

100.2013.328U
DAM/MAM/JAA

Verwaltungsgericht des Kantons Bern

Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 7. Juli 2014

Verwaltungsrichter Burkhard, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichter Daum und Häberli
Gerichtsschreiberin Marti

A. _____
vertreten durch Fürsprecher ...
Beschwerdeführer



gegen

Berner Fachhochschule
handelnd durch den Rektor, Falkenplatz 24, 3012 Bern
Beschwerdegegnerin

und

Erziehungsdirektion des Kantons Bern
Sulgeneckstrasse 70, 3005 Bern

betreffend Auflösung des Anstellungsverhältnisses (Entscheid der Erziehungsdirektion des Kantons Bern vom 30. August 2013; 4800.600.550.04/12 [595718])

Sachverhalt:

A.

A._____ (geb. 1956) wurde mit Arbeitsvertrag vom 8. März 1996 rückwirkend per 1. Februar 1996 als Lehrer für das Fach ... an der damaligen ... Schule in Bern angestellt. Da die ... Schule auf den 1. Januar 2001 in die Berner Fachhochschule (BFH) integriert wurde, wurde das Arbeitsverhältnis auf Ende des Wintersemesters 2000/2001 in beidseitigem Einvernehmen aufgelöst. Seither arbeitete A._____ als Dozent für das Fach ... an der Hochschule für Musik und Theater (HMT) bzw. im Departement der Hochschule der Künste (HKB) im Fachbereich ..., Abteilung X.____ an der BFH. Im Jahr 2009 hat die Abteilung X.____ eine Neuausrichtung vorgenommen und die Hauptfachdozentinnen und -dozenten einem Wettbewerb ausgesetzt. Von den Hauptfachdozentinnen und -dozenten, zu denen auch A._____ gehört, wird seither verlangt, dass sie Marketingtätigkeiten ausüben und sich selber um die Akquisition neuer Studentinnen und Studenten kümmern. Das sinkende effektive Pensum von A._____ und weitere Aspekte seiner Tätigkeit an der BFH gaben wiederholt Anlass zu Diskussionen und Gesprächen. Obschon A._____ zuletzt mit einem Beschäftigungsgrad innerhalb einer Bandbreite von 25-45 Prozent angestellt war, betrug sein effektives Pensum im Frühjahrssemester 2012 nur noch 9,69 Prozent. Am 5. Juni 2012 fand zwischen A._____, dem stellvertretenden Leiter des Fachbereichs ..., der Leiterin der Abteilung X.____ und einer Vertreterin der Personalabteilung der HKB ein Gespräch statt, in welchem Ersterem eine Austrittsvereinbarung vorgelegt wurde. A._____ lehnte diese ab. Mit Verfügung vom 15. Juni 2012 kündigte die BFH das Anstellungsverhältnis mit A._____ per 31. Januar 2013 und stellte ihn per sofort frei.

B.

Gegen die Verfügung vom 15. Juni 2012 erhob A._____ am 16. Juli 2012 Beschwerde bei der Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ). Am 30. August 2013 wies die ERZ die Beschwerde ab, soweit sie darauf eintrat.

C.

Dagegen hat A._____ am 26. September 2013 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben und folgendes Rechtsbegehren gestellt:

«Der Entscheid der Vorinstanz sei aufzuheben und die Beschwerdegegnerin sei anzuweisen, den Beschwerdeführer weiter zu beschäftigen.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolge»

Mit Vernehmlassung vom 21. Oktober 2013 hat die ERZ die Abweisung der Beschwerde beantragt. Die BFH hat mit Beschwerdeantwort vom 25. Oktober 2013 ebenfalls Antrag auf Abweisung der Beschwerde gestellt.

Auf Aufforderung der damaligen Instruktionsrichterin hat die BFH dem Verwaltungsgericht am 11. bzw. 18. Februar 2014 das Personaldossier und personalrechtliche Grundlagen der Schule zukommen lassen. Am 20. Februar 2014 wurden diese Unterlagen zu den Akten erkannt und den Verfahrensbeteiligten Gelegenheit zur Äusserung gegeben. Am 25. Februar 2014 hat die ERZ an ihrem Antrag festgehalten. Auch A._____ hält mit Eingabe vom 14. März 2014 am gestellten Begehren fest. Die BFH hat sich nicht mehr vernehmen lassen.

Erwägungen:

1.

1.1 Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde als letzte kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 i.V.m. Art. 76 und 77 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zuständig. Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Das Verwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 VRPG).

2.

2.1 Der Beschwerdeführer macht in verfahrensrechtlicher Hinsicht eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend. Er bringt vor, ihm sei anlässlich des Gesprächs vom 5. Juni 2012 mit dem stellvertretenden Leiter des Fachbereichs ... (B._____), der Leiterin der Abteilung X.____ (C._____) und einer Vertreterin der Personalabteilung der HKB (D._____) eine zehntägige Frist eingeräumt worden, innert welcher er die Austrittsvereinbarung unterzeichnen bzw. dazu eine Stellungnahme einreichen sollte. Mit E-Mail vom 7. Juni 2012 habe er die Schule darüber informiert, dass er zu keiner einvernehmlichen Auflösung seines Anstellungsverhältnisses Hand bieten werde. Am 15. Juni 2012 habe die BFH die Kündigung verfügt. Zu den in der Kündigungsverfügung vorgebrachten Vorwürfen habe er vorgängig nicht Stellung nehmen können (vgl. Beschwerde, Ziff. 13). – Die Vorinstanz vertritt demgegenüber die Auffassung, der Beschwerdeführer habe bereits vor dem Gespräch vom 5. Juni 2012 wissen müssen, dass ihm – sofern er die Austrittsvereinbarung nicht unterzeichne – gekündigt werde. Insofern habe er mit der ihm angesetzten Frist Gelegenheit erhalten, sich nicht nur zur Austrittsvereinbarung, sondern auch zu einer allfälligen Kündigung zu äussern. Der Gehörsanspruch sei somit nicht verletzt worden (vgl. angefochtener Entscheid, E. 2.1.4).

2.2 Der Umfang des Anspruchs auf rechtliches Gehör richtet sich in erster Linie nach dem einschlägigen (kantonalen) Verfahrensrecht, mithin nach den Art. 21 ff. VRPG, subsidiär nach den Mindestgarantien gemäss Art. 26 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Bern (KV; BSG 101.1) und Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV; SR 101). Der Gehörsanspruch beinhaltet namentlich das Recht der betroffenen Person, sich vor Erlass eines in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zu den Sachumständen zu äussern (vgl. Art. 21 Abs. 1 VRPG; BVR 2012 S. 28 E. 2.3.1; BGE 136 I 265 E. 3.2 mit Hinweisen; vgl. auch Art. 16 Abs. 2 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 [PV; BSG 153.011.1] betreffend die Kündigung des Arbeitsverhältnisses). Es lässt sich jedoch nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Interessenlage beurteilen, wie weit das Äusserungsrecht geht. Massgebend ist, dass die betroffene Person ihren Standpunkt wirksam in das Verfahren einbringen kann (vgl. zum Ganzen BVR 2010 S. 157 E. 2.2; BGer 8C_98/2010 vom 23.8.2010, in JAR 2011 S. 284 E. 5.1, 8C_251/2010 vom 29.6.2010, E. 7.3). Im öffentlichen Dienstrecht können auch relativ informelle

Äusserungsmöglichkeiten vor der Kündigung dem Gehörsanspruch genügen, sofern der betroffenen Person klar war, dass sie mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte. Der Gehörsanspruch ist jedenfalls verletzt, wenn sich die zuständige Behörde zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses entschlossen hat, bevor sie der betroffenen Person Gelegenheit zur Stellungnahme einräumt, sodass Letztere nur noch als Leerlauf bezeichnet werden kann (vgl. BGE 136 I 39 [BGer 8C_158/2009 vom 2.9.2009], nicht publ. E. 5 und 6; BVR 2010 S. 157 E. 2.2).

