjournal" zeige, "dass [der Beschwerdeführer] die Begriffe Visite/Konsultation nicht genau verstand und davon ausging, dass er diesen Besuch bei der Arztpraxis so verbuchen durfte". Denn selbst wenn man dem Beschwerdeführer zugesteht, dass er davon ausging, das persönliche Abholen des Arbeitsunfähigkeitszeugnisses zuzüglich Anfahrtsweg als Arztbesuch verbuchen zu dürfen, wäre die dafür erfasste Dauer von 75 Minuten klar zu hoch. Der Beschwerdeführer ging vor Arbeitsantritt bei seinem Arzt vorbei, anstatt sich das Zeugnis per Post zustellen zu lassen. Von der Wohnadresse des Beschwerdeführers (D-Strasse 01, E) ist die Praxis von Dr. C (F-Strasse 02, E) in 3 bis 5 Autominuten (bzw. 18 Gehminuten) erreichbar. Dass sein Weg zur Arbeit im Anschluss an den "Arzttermin" vor Arbeitsantritt nicht mehr durch den Arztbesuch abgedeckt sein kann, musste dem Beschwerdeführer klar sein. Er muss sich aber nicht nur vorwerfen lassen, (einmalig) Arbeitszeit erfasst zu haben, die er gar nicht leistete (vgl. VGr, 22. März 2017, VB.2016.00803, E. 6.4 Abs. 3 in fine), was für sich allein in der Regel als wichtiger Grund nicht ausreichen würde.

E. 4.4

Vielmehr ist ihm darüber hinaus auch vorzuhalten, dass er dieses Fehlverhalten nachträglich durch widersprüchliches Verhalten und wahrheitswidrige Behauptungen zu verschleiern versuchte und dabei seine Vorgesetzten mehrfach belog. So gab er bereits vor der angeblichen Konsultation gegenüber seinem Vorgesetzten an, zur "Nachkontrolle" zum Arzt zu gehen. Als er in der Folge vom Personalverantwortlichen des Beschwerdegegners mit seiner Buchung des "Arztbesuchs" konfrontiert wurde, bestätigte der Beschwerdeführer nochmals ausdrücklich die Richtigkeit seines Eintrags im Zeiterfassungssystem. Anlässlich der persönlichen Übergabe und Erläuterung des Schreibens betreffend Gewährung des rechtlichen Gehörs "bekräftigte [der Beschwerdeführer] erneut, dass der Arztbesuch so stattgefunden hat"; ausserdem kündigte er anlässlich dieses Gesprächs an, eine Bestätigung des Arztes nachzureichen. Entscheidend ist mithin gar nicht, dass der Beschwerdeführer geglaubt haben will, für das Abholen eines Arztzeugnisses Arbeitszeit aufschreiben zu dürfen, sondern, dass er gegenüber dem Arbeitgeber mehrfach wahrheitswidrig behauptete, am fraglichen Tag habe eine Arztkonsultation stattgefunden. Ins Gewicht fällt vorliegend sodann, dass in der Mitarbeiterbeurteilung vom 16. November 2018 "[m]ehrere Verstösse im Bereich der Zeiterfassung" bemängelt wurden. Der Beschwerdeführer habe "die personalrechtlichen Vorschriften betreffend der Zeiterfassung von Arztbesuchen (§ 123 VVO) missachtet", und es seien ohne Anordnung oder Bewilligung des Vorgesetzten Arbeitszeiten ausserhalb des Tagesrahmens erfasst worden. Der Beschwerdeführer wurde mithin ungefähr zwei Monate vor dem hier interessierenden Vorfall durch seinen Vorgesetzten ausdrücklich auf die Wichtigkeit der korrekten Zeiterfassung von Arztbesuchen hingewiesen. Hinzu kommt, dass dem Beschwerdeführer in der vorgenannten

Mitarbeiterbeurteilung eine Bewährungsfrist bis 30. April 2019 angesetzt wurde, um "seine Arbeitsleistung und sein Verhalten soweit zu verbessern, dass es mindestens mit genügend beurteilt werden kann (...). Bei Nichtbestehen der Bewährungsfrist (...) wird die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber in Aussicht gestellt".

