Falsche Zeiterfassung als schwerer Verstoss gegen die Treuepflicht?

geschrieben von Claudia Schnueriger | Oktober 2, 2025

Die Stadt Zürich kündigte einer Arbeitnehmerin. Zur Begründung wurden wiederholte Falschbuchungen im Zeiterfassungssystem angeführt. Letztlich musste sich das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich mit der Rechtmässigkeit der Kündigung beschäftigen. Zentral war dabei, ob es sich bei der falschen Zeiterfassung um einen *schwerwiegenden* Verstoss gegen die Treuepflicht handelte. Denn nur in einem solchen Fall ist eine Kündigung ohne vorgängige Mahnung und ohne Ansetzung einer Bewährungsfrist zulässig.

Die Mitarbeiterin A war seit dem 1. April 2006 bei der Abteilung C im Vollpensum bzw. seit dem 1. August 2020 mit einem Pensum von 40 % tätig. Im Rahmen einer allgemeinen Überprüfung der Vergütungsansprüche von Kosten für ÖV-Billette kontrollierte die Abteilung C auch bereits eingereichte Spesenbelege. Dabei stellte sie fest, dass die Stempelzeiten auf den Billetten nicht mit den von A im Zeiterfassungssystem erfassten Zeiten übereinstimmten. A erfasste mehrfach einen Arbeitsbeginn, der vor der auf der ZVV-Fahrkarte erfassten Stempelzeit lag. Gemäss Feststellungen des Bezirksrats hat A während knapp 8 Monaten an mindestens 35 Tagen ihre Arbeitszeit nicht korrekt erfasst. An 9 Tagen verbuchte sie mehr als 15 Minuten und an 6 Tagen gar mehr als eine halbe Stunde zu viel Arbeitszeit. In diesem Zeitraum arbeitete A aufgrund ihres 40 %-Pensums lediglich an 65 Tagen. Die Abweichungen betrafen somit mehr als die Hälfte der Arbeitstage, wobei an jedem vierten Arbeitstag eine Differenz von mehr als 15 Minuten bestand.

Daraufhin fand am 12. November 2018 ein Gespräch statt, an

welchem der Abteilungsleiter die Mitarbeiterin über die Kündigungsabsicht wegen schwerwiegender Verhaltensmängel informierte. Per 16. November 2018 wurde die Mitarbeiterin vorsorglich freigestellt.

Mit Verfügung vom 29. November 2018 löste die Direktorin der Abteilung C das Arbeitsverhältnis mit A per 31. März 2019 auf und stellte sie ab dem 1. Dezember 2018 frei. Als Kündigungsgrund wurde die nicht korrekte Arbeitszeiterfassung angegeben.

Mit Entscheid vom 15. Januar 2020 wies der Stadtrat die Einsprache von A gegen die Kündigungsverfügung ab. Dagegen erhob A Rekurs beim Bezirksrat Zürich und beantragte, die Stadt Zürich sei anzuweisen, sie «mit der bisherigen Arbeit», eventualiter «mit einer anderen zumutbaren Arbeit» weiter zu beschäftigen. Subeventualiter beantragte A eine Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen und eine Abfindung in der Höhe von acht Monatslöhnen. Am 30. November 2022 zog A die Anträge um Weiterbeschäftigung zurück. Mit Beschluss vom 9. Februar 2023 hiess der Bezirksrat den Rekurs teilweise gut und verpflichtete die Stadt Zürich, A eine Entschädigung von drei Bruttomonatslöhnen und eine Abfindung zu entrichten.

Am 14. März 2023 führte die Stadt Zürich Beschwerde beim Verwaltungsgericht und beantragte, es sei der Beschluss des Bezirksrats Zürich vom 9. Februar 2023 aufzuheben und derjenige des Stadtrats vom 15. Januar 2020 zu bestätigen.