2.3 Aus den Akten ergibt sich was folgt:

2.3.1 Anders als der Beschwerdeführer glauben machen will, hat die Zusammenarbeit mit der BFH nicht «während Jahren zu keinen Beschwerden Anlass» gegeben (vgl. Beschwerde, Ziff. 6). Vielmehr waren drei Punkte mehrmals Gegenstand von Diskussionen und Gesprächen. Hauptproblem bildete die zurückgehende Anzahl der Studentinnen und Studenten im Fach ... und das daraus resultierende sinkende tatsächliche Pensum des Beschwerdeführers. Ende Herbstsemester 2011 betrug der Negativsaldo des Beschwerdeführers 113,05 Stunden; Ende Frühjahrssemester 2012 wies er einen solchen von 254,51 Stunden auf (vgl. hinten E. 4.3). Der Beschwerdeführer wurde deshalb mehrfach aufgefordert, sich besser zu vernetzen. Insbesondere wurde er angewiesen, den Kontakt zur Abteilung Y.____ zu pflegen, vermehrt in der Schweiz und in Europa aufzutreten und eine Homepage einzurichten (vgl. Beilagen zur Beschwerdeantwort [BAB] 4, 8 und 10). Auch unentschuldigtes Fernbleiben des Beschwerdeführers bei Prüfungen gab wiederholt zu Beanstandungen Anlass (BAB 1, 5, 6, 8). Schliesslich wurde der Beschwerdeführer mehrfach darauf hingewiesen, dass die Studentinnen und Studenten mit seinem Unterricht nicht zufrieden seien (BAB 1, 5, 8; vgl. auch hinten E. 4.5).

2.3.2 Mit E-Mail vom 1. März 2012 teilte B._____, stellvertretender Leiter des Fachbereichs ..., dem Beschwerdeführer mit was folgt (BAB 15):

«[...] we are running out of work for you and we don't see how we can create (more) workload for you anymore. furthermore you have accumulated a deficit of about 25% workload (for one semester). the outlook is not good and there's no reason to assume that the situation will change. the pragmatic thing to do would be to put an end to our collaboration.»

Hierauf antwortete der Beschwerdeführer mit E-Mail vom 30. März 2012, dass er gewillt sei, weiterhin an der HKB zu unterrichten. Er sei zudem zuversichtlich, dass der Mangel an Studentinnen und Studenten («monumental lack of students») nächsten

Sommer ein Ende finden werde (vgl. Beilage 4 zur Beschwerde vom 16.7.2012; Vorakten ERZ). Hierauf antwortete B._____ am 4. April 2012 wie folgt (BAB 16):

«[...] i'm afraid you do not understand the seriousness of the situation. for one we are running out of students/work for you an we cannot generate pensum or invent workload. we have addressed this point many times over the years and nothing has changed. [...] there are three options:

- you resign in august. [...]
- you continue to work in fall with whatever workload you have [...]. this means that you will have to work one full year with no salary to pay off your deficit.
- we will have to give you notice of your leave. [...]

[...].C._____ will contact you for a meeting where we will try for the last time to discuss the situation. after this meeting one of the three options above will have to be chosen.»

Am 5. Juni 2012 trafen sich B._____, C._____ und D._____ mit dem Beschwerdeführer zum angekündigten Gespräch (BAB 17). Gegenstand dieses Gesprächs bildete gemäss der Aktennotiz zunächst der Abschluss einer Austrittsvereinbarung (Termination of employment by mutual agreement; BAB 19). Weiter wurde der Beschwerdeführer davon in Kenntnis gesetzt, dass – sofern eine Austrittsvereinbarung nicht zu Stande kommen sollte – das Anstellungsverhältnis per Ende Januar 2013 gekündigt werde. Ihm wurde bis zum 15. Juni 2012 Gelegenheit eingeräumt, Bescheid zu geben, ob er der Austrittsvereinbarung zustimme (zum Ganzen Aktennotiz vom 5.6.2012, BAB 18). Am 7. Juni 2012 antwortete der Beschwerdeführer wie folgt (BAB 20):

«As previously mentioned, I will not offer my resignation under any circumstances, and totally reject the decision of not being allowed to continue teaching in the fall. [...] Proceed as you wish ...»

2.4 Der Aktennotiz des Gesprächs vom 5. Juni 2012 lässt sich nicht entnehmen, was über die bestehenden Probleme im Einzelnen gesagt wurde. Jedoch geht klar hervor, welche Modalitäten die Schule für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ins Auge gefasst hat (Austrittsvereinbarung oder Kündigung). Dem Beschwerdeführer kann nicht gefolgt werden, wenn er behauptet, erst mit der Kündigungsverfügung von den Kündigungsgründen Kenntnis erlangt zu haben. Vielmehr steht nach dem vorstehend Gesagten fest, dass die BFH den Beschwerdeführer wiederholt auf die bestehenden Schwierigkeiten hingewiesen hatte (Unterpensum aufgrund fehlender Akquisition, unentschuldigtes Fernbleiben, Beanstandungen der Studentinnen und Studenten). Letzterer hat in der Vergangenheit auch mehrfach Gelegenheit erhalten, seine Sicht der Dinge darzulegen. Spätestens aufgrund der E-Mail vom 1. März 2012

war ihm bewusst, dass auch eine Kündigung in Erwägung gezogen wird. Am Gespräch vom 5. Juni 2012 wurde er schliesslich darüber in Kenntnis gesetzt, dass die Kündigung ausgesprochen werde, sofern die Austrittsvereinbarung nicht zu Stande komme. Bei dieser Ausgangslage genügen nach der dargelegten Rechtsprechung auch relativ informelle Äusserungsmöglichkeiten dem Gehörsanspruch (E. 2.2 hiavor). Eine solche hat der Beschwerdeführer erhalten, ist ihm doch am Gespräch vom 5. Juni 2012 Gelegenheit zur Äusserung eingeräumt worden. Dass er in erster Linie aufgefordert wurde, zur Austrittsvereinbarung Stellung zu nehmen, ändert hieran nichts. Denn der Beschwerdeführer musste wissen, dass die Kündigung verfügt wird, falls die Austrittsvereinbarung scheitern sollte. Eine weitergehende Anhörung zu den in der Verfügung aufgeführten Kündigungsgründen war nicht erforderlich (vgl. eine ähnliche Konstellation betreffend VGE 2012/475 vom 18.9.2013, E. 2.4).