E. 4.5

Zusammenfassend hat der Beschwerdeführer unter dem Druck einer laufenden Bewährungsfrist (auch) bezüglich seines Verhaltens und nach ausdrücklichem Hinweis auf die Bedeutung der korrekten Zeiterfassung von Arztbesuchen eine angebliche Konsultation im Zeiterfassungssystem verbucht und in der Folge die wahren Umstände derselben mehrfach zu vertuschen versucht. Dieses Verhalten erweist sich insgesamt als treuwidrig, weshalb vorliegend ein wichtiger Grund für eine fristlose Entlassung gegeben ist (vgl. auch VGr, 14. Juni 2017, VB.2016.00661, E. 4.3 – 7. Dezember 2016, VB.2016.00413, E. 5.6). Daran vermögen auch die mehr als zehnjährige Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie der Umstand, dass der Beschwerdeführer keine Kaderfunktion innehatte, nichts zu ändern (vgl. BGr, 12. Dezember 2017, 8C_800/2016, E. 3.6.3).

E. 5.1

Der Beschwerdeführer macht sodann geltend, die fristlose Kündigung sei verspätet erfolgt und aus diesem Grund ungültig. Die Vorinstanz verneinte "ein zu langes Zuwarten oder ein zögerliches Verhalten" seitens des Beschwerdegegners. Es ist mithin im Folgenden zu prüfen, ab welchem Zeitpunkt der Beschwerdegegner vorliegend sichere Kenntnis über den massgeblichen wichtigen Grund erhalten hatte (vgl. vorne E. 2.3).

E. 5.2

Zunächst ist festzuhalten, dass entgegen den Vorbringen des Beschwerdeführers nicht bereits am 13. Februar 2019 "alle sachrelevanten Umstände" bekannt waren. Vielmehr hat der Beschwerdeführer an diesem Tag selbst nochmals ausdrücklich die Richtigkeit seines Eintrags im Zeiterfassungssystem bestätigt. Dass der Beschwerdegegner in diesem Fall dem Beschwerdeführer die Möglichkeit einräumte, eine entsprechende Bestätigung des behandelnden Arztes nachzureichen, ist nicht zu beanstanden.

E. 5.3

Sodann bringt der Beschwerdeführer vor, "[e]ventualiter ist der 21. Februar als Beginn für die Bedenkfrist anzunehmen". Die gewährte Frist zur Einreichung einer Bestätigung sei verstrichen gewesen, und es habe keinen Grund gegeben, nochmals eine solche anzusetzen. Die Ankündigung einer Bestätigung des Beschwerdeführers ändere daran nichts. Die Verantwortung für eine verspätete fristlose Kündigung könne nicht auf den Beschwerdeführer abgeschoben werden. Der Arbeitgeber allein sei dafür verantwortlich, die fristlose Kündigung rechtzeitig auszusprechen. Damit verfängt der Beschwerdeführer nicht. Anlässlich der persönlichen Übergabe und Erläuterung des Schreibens betreffend Gewährung des rechtlichen Gehörs "bekräftigte [der Beschwerdeführer] erneut, dass der Arztbesuch so stattgefunden hat"; ebenfalls wolle er eine Bestätigung verlangen und diese bis Dienstag, 26. Februar 2019, dem Chef Personalwesen zustellen. Vor diesem Hintergrund kann dem Beschwerdegegner kein Vorwurf gemacht werden, wenn er die dem Beschwerdeführer gesetzte Frist abgewartet hat. Sodann musste diesem ohnehin eine verhältnismässige Frist gewährt werden, um sich allenfalls zur beabsichtigten Kündigung zu äussern (vgl. BGr, 10. Februar 2004, 2A.518/2003, E. 5.1).

