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.