2.5 Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, von seiner Sicht der Dinge habe der für die Kündigungsverfügung zuständige Rektor der BFH keine Kenntnis gehabt, da ihm weder ein Protokoll einer Besprechung noch eine schriftliche Stellungnahme vorgelegen habe. Sein Gehörsanspruch sei auch insoweit verletzt. Der Beschwerdeführer beruft sich auf das Urteil des Verwaltungsgerichts vom 26. März 2007 (BVR 2007 S. 395; vgl. Beschwerde, Ziff. 14). Das Gericht hat darin ausgeführt, die betroffene Person habe zwar keinen Anspruch darauf, von allen Mitgliedern der für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses zuständigen Kollegialbehörde angehört zu werden. Erfolge die Anhörung allerdings durch ein Mitglied oder durch das Sekretariat, müssten zumindest die Ergebnisse der weiteren Abklärungen und die Stellungnahme der betroffenen Person schriftlich vorliegen, damit die Kollegialbehörde Verantwortung in der Sache übernehmen und selbständig entscheiden könne (vgl. E. 5.1 und 5.2). – Vorliegend ist nicht eine Kollegialbehörde, sondern der Rektor das für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses zuständige Organ (vgl. Art. 17 i.V.m. Art. 13 Bst. b der Verordnung vom 5. Mai 2004 über die Berner Fachhochschule [Fachhochschulverordnung, FaV; BSG 436.811]). Der Rektor braucht nicht persönlich an den Besprechungen teilzunehmen. Vielmehr darf er die Anhörung – wie er es hier getan hat – den direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers überlassen. Massgebend ist, dass er aufgrund des Personaldossiers, wozu auch die oben erwähnten E-Mails und die weiteren massgebenden Unterlagen (z.B. Aktennotiz vom 5.6.2012, BAB 18) gehören, selbständig entscheiden kann. Dem Rektor war demnach die Sicht des Beschwerdeführers zu den im Raum stehenden Vorwürfen bekannt. Hinweise, die auf Gegenteiliges schliessen liessen, sind weder dargetan noch ersichtlich.

2.6 In Würdigung der konkreten Umstände und gemessen an den herabgesetzten Anforderungen an die Gehörsverletzung (E. 2.2 hiervor) verfügte der Beschwerdeführer über hinreichende Äusserungsmöglichkeiten. Die ERZ hat eine Gehörsverletzung zu Recht verneint. Im Übrigen wäre ein allfälliger Mangel dadurch geheilt worden, dass der Beschwerdeführer im vorinstanzlichen Verfahren die Möglichkeit hatte, seinen Standpunkt vollumfänglich einzubringen (vgl. dazu BVR 2007 S. 20 [VGE 22465 vom 26.4.2006], nicht publ. E. 3.4 mit weiteren Hinweisen).

3.

In der Sache ist die Auflösung des Anstellungsverhältnisses strittig.

3.1 Grundsätzlich gilt für alle Arbeitsverhältnisse des Kantons das Personalgesetz (Art. 2 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01]). Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BFH gilt gemäss Art. 18 Abs. 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2003 über die Berner Fachhochschule (FaG; BSG 435.411) die Personalgesetzgebung, soweit das FaG und seine Ausführungsbestimmungen keine besonderen Vorschriften enthalten. Art. 18 Abs. 2 FaG überlässt dem Regierungsrat die Kompetenz zum Erlass von Regelungen über die Fristen und Termine für die Beendigung des Anstellungsverhältnisses sowie die Folgen von dessen Beendigung. Gemäss Art. 17 FaV können die Anstellungsbehörde sowie die Dozentinnen und Dozenten das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Semesters auflösen. Im gegenseitigen Einvernehmen kann von Termin und Frist abgewichen werden.

3.2 In Bezug auf die Kündigungsgründe gilt das PG. Nach Art. 25 Abs. 2 PG hat die Anstellungsbehörde für die Kündigung triftige Gründe anzugeben; solche liegen insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt (Bst. a), Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat (Bst. b), durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört (Bst. c) oder Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt (Bst. d). Die gesetzliche Aufzählung ist indes nicht abschliessend. Als zulässige Auflösungsgründe sind ferner Dienstpflichtverletzungen oder ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis anerkannt (BVR 2000 S. 312 E. 2b). Mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft

gesehen einen triftigen Grund abgeben (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.1, 2009 S. 443 E. 4.5; von Kaenel/Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 2. Aufl. 2013, S. 49 ff., N. 60). Eine Kündigung ist immer dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung einer Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (BVR 2012 S. 294 E. 4.1, 2009 S. 443 E. 2.3, 2007 S. 538 E. 3.3, je mit Hinweisen). Bei der Beurteilung des Verhaltens der betroffenen Person steht der zuständigen Behörde ein gewisses Ermessen zu, weil sie den tatsächlichen Verhältnissen näher steht als das Gericht. Die Voraussetzungen für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen und die Auflösung muss stets verhältnismässig sein (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.2, 2009 S. 107 E. 9.1, 2007 S. 538 E. 3.3 und 4).

3.3 Die Kündigungsverfügung vom 15. Juni 2012 wird im Wesentlichen damit begründet, dass seit mehreren Semestern zu wenige Studentinnen und Studenten das Fach ... belegt haben, wodurch beim Beschwerdeführer ein Unterpensum entstanden sei und er etliche Minusstunden aufweise (vgl. BAB 22). Diesbezügliche Weisungen habe der Beschwerdeführer nicht oder sehr spät befolgt. Auch sei er Abschlussprüfungen seiner Studentinnen und Studenten ohne Abmeldung ferngeblieben und habe deren [Auftritte] sehr selten besucht. Seitens der Studentinnen und Studenten hätten sich die Reklamationen gehäuft. Aufgrund dieser Umstände und des Verhaltens des Beschwerdeführers sei das Vertrauensverhältnis nachhaltig gestört. – Die ERZ führt im angefochtenen Entscheid aus, der Beschwerdeführer habe zu wenig unternommen, um seine seit Jahren sinkende Auslastung aufzufangen. Weiter habe er Pflichttermine versäumt und es sei wegen pädagogisch-didaktischer Mängel zu Reklamationen seitens der Studentinnen und Studenten gekommen (vgl. E. 2.2.6 des angefochtenen Entscheids).

4.

Aufgrund der Akten ist im Zusammenhang mit den Kündigungsgründen von folgendem rechtserheblichem Sachverhalt auszugehen:

4.1 Der Beschwerdeführer war seit 1. Februar 1996 an der damaligen ... Schule in Bern als Lehrer für das Fach ... tätig (Arbeitsvertrag vom 8.3.1996, in Vorakten ERZ).