Entscheid des Verwaltungsgerichts

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich erinnerte zunächst an die bundesgerichtliche Rechtsprechung. Gemäss Bundesgericht stellen Manipulationen des Zeiterfassungssystems oder Falschbuchungen einen schwerwiegenden Verstoss gegen die Treuepflicht der Arbeitnehmerin dar, welche gar eine fristlose Kündigung rechtfertigen können. Dabei ist nicht die Höhe des beim Arbeitgeber entstandenen Schadens, sondern der damit

verbundene Treuebruch entscheidend. Ob ein solches Verhalten die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, hängt aber von den Umständen des Einzelfalls ab. Von Bedeutung ist, wie lange das Arbeitsverhältnis bisher gedauert hat, ob das Verhalten wiederholt vorkam und ob der Arbeitnehmerin bekannt sein musste, dass Täuschungen oder Manipulationen im Bereich der Zeiterfassung nicht toleriert würden.

Die Stadt Zürich qualifizierte die Falschbuchungen der Mitarbeiterin im Zeiterfassungssystem als schwerwiegenden Verhaltensmangel im Sinne von Art. 18 Abs. 3 ihres Personalreglements. Als schwerwiegenden Verhaltensmangel gelten Fälle von grobem Fehlverhalten, die zwar keine fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses zulassen, aber auch keine Bewährungsfrist mehr rechtfertigen.

Gemäss Verwaltungsgericht ist die Qualifikation des vorliegenden Falls als schwerwiegenden Verhaltensmangel nicht zu beanstanden. Die Arbeitnehmerin hatte ihre Arbeitszeit selbständig mittels einer Zeiterfassungs-Applikation zu erfassen und dokumentieren. Die Selbsterfassung ist grundsätzlich fehleranfälliger und auch leichter manipulierbar als etwa technische Zeiterfassungsgeräte wie Stempeluhren, weshalb sie von den Mitarbeitenden eine grössere Disziplin verlangt. Gleichzeitig bringt der Arbeitgeber allen Mitarbeitenden, die ihre Arbeitszeit selbständig mittels «ProTime» erfassen, ein grosses Vertrauen bezüglich der korrekten Erfassung der Arbeitszeit entgegen. Gemäss Verwaltungsgericht nehme die Stadt Zürich auf dieses Vertrauen ausdrücklich Bezug, indem sie auf den Arbeitsort bzw. die Arbeitsorte der Arbeitnehmerin A hingewiesen habe. Die Arbeitnehmerin A habe nicht nur in ihrem Büro in Zürich gearbeitet, sondern auch regelmässig Aussentermine wahrgenommen. Zu Recht habe die Stadt Zürich betont, dass eine Kontrolle der Arbeitszeiten bei Aussenterminen schlicht nicht möglich sei. Das Verwaltungsgericht erwog, es sei

nachvollziehbar, dass das Vertrauen der Stadt Zürich in ihre Mitarbeiterin durch die Entdeckung der falschen Arbeitszeiterfassung (an einer Vielzahl von Arbeitstagen innerhalb eines kurzen Zeitraums) erheblich beeinträchtigt worden sei. Der von der Stadt Zürich geltend gemachte Vertrauensverlust erweise sich als erstellt.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich kam zum Schluss, dass es aufgrund dieses Vertrauensverlusts nicht notwendig gewesen sei, gegenüber der Arbeitnehmerin A zunächst eine Mahnung auszusprechen. Die Kündigung erweise sich als recht- und verhältnismässig, weshalb der Arbeitnehmerin weder ein Anspruch auf Entschädigung noch auf Abfindung zustehe.

Umsetzung der neuen Personalverordnung für Zürcher Fachhochschulen schafft Unruhe –fh-zh liess ein Rechtsgutachten erstellen.

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | Oktober 2, 2025

Im Kanton Zürich brodelt es an den drei öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen ZHAW (Zürcher Hochschule der angewandten Wissenschaften), ZHdK (Zürcher Hoch-schule der Künste) und PHZH (Pädagogische Hochschule Zürich).

Ursache ist eine neue Personalverordnung für das Lehr- und

Forschungspersonal dieser Fachhochschulen. Der Kickoff zur Revision der Personalverordnung für die Fachhochschulen erfolgte im März 2012.

Dann folgte ein 10 Jahre dauerndes Ringen um Revisionspunkte. Ein besonders delikater Diskussionspunkt war die Schaffung von neuen Personalkategorien.