E. 5.4

"Subeventualiter" bringt der Beschwerdeführer sodann Folgendes vor: "[W]enn der Ansicht gefolgt wird, für eine korrekte Beurteilung müsse der Arbeitgeber die Frist zur Stellungnahme aus dem rechtlichen Gehör abwarten", sei der Beginn der Bedenkfrist "auf den 26. Februar zu setzen". An diesem Tag teilte der Beschwerdeführer seinem Vorgesetzten mit, dass der Arzt keine Bestätigung der Konsultation ausstelle und er keine solche einreichen würde. Damit seien "spätestens am 26. Februar 2019 jegliche Zweifel ausgeräumt und die Umstände gewiss" gewesen. Es trifft zwar zu, dass der Beschwerdeführer gegenüber seinem Vorgesetzten angab, keine Bestätigung des Arztes beizubringen. Er unterschlägt jedoch, dass seine Rechtsvertreterin gleichentags per E-Mail an den Amtschef des Beschwerdegegners gelangte und eine Bestätigung von Dr. C beilegte. Dadurch hat der Beschwerdeführer an diesem Datum durch widersprüchliches Verhalten weitere Abklärungen des Beschwerdegegners geradezu verursacht und waren deshalb gerade nicht "jegliche Zweifel ausgeräumt". In der vorerwähnten Stellungnahme führte die Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers aus, dass dieser "das Arzzeugnis für die Zeit vom 9. bis am 22. Januar 2019 nach einer kurzen Konsultation ausgestellt erhalten" habe. Des Weiteren heisst es dort, der Beschwerdeführer sei aufgefordert worden, "den Arztbesuch bestätigen zu lassen. Sie [der Amtschef] erhalten die Bestätigung als Beilage". Wenn somit in der Folge der Chef Rechtsdienst des Beschwerdegegners Dr. C telefonisch kontaktierte, um zu erfahren, was genau vom eingereichten Dokument erfasst werden sollte, so ist dies ohne Weiteres nachvollziehbar. Immerhin wurde die ärztliche Bescheinigung von der Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers unter expliziter Bezugnahme auf das Schreiben betreffend Gewährung des rechtlichen Gehörs und mit Verweis auf eine "kurze Konsultation" durch den Arzt eingereicht. Vor diesem Hintergrund bestand entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers durchaus ein Grund für die nachmalige Fristansetzung zur Einreichung der "Konsultationsbestätigung" bis am 4. März 2019. Der Beschwerdegegner sah sich mit widersprüchlichen Aussagen des Beschwerdeführers, seiner Rechtsvertreterin und des den Beschwerdeführer behandelnden Arztes konfrontiert. Bei dieser Ausgangslage konnte nicht vom Beschwerdegegner verlangt werden, dass er die Kündigung zu diesem Zeitpunkt ausspricht. Die Fristansetzung zur Stellungnahme zu den vom Beschwerdeführer bzw. seiner Rechtsvertreterin geschaffenen Widersprüchen und zur Einreichung der "Konsultationsbestätigung" bis am 4. März 2019 (und mithin innert drei Arbeitstagen) war somit zur Klärung des Sachverhalts angezeigt. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, dass die Vertreterin des Beschwerdeführers "nicht um eine Frist zur Einreichung einer Bestätigung ersucht" hat. "[D]ass keine solche [Bestätigung] ausgestellt würde", war entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers am 26. Februar 2019 gerade (noch) nicht klar. Die Einräumung einer kurzen Nachfrist zur Ausräumung der durch die E-Mail der Rechtsvertreterin und den damit eingereichten Belegen geschaffenen Widersprüche ist mit Blick auf das Gebot von Treu und Glauben nicht zu beanstanden. Im Gegenteil muss der Beschwerdeführer sich treuwidriges Verhalten vorwerfen lassen, wenn er zuerst durch sein Verhalten Verzögerungen bei der Sachverhaltsermittlung bewirkt, um anschliessend geltend zu machen, die Kündigung sei zu spät ausgesprochen worden.

E. 5.5

Nachdem die Vertreterin des Beschwerdeführers in der Folge mit Schreiben vom 4. März 2019 Stellung nahm und dadurch klar wurde, dass keine Bestätigung zum Arztbesuch bzw. keine "Konsultationsbestätigung" eingereicht werden würde, verfügte der

Beschwerdegegner am 5. März 2019 und mithin umgehend die fristlose Kündigung.