Per 1. Januar 2001 wurde die ... Schule in die BFH integriert. Seither war der Beschwerdeführer als Dozent vorerst an der HMT und sodann im Departement der HKB im Fachbereich ..., Abteilung X.____ angestellt. Er unterrichtete ... im Haupt- und Nebenfach und leitete Ensembles. Gemäss Anstellungsverfügung vom 27. April 2001 war er mit einem Beschäftigungsgrad innerhalb einer Bandbreite von 30-50 Prozent angestellt (act. 10A/1/5). Per 1. September 2005 wurde sein Beschäftigungsgrad auf 45 Prozent festgelegt (Anstellungsverfügung vom 29.8.2005; act. 10A/1/4). Dessen ungeachtet variierte sein Pensum von Semester zu Semester, weil individueller Unterricht nicht planbar ist und stark von der Anzahl der Studentinnen und Studenten abhängt, die eine Dozentin oder ein Dozent betreut. Den Dozierendenaufträgen, die dazu dienen, allfällige Abweichungen zwischen effektivem Pensum und vereinbartem Beschäftigungsgrad zu dokumentieren, ist Folgendes zu entnehmen (vgl. act. 10A/4):

Semester	Anstellung	effektiv	Saldo Std. (laufendes Semester)	Saldo Std. (Übertrag)
WS 2006/2007	45 %	49.99 %	47.14	10.84
SS 2007	45 %	44.43 %	-5.35	5.49
HS 2007	45 %	48.45 %	32.62	38.11
FS 2008	45 %	44.27 %	-6.90	31.21
HS 2008	45 %	49.74 %	44.82	76.03
FS 2009	45 %	37.20 %	-73.74	2.29
HS 2009	45 %	37.64 %	-69.57	-67.28
FS 2010	45 %	28.80 %	-153.14	-220.42

4.2 Die professionelle ...ausbildung hat sich allmählich zu einem kompetitiven Markt um die besten Studentinnen und Studenten sowie Dozentinnen und Dozenten gewandelt. Aus diesen Gründen hat (auch) die Abteilung X.____ unter der Leitung von C._____ im Jahr 2009 eine Neuausrichtung vorgenommen. Seither sind die Hauptfachdozentinnen und -dozenten einem Wettbewerb ausgesetzt, d.h. sie müssen sich selber um die Akquise neuer Studentinnen und Studenten kümmern. Mit allen Hauptfachdozentinnen und -dozenten wurden neue Arbeitsverträge abgeschlossen, die einen Beschäftigungsgrad innerhalb einer Bandbreite und keinen fixen Beschäftigungsgrad mehr vorsehen (vgl. E-Mail von B._____ an den Beschwerdeführer vom 20.4.2010; BAB 9). Das effektive Pensum hängt davon ab, wie viele Studentinnen und Studenten die betreffende Dozentin oder der betreffende Dozent betreut. Die BFH sorgt ihrerseits für «gute Rahmenbedingungen».

4.3 Der Beschwerdeführer hat sich mit der Lehrtätigkeit gemäss dieser Neuausrichtung einverstanden erklärt, indem er akzeptiert hat, per 1. August 2010 mit einem Beschäftigungsgrad innerhalb einer Bandbreite von 25-45 Prozent zu arbeiten (vgl. Arbeitsvertrag vom 9.6.2010 und Schreiben der BFH an den Beschwerdeführer vom 16.4.2010 [«Agreement for new workload»]; act. 10A/1/1 und 10A/1/2). Das tatsächliche Arbeitspensum entwickelte sich wie folgt (vgl. die betreffenden Dozierendenaufträge; act. 10A/4):

Semester	Anstellung	effektiv	Saldo Std. (laufendes Semester)	Saldo Std. (Übertrag)
HS 2010	25-45 %	30.67 %	53.56	-166.86
FS 2011	25-45 %	37.65 %	116.85	-50.01
HS 2011	25-45 %	18.18 %	-63.04	-113.05
FS 2012	25-45 %	9.69 %	-141.46	-254.51

4.4 Das seit Jahren kontinuierlich sinkende tatsächliche Arbeitspensum des Beschwerdeführers zeigt, dass immer weniger Studentinnen und Studenten das Fach ... bei ihm belegten. Insbesondere gingen für die vom Beschwerdeführer ausgeschriebenen Ensembles für das Herbstsemester 2011 keine Anmeldungen (mehr) ein (vgl. E-Mail von C. _____ an den Beschwerdeführer vom 7.6.2011; BAB 13). Dieser Entwicklung wollte die BFH entgegenwirken, da eine ... Schule, die keine Studentinnen und Studenten für das Fach ... (mehr) findet, ihrer Darstellung nach weder glaubwürdig noch überlebensfähig ist (Beschwerdeantwort, S. 3). Sie ist daher in zweierlei Hinsicht tätig geworden: Zum einen hat sie den Beschwerdeführer zu Verhaltensänderungen aufgefordert (vgl. die nachfolgende E. 4.5). Zum anderen hat sie für das Herbstsemester 2009 vorerst einen weiteren Dozenten für dieses Fach angestellt (vgl. E. 4.6).

4.5 Mit Blick auf die sinkende Anzahl der Studentinnen und Studenten hat die BFH den Beschwerdeführer aufgefordert, seine Präsenz in der Öffentlichkeit zu erhöhen. Weiter sollte er seine Anwesenheitspflichten wahrnehmen und auf die Kritik der Studentinnen und Studenten eingehen. Zu den einzelnen Punkten ergibt sich Folgendes:

4.5.1 Anlässlich des Dozierendengesprächs vom 15. April 2008 wurde der Beschwerdeführer – soweit aktenkundig – erstmals aufgefordert, mehr Kontakt zur HKB und zur ... Schule zu pflegen (vgl. BAB 1; auch zum Folgenden). Die «bessere Vernetzung» wurde gar als neues Ziel vereinbart. Auch wurde er aufgefordert, sich in

der schweizerischen und europäischen Szene ein Netzwerk aufzubauen, damit sich Studentinnen und Studenten für ein Studium an der BFH entschliessen. Hierzu sollte er eine Homepage einrichten und mehr auftreten (E-Mail von E. _____ an C. _____ vom 3.12.2008; BAB 4). Im Anschluss an ein Gespräch zwischen B. _____ und dem Beschwerdeführer vom 17. September 2009 wurde was folgt festgehalten (vgl. BAB 8):

«so please try to develop more presence on the scene and widen your reputation as a performer: get gigs in Switzerland and Europe get a website [...] or at least a myspace account (put your ... online), try to ... and put your name ..., make contact with the teachers from the ... [...].»

Diese Aufforderungen veranlassten den Beschwerdeführer vorerst nicht zu einer Verhaltensänderung. Noch am 15. März 2011 bestätigte er gegenüber C. _____, diesbezüglich (Homepage oder MySpace-Account, Auftritte, Kontakt zur Abteilung Y.____) nichts unternommen zu haben (E-Mail von C. _____ an den Beschwerdeführer vom 15.3.2011, BAB 10). Erst am 18. Mai 2011 eröffnete er ein MySpace-Profil, um seine Präsenz in der Öffentlichkeit zu erhöhen (Beilage 13 zur Beschwerde im vorinstanzlichen Verfahren). Überdies ist aus der bei der ERZ eingereichten ...liste ersichtlich (vgl. Beilage 14 zur Beschwerde im vorinstanzlichen Verfahren), dass der Beschwerdeführer ab 2010 ab und zu, d.h. jährlich mindestens einmal, in Basel (...) aufgetreten ist. Auch in den Jahren zuvor trat er dort vereinzelt auf (einsehbar unter: <<http://www.....ch>>, Rubriken «Programm/Suchen/A. _____»). Weiter ist er im Jahr 2010 einmal (...) und im Jahr 2012 zweimal in Bern (... und ...) aufgetreten. Im Jahr 2012 fanden je ein Auftritt in Wädenswil (...) und einer in Basel (...) statt. Die weiteren Auftritte in den Jahren 2010 bis 2012 fanden – abgesehen von einem in Moskau – in den USA (Tampa, St. Petersburg, Sarasota, Ruskin, Detroit und Bloomfield Township) statt. Zudem hat er im vorinstanzlichen Verfahren angegeben, im Frühling 2012 mit dem «...» Aufnahmen gemacht zu haben. [...] (Eingaben im vorinstanzlichen Verfahren vom 12.10.2012, S. 3, und vom 8.3.2013, S. 2).

