

Verwaltungsgericht des Kantons Bern Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 21. August 2015

Verwaltungsrichter Burkhard, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichterin Herzog, Verwaltungsrichter Häberli
Gerichtsschreiberin Baerfuss Klossner

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt ...
Beschwerdeführer

gegen

Kanton Bern
handelnd durch die Polizei- und Militärdirektion, Kramgasse 20, 3011 Bern
Beschwerdegegner

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Verfügung des Amtes für
Freiheitsentzug und Betreuung vom 21. August 2014; H-02)



Sachverhalt:

A.

A._____ (Jg. 1959) war seit 1. Juli 1986 – mit einem einjährigen Unterbruch – an verschiedenen Stellen in der Polizei- und Militärdirektion des Kantons Bern (POM) tätig (Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt, Generalsekretariat, seit 2004 Stabschef im Amt für Freiheitsentzug und Betreuung [FB]). Per 1. Oktober 2011 wurde er vom Vorsteher des Amtes FB zum Direktor der Anstalten Thorberg ernannt. Nach Auftauchen diverser Vorwürfe stellte der Vorsteher der POM, Regierungsrat Hans-Jürg Käser, A._____ mit Verfügung vom 3. Februar 2014 vorläufig im Amt ein. Diese Verfügung ist unangefochten in Rechtskraft erwachsen. Zur Klärung der Vorwürfe gab der Polizei- und Militärdirektor am 14. Februar 2014 eine externe Administrativuntersuchung in Auftrag. Die Ergebnisse dieser Untersuchung präsentierte er am 26. Juni 2014 der Öffentlichkeit.

Mit Verfügung vom 21. August 2014 kündigte der stellvertretende Vorsteher des Amtes FB das Arbeitsverhältnis mit A._____ per 30. November 2014. Zur Begründung wurde angeführt, dass A._____ Sexualkontakte im Bieler Drogenmilieu pflege, zwei Insassen geduzt, einem Insassen zwei Bilder abgekauft sowie mehrfach Entscheide der Spartenleiter zu Gunsten von Insassen abgeändert habe. Das Amt erachtet aus diesen Gründen das Vertrauensverhältnis als zerstört und hält A._____ als Direktor der Anstalten Thorberg für untragbar.

B.

Der Rechtsmittelbelehrung folgend erhob A._____ gegen die Kündigungsverfügung am 19. September 2014 Beschwerde bei der POM mit folgenden Anträgen:

- «1. Der vorliegenden Beschwerde sei aufschiebende Wirkung zu gewähren.
2. Das Beschwerdeverfahren sei zu sistieren, bis die Ergebnisse der Untersuchung der Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates des Kantons Bern vorliegen.

3. Die Verfügung des Beschwerdegegners vom 21. August 2014 sei aufzuheben.
4. Der Beschwerdeführer sei beim Kanton Bern weiterhin und in einer adäquaten Tätigkeit zu beschäftigen.
5. Eventualiter:
Falls sich keine adäquate Möglichkeit im Sinne von Ziffer 4 ergeben sollte, sei mit dem Beschwerdeführer eine Austrittsvereinbarung abzuschliessen mit folgenden Eckwerten:
 - Verlängerung der Frist für die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses um ein Jahr ab Unterzeichnung der Vereinbarung, mit gleichzeitiger Freistellung;
 - Gewährung einer Abgangsentschädigung von 13 Monatsgehältern im Zeitpunkt der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
 - Gewährung eines Beitrags an die nachgewiesenen Kosten für die externe Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung im Umfang von zwei Monatsgehältern.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen».

Gleichzeitig stellte er den Antrag auf Weiterleitung der Beschwerde an die Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ). Gleichentags trat der Polizei- und Militärdirektor in dieser Angelegenheit in den Ausstand. Am 25. September 2014 leitete die POM die Beschwerde zur Behandlung und zum Entscheid an die ERZ weiter.

C.

Am 17. Oktober 2014 leitete der Vorsteher der ERZ, Regierungsrat Bernhard Pulver, die Beschwerde an das Verwaltungsgericht weiter und erklärte seinen Ausstand. Er ersuchte das Verwaltungsgericht, die Beschwerde als «Sprungrekurs» zu behandeln. Mit Zwischenentscheid vom 5. Januar 2015 hat das Verwaltungsgericht den Ausstand des Erziehungsdirektors bewilligt und die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts zur Beurteilung der Beschwerde vom 19. September 2014 bejaht (VGE 2014/291, publ. in BVR 2015 S. 213). Dieser Zwischenentscheid ist unangefochten in Rechtskraft erwachsen.