E. 5.6

Nach dem Gesagten und insbesondere unter Berücksichtigung der dem Beschwerdeführer gebotenen Möglichkeiten, Belege nachzureichen, sowie in Anbetracht der von ihm zu verantwortenden Widersprüche ist die fristlose Kündigung nicht verspätet erfolgt.

E. 6.1

Unter dem Titel der Verhältnismässigkeit rügt der Beschwerdeführer schliesslich, dass "eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses" möglich gewesen wäre. Die fristlose Kündigung erweise sich damit "als unnötig, weil unverhältnismässig". Ebenso habe er angeboten, "seine fehlerhafte Zeiterfassung" zu löschen; "dieser Lösungsansatz wurde aus unerfindlichen Gründen verweigert".

E. 6.2

Die nachträgliche Löschung des ungerechtfertigt verbuchten Arztbesuchs kam vorliegend nicht in Betracht, da der Beschwerdeführer – wie bereits dargelegt – selbst (mehrfach) auf der Korrektheit der gemachten Angaben beharrte und das Nachreichen einer entsprechenden Bestätigung in Aussicht stellte. Sodann lässt der Umstand, dass der Beschwerdeführer durch seine Rechtsvertreterin am 26. Februar 2019 um einen Vorschlag für die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ersuchte, die fristlose Kündigung ebenfalls nicht als unverhältnismässig erscheinen. Nachdem der Beschwerdeführer den wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung gesetzt hatte und ihm Letztere zudem bereits angedroht wurde, war der Beschwerdegegner nicht gehalten, sich auf Verhandlungen bezüglich einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses einzulassen.

E. 7

Da sich die fristlose Entlassung gestützt auf die vorliegenden Erwägungen als rechtmässig erweist, hat der Beschwerdeführer weder Anspruch auf "Lohn bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses" noch auf eine Entschädigung gemäss § 22 Abs. 4 Satz 1 PG in Verbindung mit Art. 337c Abs. 3 OR. Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Die Sache ist im Sinn der Erwägungen an den Regierungsrat weiterzuleiten.

E. 8.1

Bei personalrechtlichen Angelegenheiten ist das verwaltungsgerichtliche Verfahren bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.- kostenfrei (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG). Dieser Schwellenwert wird hier überschritten (vgl. vorne E. 1.2), weshalb Kosten zu erheben sind.

E. 8.2

Vorliegend gilt es ausserdem zu berücksichtigen, dass der die Abfindung betreffende Teil des vorinstanzlichen Entscheids beim Regierungsrat hätte angefochten werden müssen (vorne E. 1.2). Dass dies nicht geschah, dürfte wesentlich auf die diesbezüglich falsche Rechtsmittelbelehrung durch die Vorinstanz zurückzuführen sein. In Anwendung des Verursacherprinzips sind deshalb vorliegend die Gerichtskosten zu 1/10 der Vorinstanz aufzuerlegen (vgl. Kaspar Plüss, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 13 N. 59 mit weiteren Hinweisen). Im Übrigen sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer

aufzuerlegen; eine Parteientschädigung ist ihm nicht zuzusprechen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 1 Satz 2 und § 17 Abs. 2 VRG).

E. 8.3

Ebenso wird dem Beschwerdegegner keine Parteientschädigung zugesprochen, denn dem Gemeinwesen steht in der Regel keine solche zu und es liegen hier keine besonderen Umstände vor, welche die ausnahmsweise Zusprechung einer Parteientschädigung rechtfertigten (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 9

Weil der Streitwert Fr. 15'000.- übersteigt, ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Soweit die Weiterleitung an den Regierungsrat betroffen ist, handelt es sich um einen Zwischenentscheid über die Zuständigkeit, gegen den nach Art. 92 Abs. 1 BGG die Beschwerde zulässig ist; eine spätere Anfechtung mit dem Endentscheid ist nicht mehr möglich (Art. 92 Abs. 2 BGG) .

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