4.5.2 Die unentschuldigten Abwesenheiten des Beschwerdeführers – vor allem während der unterrichtsfreien Zeit – gaben wiederholt zu Diskussionen Anlass. So wurde bereits anlässlich des Dozierendengesprächs vom 15. April 2008 bemängelt, dass der Beschwerdeführer an Aufnahme- und Abschlussprüfungen nicht anwesend war (BAB 1; auch zum Folgenden). Künftig sollte er sich diese Termine reservieren, was in der Zielvereinbarung festgehalten wurde («grösseres Engagement bei Prüfungen»). Dessen ungeachtet war der Beschwerdeführer im Juni 2008 erneut nicht

an den Phaseprüfungen, den BA Thesis-Prüfungen und Diplom... anwesend (vgl. E-Mail von C._____ an E._____ vom 16.9.2008, E-Mail von C._____ an den Beschwerdeführer vom 13.6.2009 und E-Mail vom Beschwerdeführer an C._____ vom 29.6.2009; BAB 2, 5 und 6). Im Januar 2009 blieb er den Projektwochen fern, so dass seine Studentinnen und Studenten ohne seine Unterstützung auftreten mussten (vgl. E-Mail von C._____ an den Beschwerdeführer vom 13.6.2009; BAB 5). Laut C._____ brachte der Beschwerdeführer zur Erklärung vor: «I'm not coming back for this two weeks of school after christmas, because I'm in Detroit, and I'm not flying back and forth» (E-Mail von C._____ an den Beschwerdeführer vom 13.6.2009, BAB 5). An der Besprechung vom 17. September 2009 wurde der Beschwerdeführer wiederum auf seine Pflicht aufmerksam gemacht, während des Schuljahrs, wozu auch die ersten beiden Januarwochen gehören, anwesend zu sein (vgl. E-Mail von B._____ an den Beschwerdeführer vom 18.9.2009; BAB 8):

«teachers are obliged to be present during the official school year. this includes the first two weeks in january. students and ensembles have the right to be coached and feedbacked until they finish the semester. we want you to be present at aufnahmeprüfung, phasenprüfung, projektwoche, BA/MA exams so you know exactly what's going on at our school. this enables you to judge students in comparison to their fellow students and it still gives you more than 4 months per year for travelling, touring, family.»

4.5.3 Schliesslich ist aktenkundig, dass seitens der Studentinnen und Studenten Kritik am Unterricht des Beschwerdeführers geäussert worden ist (BAB 1, 2, 5, 8). Anlass zu Kritik gab es vorab im Zusammenhang mit den Ensembles. Dies hat der Beschwerdeführer zur Kenntnis genommen, indem er den Leitfaden und das Protokoll des Dozierendengesprächs unterzeichnet hat (BAB 1; auch zum Folgenden). Diesem Leitfaden und Protokoll ist folgende Bemerkung zu entnehmen: «Sehr viel Kritik an Ensemble WS. Studierende sehr unzufrieden». Der Beschwerdeführer wurde hierauf aufgefordert, mit den Studentinnen und Studenten das Gespräch zu suchen. Nach der Leiterin der Abteilung X.____ haben sich die Studentinnen und Studenten insbesondere über mangelndes Interesse, fehlende Didaktik und fehlenden Respekt sowie über ein inhaltlich langweiliges Unterrichtsprogramm beklagt (E-Mail vom 16.9.2008 von C._____ an E._____, BAB 2). Mit E-Mail vom 13. Juni 2009 wies C._____ den Beschwerdeführer erneut darauf hin, dass die Studentinnen und Studenten mit dem Unterricht (immer noch) nicht zufrieden seien und sich insoweit nichts verändert habe (BAB 5). Im Anschluss an die Besprechung vom 17. September 2009 forderte B._____ den Beschwerdeführer mit E-Mail vom 18. September 2009 auf (BAB 8):

«introduce structured feedback: please try to adapt to students' needs for direct verbal feedback.»

Der Beschwerdeführer hat im vorinstanzlichen Verfahren verschiedene Schreiben bzw. E-Mails beigebracht, die ihm attestieren, ein hervorragender ... zu sein und einen guten Unterrichtsstil zu pflegen (Beilagen zur Beschwerde 15-22). Eine dieser Rückmeldungen wurde von ..., Dozent des Fachs ..., verfasst. Ein weiteres positives Feedback stammt von ..., der aufgrund einer ungenügenden Leistung bei der Eignungsprüfung nicht zum Studium zugelassen wurde. Nur wenige Rückmeldungen stammen von Studentinnen und Studenten der Abteilung X.____ (Stellungnahme der BFH vom 18.1.2013 im vorinstanzlichen Verfahren, S. 4).

4.6 Um nicht weitere Marktanteile zu verlieren bzw. neue Studentinnen und Studenten für das Fach ... zu gewinnen, sah sich die BFH gemäss ihren Angaben im Herbst 2009 dazu veranlasst, einen weiteren Dozenten für dieses Fach anzustellen. Dass mehrere Dozentinnen und Dozenten dasselbe ... unterrichten, entspricht der Regel. Für die Fächer ... sind ebenfalls mehrere Dozenten angestellt (vgl. die Übersicht über die Dozentinnen und Dozenten der Abteilung X.____; einsehbar unter: <<http://www.....ch/>>). F._____, leitete seit dem Herbstsemester 2009 vorerst nur Ensembles. Seit dem Herbstsemester 2011 unterrichtet er aber auch ... im Hauptfach. Auf diesen Zeitpunkt hin stellte die BFH zudem noch einen weiteren Dozenten, G._____, an, welcher in erster Linie Ensembles und das Fach ... unterrichtet. C._____ befürchtete, dass dieser Umstand den Beschäftigungsgrad des Beschwerdeführers negativ beeinflussen werde (vgl. E-Mail von C._____ an B._____ vom 15.3.2011; BAB 11). In Bezug auf das Kernfach bzw. die Kostenstelle «... Lehre» entwickelte sich die Situation wie folgt (BAB 10A/4):

Semester	Hauptfach ... Lehre	Effektives Pensum
WS 2006/2007	42.95 %	49.99 %
SS 2007	39.99 %	44.43 %
HS 2007	39.73 %	48.45 %
FS 2008	37.64 %	44.27 %
HS 2008	37.64 %	49.74 %
FS 2009	25.09 %	37.20 %
HS 2009	31.37 %	37.64 %
FS 2010	25.44 %	28.80 %
HS 2010	27.53 %	30.67 %
FS 2011	29.23 %	37.65 %
HS 2011	17.11 %	18.18 %
FS 2012	6.68 %	9.69 %

5.