Anstelle der bisherigen Kategorien der Dozierenden, Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Mitarbeitenden treten neu die Kategorie der Professorinnen und Professoren und die des Lehr- und Forschungs-personals. Die Personalkategorie «Lehr- und Forschungspersonal» wurde in drei Levels aufgeteilt.

Zehn Jahre nach dem Kickoff – im Juni 2022 – beschloss der Regierungsrat des Kantons Zürich die heute vorliegende Fassung der neuen Personalverordnung für die Fachhochschulen. Die Inkraftsetzung legte er auf den 1. August 2024 fest.

Damit gab er den Fachhochschulen zwei Jahre Zeit, die Angestellten in die neuen Personalkategorien zu überführen. Falls Verschlechterungen entstehen würden, müssten die Fachhochschulen einen Sozialplan erstellen. Das Revisionsprojekt stand zudem unter der Vorgabe der Kostenneutralität.

Es zeichnete sich ab, dass in den Fachhochschulen die Überführung in die drei Levels zur Herausforderung wurde. Mangelnde Transparenz und fehlende Fachkompetenz der zuständigen Stellen in den Hochschulen belasten nun die Umsetzung des anspruchsvollen Projekts. So erliess beispielsweise die Pädagogische Hochschule Weisungen mit vielen rechtlichen Mängeln und dem Ziel, die Mehrheit der Dozierenden in eine tiefere Lohnklasse zu versetzen.

Zudem versuchen alle drei Hochschulen mit einem Lohnstufen-Trick, den Sozialplan zu umgehen, indem sie den Mitarbeitenden den bisherigen Lohnbetrag garantieren. Das erweckt auf den

ersten Blick den Eindruck von Fairness.

Bei genauerem Hinschauen erkennt man aber, dass bisherige Einstufungsfehler bei-behalten werden und jenen Mitarbeitenden, die in eine höhere Lohnklasse eingereiht werden, eine Lohnstufensenkung erfahren, um den bisherigen Lohn zu erhalten.

Mitarbeitende, denen eine Lohnklasse weggenommen wird, wird zur Beibehaltung des Lohnes die Lohnstufe erhöht. Ihnen wird aber die individuelle Lohnentwicklung über 5 bis 6 Jahre verweigert. Die PHZH begünstigt zudem einseitig Führungsfunktionen.

Die Empörung unter den Mitarbeitenden über das Umsetzungsprozedere der Hochschulen ist gross.

Der Verband der Mitarbeitenden der Fachhochschulen im Kanton Zürich (fh-zh) hat darum von Dr. Michael Merker und MLaw Nadine Seiler ein Rechtsgutachten über die Umsetzung der neuen Personalverordnung an den Fachhochschulen erstellen lassen.

Das Rechtsgutachten untersuchte beispielhaft die beiden Weisungen der Pädagogischen Hochschule Zürich, welche zur Umsetzung der neuen Personalverordnung erlassen wurden.

Das sorgfältig erarbeitete Rechtsgutachten liegt seit Mitte März 2024 vor. Die vom fh-zh gestellten Fragen sind objektiv, ausführlich, klar und verständlich beantwortet worden.

Es zeigt auf, dass die Weisungen der PHZH viele rechtliche Mängel aufweisen und mehrfach gegen die übergeordnete neue Personalverordnung für die Fachhochschulen verstossen.

Das Rechtsgutachten kritisiert insbesondere auch das Vorgehen der Hochschulen mit den Lohnstufen zur Umgehung eines Sozialplans.

Der fh-zh hat das Rechtsgutachten allen Verbandsmitgliedern, zahlreichen politischen Gremien, wie Regierungsrat,

Kantonsrat, Fachhochschulrat, Hochschulamt des Kantons Zürich, ZHAW, ZHdK, PHZH und einigen Medien zugestellt.

In einem Begleitschreiben weist der fh-zh auf wichtige Mängel in der Umsetzung der neuen Personalverordnung hin und kündigt an, dass der fh-zh eine Aufsichtsbeschwerde beim Regierungsrat einreichen würde, wenn die zuständigen Institutionen und Aufsichtsinstanzen nicht von sich aus aktiv werden und Korrekturen einleiten.

Aktuell wartet der fh-zh die Reaktionen auf das Rechtsgutachten ab.

Im Namen des Vorstandes des fh-zh