Zum Vorliegen von Kündigungsgründen ergibt sich was folgt:

5.1 Die ERZ hat im mangelnden Engagement des Beschwerdeführers, das sich darin geäussert habe, dass er Termine verpasst hat (vgl. nachfolgende E. 5.3), auf Kritik seitens der Studentinnen und Studenten in Bezug auf seine pädagogisch-didaktischen Fähigkeiten nicht eingegangen ist (vgl. nachfolgende E. 5.4) und sich nicht um die Akquisition von Studentinnen und Studenten gekümmert hat (vgl. nachfolgende E. 5.5), triftige Gründe für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses erblickt. Sie wirft dem Beschwerdeführer sinngemäss vor, mehrere Dienstpflichten verletzt und Weisungen der BFH wiederholt missachtet zu haben. Dienstpflichtverletzungen können nach der Rechtsprechung zulässige Auflösungsgründe bilden. Auch mehrere geringfügige Pflichtverletzungen können gesamthaft gesehen einen triftigen Grund im Sinn von Art. 18 Abs. 1 FaG i.V.m. Art. 25 Abs. 2 PG abgeben (vgl. vorne E. 3.2).

5.2 Die Dozentinnen und Dozenten an der BFH müssen grundsätzlich über eine abgeschlossene Ausbildung auf Hochschulstufe und über eine methodisch-didaktische Qualifikation verfügen. Die Lehrtätigkeit in richtungsspezifischen Fächern setzt zudem mehrjährige Berufserfahrung voraus (Art. 20 Abs. 1 FaG). Gemäss Art. 21 Abs. 1 FaV sind Dozentinnen und Dozenten in der Lehre, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistung tätig (Bst. a), gewährleisten im Rahmen ihres Auftrags die Verbindung zu Wissenschaft, Praxis, Wirtschaft und Gesellschaft (Bst. b) und wirken bei der Verwaltung der BFH mit (Bst. c). Mit der Anstellung übernehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu denen auch die Dozentinnen und Dozenten gehören (vgl. Art. 11 Abs. 1 Bst. c FaV), eine Reihe von Rechten und Pflichten. Die Funktion BFH Dozent/in II wird gemäss der Richtpositionsumschreibung wie folgt umschrieben (einsehbar unter: <http://www.fin.be.ch/de/index/personal/anstellungsbedingungen/gehalt.html>); vgl. ferner Art. 35 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 [PV; BSG 153.011.1]):

«Umfassende Verantwortung in der Lehre und/oder Weiterbildung (Modul-Konzeption und -Durchführung, Beratung der Studierenden, Betreuung von studentischen Arbeiten), i.d.R. erweiterter Leistungsauftrag, d.h. umfassende Verantwortung für Forschung und Entwicklung und/oder Dienstleistung und Weiterbildung

ODER

Übernahme von Führungs- und Ergebnisverantwortung für Organisationseinheiten mittlerer oder geringer Komplexität. Anspruchsvolle Problemstellungen und Führungsaufgaben.»

Die BFH hat diesen Aufgabenbeschrieb für den Fachbereich ... wie folgt präzisiert (vgl. act. 10A/2):

- « - Einzel-, Gruppen- und Klassenunterricht
- administrative und inhaltliche Vor- und Nachbearbeitung des Unterrichts (Vorlesungen, Haupt- und Nebenfachunterricht)
- Teilnahme an Bewertungskommissionen für BA-/MA-Thesen
- alleinige Verantwortung für die abschliessende Leistungsbeurteilung (KNW)
- Expertentätigkeit: Vor- und Nachbearbeitung, Akten/Werkstudium, Prüfungsabnahme, Besprechungen
- Begleitung der Abschlussvorbereitung
- Akquisitions-/Marketingtätigkeiten
- üben»

Aus dem Aufgabenbeschrieb ergibt sich, dass primäre Aufgabe der Dozentinnen und Dozenten des Fachbereichs ... das Unterrichten (Einzel-, Gruppen- und Klassenunterricht) ist. Hierzu gehört aber nicht nur die Vor-, sondern auch die Nachbearbeitung. Die inhaltliche Nachbearbeitung setzt voraus, dass auf Rückmeldungen seitens der Studentinnen und Studenten eingegangen wird, um den Unterricht weiterzuentwickeln. Die Mitwirkung bei Prüfungen (Teilnahme an Bewertungskommissionen, Vornahme von Leistungsbeurteilungen, Ausüben der Expertentätigkeit und Begleitung der Abschlussvorbereitung) zählt zum Kreis der Aufgaben, die sich mit dem Unterricht verbinden. Die in diesem Zusammenhang stehenden Termine sind wahrzunehmen – unabhängig davon, ob sie während des Semesters oder in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden. Schliesslich sind die Dozentinnen und Dozenten ausdrücklich dazu verpflichtet, Akquisitions- und Marketingtätigkeiten zu übernehmen.

5.3 Zum Vorwurf der unentschuldigten Abwesenheiten ergibt sich Folgendes: Entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers ist aus den Akten ersichtlich, dass er nicht nur einen, sondern mehrere Termine versäumt hat. Insbesondere hat er im Jahr 2008 die Aufnahme- und Abschlussprüfungen sowie Phaseprüfungen, BA Thesis-Prüfungen und Diplom... verpasst. Weiter ist er im Januar 2009 den Projektwochen ferngeblieben (vgl. E. 4.5.2 hiervor). Die BFH macht geltend, es sei auch später noch zu unentschuldigtem Abwesenheiten gekommen (Beschwerdeantwort, S. 3). Weitere Versäumnisse sind zwar nicht belegt. Dessen ungeachtet ist mit Blick auf den

Aufgabenbeschrieb für Dozentinnen und Dozenten des Fachbereichs ..., welcher die Teilnahme an Bewertungskommissionen für Bachelor- und Master-Thesen sowie die Abnahme von Prüfungen ausdrücklich als Pflichten nennt, das Verpassen der belegten Termine als Pflichtverletzung zu werten. Der Beschwerdeführer behauptet, dem einen Termin aus «nachvollziehbaren Gründen» ferngeblieben zu sein; den Grund nennt er aber nicht (Beschwerde, Ziff. 20). Jedenfalls kann im Umstand, dass der Beschwerdeführer im Januar 2009 nicht gewillt war, für zwei Wochen von Detroit nach Bern zurückzukehren (vgl. E. 4.5.2 hiervor), kein die Abwesenheit entschuldigender Grund erblickt werden. Dass die Termine zu spät angekündigt worden wären, macht der Beschwerdeführer nicht geltend und ist im Übrigen auch nicht ersichtlich. Somit ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer die Terminversäumnisse verschuldet hat, sodass eine Pflichtverletzung zu bejahen ist.

5.4 Soweit die Vorinstanz dem Beschwerdeführer pädagogisch-didaktische Mängel vorwirft, stellt sich die Frage, ob der Beschwerdeführer die ihm obliegende Pflicht zur Nachbearbeitung des Unterrichts vernachlässigt hat. Er behauptet, diese Kritik sei nicht belegt (vgl. Beschwerde, Ziff. 22). – Aus dem Gesagten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer Kenntnis davon hatte, dass seitens der Studentinnen und Studenten – insbesondere im Zusammenhang mit den von ihm geleiteten Ensembles – Kritik geäußert worden ist, was er im Anschluss an das Dozierendengespräch sogar mit seiner Unterschrift bestätigt hat. Kritisiert wurde Folgendes: Mangelndes Interesse, fehlende Didaktik und fehlender Respekt des Beschwerdeführers sowie ein inhaltlich langweiliges Unterrichtsprogramm. Der Beschwerdeführer wurde seitens der BFH angewiesen, eine Feedbackkultur einzuführen («introduce structured feedback»); vgl. hierzu vorne E. 4.5.3, auch zum Folgenden). Es sind aber auch Schreiben aktenkundig, die den Unterrichtsstil des Beschwerdeführers loben. Die positiven Rückmeldungen sind allerdings insoweit zu relativieren, als sie nicht von Studentinnen und Studenten der Abteilung X.____ stammen. Somit ist erstellt, dass es seit dem Jahr 2008 zu Reklamationen seitens der Studentinnen und Studenten – insbesondere im Zusammenhang mit den vom Beschwerdeführer geleiteten Ensembles – gekommen ist. Für dessen Ensembles haben sich zuletzt denn auch keine Studentinnen und Studenten mehr angemeldet. Somit muss sich der Beschwerdeführer vorwerfen lassen, die Kritik einiger Studentinnen und Studenten nicht ernst genommen und die Weisung, eine Feedbackkultur einzuführen, nicht umgesetzt zu haben.

5.5 Im Zusammenhang mit der Pflicht zur Akquisition ergibt sich was folgt:

5.5.1 Der Beschwerdeführer macht geltend, mit der Neuausrichtung der Abteilung X.____ sei eine unnötige Konkurrenzsituation geschaffen worden. Nicht er als öffentlich-rechtlicher Angestellter habe für die Arbeitsbeschaffung besorgt zu sein, sondern die BFH als Arbeitgeberin. Überdies habe die BFH mit F._____ und G._____ zwei Dozenten angestellt, die ihn direkt konkurrenziert hätten. Diese Vorgehensweise sei unzulässig (vgl. Beschwerde, Ziff. 16). Die Vorinstanz vertritt die Auffassung, es sei nicht an ihr, das seit 2009 praktizierte System zu werten, wonach sich die Dozentinnen und Dozenten um Studentinnen und Studenten bemühen müssen. – Die Abteilung X.____ hat im Jahr 2009 eine Neuausrichtung vorgenommen, mit welcher einherging, dass sich (auch) die Dozentinnen und Dozenten um die Akquisition neuer Studentinnen und Studenten kümmern müssen. Daher wurden auch mit sämtlichen Dozentinnen und Dozenten, die ein Hauptfach unterrichten, ein Beschäftigungsgrad innerhalb einer Bandbreite vereinbart (vgl. vorne E. 4.2). Auch mit dem Beschwerdeführer wurde ein neuer Arbeitsvertrag nach diesem Modell abgeschlossen. Er hat der Neuausrichtung seiner Tätigkeit als Dozent an der BFH folglich zugestimmt (vgl. vorne E. 4.3). Die Neuausrichtung fand Eingang im Aufgabenbeschrieb, ist doch diesem zu entnehmen, dass Akquisitions- und Marketingtätigkeiten zu den Pflichten der Dozentinnen und Dozenten des Fachbereichs ... gehören (vgl. vorne E. 5.2). Anders als sonst in Arbeitsverhältnissen des Kantons üblich, sind Auslastung bzw. Arbeitspensum von der Persönlichkeit und dem Renommee der Stelleninhaberin bzw. des -inhabers abhängig. Eine [Person], die oder der in der Öffentlichkeit präsent bzw. renommiert ist, vermag mehr Studentinnen und Studenten für ein Studium an der BFH zu gewinnen als eine Kollegin oder ein Kollege mit wenig öffentlicher Präsenz. Vor diesem Hintergrund ist es zulässig, von den Dozentinnen und Dozenten des Fachbereichs ... eine Akquisitions- und Marketingtätigkeit zu verlangen. [...] Eine unzulässige Konkurrenzsituation ist durch die Neuausrichtung nicht geschaffen worden. Der Einwand des Beschwerdeführers, es sei nicht ihm anzulasten, älter und Vertreter eines Stils zu sein, der zurzeit gerade nicht gefragt sei, ist deshalb unbehelflich (Beschwerde, Ziff. 17). Die Dozentinnen und Dozenten sind ungeachtet ihrer stilistischen Ausrichtung verpflichtet, in der Öffentlichkeit präsent zu sein bzw. Akquisition und Marketing zu betreiben.

5.5.2 Die BFH hat den Beschwerdeführer mehrfach, erstmals am 15. April 2008, aufgefordert, sich besser zu vernetzen. Insbesondere sollte er vermehrt in der Schweiz und in Europa auftreten, eine Website erstellen oder mindestens ein MySpace-Profil eröffnen, Aufnahmen machen und den Kontakt mit der Abteilung Y.____ suchen (vgl.

vorne E. 4.5.1, auch zum Folgenden). Noch am 15. März 2011 bestätigte der Beschwerdeführer gegenüber der Leiterin der Abteilung X.____, diesbezüglich nichts unternommen zu haben. Erst am 18. Mai 2011 eröffnete er ein MySpace-Profil (mit minimalen Inhalten), blieb aber sonst weitgehend untätig. Soweit der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang vorbringt, es sei unzulässig, von den Dozentinnen und Dozenten zu verlangen, dass sie finanzielle Aufwendungen für Homepages auf sich nehmen (vgl. Beschwerde, Ziff. 16), kann ihm nicht gefolgt werden. Ein Internetauftritt ist Teil des Profils, das von Künstlerinnen oder Künstlern und Dozentinnen oder Dozenten an der BFH erwartet wird. Überdies trat der Beschwerdeführer gemäss seiner ...liste überwiegend in den USA auf und hat er in der Schweiz und Europa ab dem Jahr 2010 nur vereinzelte [Auftritte zu verzeichnen]. Aufnahmen soll er erst im Jahr 2012 gemacht haben. Somit steht fest, dass der Beschwerdeführer die Weisungen der BFH sehr lange missachtet hat, liessen doch die ersten Bemühungen fast drei Jahre auf sich warten. Insoweit kann dem Beschwerdeführer nicht gefolgt werden, er habe «sich nachweislich stark engagiert» (vgl. Beschwerde, Ziff. 19). Vielmehr muss er sich vorwerfen lassen, dass er zu lange untätig war und damit seine Akquisitions- und Marketingpflichten verletzte. Vor diesem Hintergrund kann dahingestellt bleiben, ob das eröffnete MySpace-Profil zwischenzeitlich überholt ist.

5.6 Nach dem Gesagten hat der Beschwerdeführer mehrere Dienstpflichten verletzt. Diese Pflichtverletzungen zeigen, dass er den mit der Neuausrichtung im Jahr 2009 gewandelten Auftrag eines Dozenten an der BFH in wichtigen Bereichen nicht zu erfüllen vermochte. Gesamthaft gesehen stellen diese Pflichtverletzungen, die über Jahre andauerten, wichtige Gründe für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses dar. Die Pflichtverletzungen sind auch ein Grund, dass sich immer weniger Studentinnen und Studenten für das Hauptfach ... beim Beschwerdeführer interessierten. Die Anzahl seiner Studierenden mit dem Fach «... Lehre» ist – soweit aus den Akten ersichtlich – seit dem Wintersemester 2006/2007 rückläufig; nur in einzelnen Semestern (HS 2009, HS 2010 und FS 2011) ist eine leichter Zunahme feststellbar. Das schwindende Interesse der Studierenden für das Hauptfach ... wirkte sich auf das effektive Pensum des Beschwerdeführers aus (vgl. E. 4.6 hiervor). Da er aber auch ... im Nebenfach unterrichtete und (in früheren Jahren) Ensembles leitete, sank das effektive Pensum nicht kontinuierlich, aber in der gesamten Tendenz dennoch stetig (vgl. vorne E. 4.1 und 4.3). Vor diesem Hintergrund kann dem Beschwerdeführer nicht gefolgt werden, wenn er geltend macht, sein effektives Pensum sei einzig aufgrund der «unnötigen Konkurrenzsituation» bzw. den Anstellungen von F._____ und

G._____ gesunken. Vielmehr ist die Abwärtstendenz seit Längerem feststellbar. Zudem ist F._____ erst seit dem Herbstsemester 2009 für die BFH tätig. Auch leitete er zu Beginn Ensembles und konkurrenzierte den Beschwerdeführer nicht direkt. Dies änderte sich erst im Herbstsemester 2011. Auf diesen Zeitpunkt hin wurde auch G._____ angestellt, der Ensembles leitet und ... unterrichtet. Dieser Umstand hat sich wohl – im Verbund mit den begangenen Pflichtverletzungen – dahin ausgewirkt, dass das effektive Pensum des Beschwerdeführers unter das vereinbarte Minimum der Bandbreite von 25 Prozent sank (vgl. vorne E. 4.3). Dessen ungeachtet kann in den Neuanstellungen keine unzulässige Konkurrenzsituation erblickt werden. Zum einen ist es der BFH erlaubt, mehrere Dozentinnen und Dozenten für ... anzustellen. Zum anderen musste die BFH und insbesondere die Abteilung X.____ dem seit Wintersemester 2006/2007 schwindenden Interessen der Studentinnen und Studenten am Hauptfach ... Rechnung tragen, wenn sie im Fach ... auf dem Markt der Bildungsinstitutionen wettbewerbsfähig bleiben wollte. Dies gilt umso mehr, als sie den Beschwerdeführer seit Jahren zu Verhaltensänderungen aufforderte. Zudem wäre es dem Beschwerdeführer sei längerer Zeit obliegen, durch Auftritte im Einzugsgebiet der BFH und die Veröffentlichung von ... selber das Interesse neuer Studentinnen und Studenten zu wecken; dadurch hätte er es in der Hand gehabt, für eine bessere Auslastung zu sorgen.

5.7 Zusammenfassend ergibt sich, dass der Beschwerdeführer mehrere Dienstpflichten verletzt und damit verbundene Weisungen der BFH wiederholt missachtet hat. Dies hat dazu geführt, dass sich immer weniger Studentinnen und Studenten für das Hauptfach ... beim Beschwerdeführer anmeldeten und seine tatsächliche Beschäftigung unter der vereinbarten Bandbreite von 25-45 Prozent zu liegen kam. Die Pflichtverletzungen bilden gesamthaft gesehen triftige Gründe im Sinn von Art. 18 Abs. 1 FaG i.V.m. Art. 25 Abs. 2 PG.

6.

Zu prüfen bleibt, ob die Kündigung auch verhältnismässig ist:

6.1 Um vor dem Verhältnismässigkeitsgrundsatz (Art. 5 Abs. 2 BV) standzuhalten, muss die Kündigung erstens ein geeignetes Mittel zur Problemlösung sein, muss zweitens in dem Sinn erforderlich sein, dass nicht weniger einschneidende

Massnahmen wie beispielsweise eine Verwarnung ebenfalls zum Ziel führen würden, und muss drittens eine Abwägung der gegenseitigen Interessen die Kündigung als gerechtfertigt bzw. zumutbar erscheinen lassen. Die Berücksichtigung des Verhältnismässigkeitsprinzips gilt unbeschadet des Umstands, dass gewisse Aspekte desselben bereits in die Beurteilung der triftigen Gründe gemäss Art. 25 Abs. 2 PG einfließen (BVR 2010 S. 157 E. 4.5.1 mit Hinweisen).

6.2 Der Beschwerdeführer war vom 1. Februar 1996 bis zu seiner Freistellung am 15. Juni 2012 insgesamt während 16 Jahren als Lehrer bzw. Dozent für das Fach ... angestellt. Es liegt damit eine lange Anstellungsdauer vor, die im Rahmen der Verhältnismässigkeitsprüfung besonders zu berücksichtigen ist. In die Würdigung miteinzubeziehen ist auch das vorgerückte Alter des Beschwerdeführers. Das Interesse der BFH an der Entlassung des Beschwerdeführers wiegt schwer, zumal die Schule und insbesondere die Abteilung X.____ daran interessiert sind, als ...ausbildungsstätte für das Fach ... attraktiv zu bleiben. Es ist ferner nicht ausser Acht zu lassen, dass der Beschwerdeführer seit dem Jahr 2008 mehrmals auf dieselben Probleme hingewiesen wurde und ihm entsprechende Weisungen erteilt wurden. Er blieb aber zulange untätig. Es ist nicht ersichtlich, welche weiteren Massnahmen die BFH hätte ergreifen können. Vor diesem Hintergrund ist der BFH auch nicht vorzuwerfen, dass sie weitere Dozenten angestellt hat. Vielmehr hat sie den Beschwerdeführer über längere Zeit wiederholt zu einer Verhaltensänderung aufgefordert und damit dem Umstand Rechnung getragen, dass es sich um einen langjährigen Mitarbeiter handelt. Insbesondere bezüglich der wiederholten unentschuldigten Abwesenheiten wäre auch ein früheres Einschreiten vorstellbar gewesen. Nicht gefolgt werden kann dem Beschwerdeführer, wonach die BFH die Personalführung vernachlässigt habe, indem sie seit dem 15. April 2008 kein Dozierendengespräch mehr geführt habe (Stellungnahme vom 14.3.2014; act. 14), geht doch aus dem in E. 4 dargestellten rechtserheblichen Sachverhalt hervor, dass die BFH den Beschwerdeführer mehrfach auf die bestehenden Probleme angesprochen hat. Unter diesen Umständen hat sie die ihr obliegende Fürsorgepflicht nicht verletzt (vgl. BVR 2009 S. 443 E. 5.1 mit Hinweis auf BGE 132 III 115 und 125 III 70; BVR 2007 S. 538 E. 4.4). In Würdigung der gesamten Umstände kann festgestellt werden, dass die Vorinstanz die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu Recht als verhältnismässig beurteilt hat.

7.

Die Vorinstanz hat damit kein Recht verletzt, indem sie die Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers für rechtmässig erachtet hat. Die Beschwerde erweist sich folglich als unbegründet und ist abzuweisen.

Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat der unterliegende Beschwerdeführer die Verfahrenskosten zu tragen (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Auch liegen entgegen seiner Auffassung keine besonderen Umstände vor, die eine andere Verlegung rechtfertigten (vgl. auch E. 2 hiervoor). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 und 3 VRPG).

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'000.--, werden dem Beschwerdeführer auferlegt.
3. Es werden keine Parteikosten gesprochen.
4. Zu eröffnen:
 - dem Beschwerdeführer
 - der Beschwerdegegnerin
 - der Erziehungsdirektion des Kantons Bern

Der Abteilungspräsident:

Die Gerichtsschreiberin

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Zustellung der schriftlichen Begründung beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) geführt werden. Der Streitwert im Sinn von Art. 51 ff. BGG erreicht Fr. 15'000.--.