D.

Mit Beschwerdeantwort vom 17. März 2015 beantragt die POM namens des Kantons Bern die Abweisung der Beschwerde. A. _____ hat mit Eingabe vom 16. April 2015 seine mit Beschwerde gestellten Rechtsbegehren bestätigt.

Mit Zwischenverfügung vom 30. April 2015 hat die Instruktionsrichterin den Antrag von A. _____, es sei die von der POM erstattete Beschwerdeantwort aus den Akten zu weisen und eventualiter eine solche beim Amt FB einzuholen, abgelehnt. Gleichzeitig hat sie das Gesuch um Herstellung der aufschiebenden Wirkung der Verwaltungsgerichtsbeschwerde (vgl. vorne Bst. B) abgewiesen und die Akten ergänzen lassen.

Mit Eingabe vom 7. Mai 2015 hat A. _____ von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Bemerkungen zu den ergänzten Akten anzubringen.

Die Instruktionsrichterin hat den Parteien mit Verfügung vom 3. Juli 2015 Gelegenheit gegeben, zu dem mit Medienmitteilung vom 2. Juli 2015 publizierten Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates Stellung zu nehmen. A. _____ hat hiervon mit Eingabe vom 14. Juli 2015 Gebrauch gemacht, der Kanton Bern hat auf weitere Bemerkungen verzichtet (Eingabe vom 24.7.2015). Die Instruktionsrichterin schrieb in der Folge den Sistierungsantrag (vgl. vorne Bst. B) als gegenstandslos ab.

Erwägungen:

1.

1.1 Das Verwaltungsgericht ist infolge Entfallens der ersten Beschwerdeinstanz 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) zur Beurteilung der Beschwerde als einzige und letzte kantonale Instanz zuständig (vgl. vorne Bst. C). Der Beschwerdeführer hat am Kündigungs-

verfahren teilgenommen, ist durch die angefochtene Verfügung besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren 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 und Unangemessenheit hin (vgl. Art. 80 VRPG und BVR 2015 S. 213 E. 4.5).

2.

Zur Chronologie der Ereignisse ist Folgendes festzustellen:

2.1 Der Beschwerdeführer war seit dem 1. Oktober 2004 Stabschef im Amt FB (Vorakten pag. 1323). Nachdem die Stelle des Direktors der Anstalten Thorberg im Januar 2011 öffentlich ausgeschrieben worden war, gab das Amt FB mit Medienmitteilung vom 24. Februar 2011 die Ernennung des Beschwerdeführers zum neuen Direktor der Anstalten Thorberg bekannt (Vorakten pag. 2126, 2202). Am 20. Juni 2011 wurde der Arbeitsvertrag zwischen dem Amtsvorsteher und dem Beschwerdeführer geschlossen (Vorakten pag. 2205; vgl. auch Art. 4 Abs. 1 der Direktionsverordnung vom 28. Februar 2011 über die Delegation von Befugnissen der Polizei- und Militärdirektion [DeIDV POM; BSG 152.221.141.1]). Am 1. Oktober 2011 trat der Beschwerdeführer die Stelle als Direktor der Anstalten Thorberg an. In dieser Funktion war er direkt dem Amtsvorsteher unterstellt (Vorakten pag. 2302).

2.2 Dem Amtsvorsteher war bereits vor dem Stellenantritt des Beschwerdeführers bekannt, dass dieser mit mindestens einem Insassen per Du war. Er wies zwar darauf hin, dass dies zu Schwierigkeiten führen könnte, gab aber keine konkreten Anweisungen, dass oder wie der damit verbundenen Problematik in effektiver Weise vorzubeugen sei (vgl. Vorakten pag. 36 Rückseite). Im Frühjahr 2013 erhielt der Amtsvorsteher aufgrund einer Insassenakte Kenntnis davon, dass der Beschwerdeführer vor seinem Amtsantritt als Anstaltsdirektor einen Sexualkontakt mit einer Drogenprostituierten gehabt hatte, was er in der Folge anlässlich eines

Führungsgesprächs mit dem Beschwerdeführer thematisierte; Verhaltensanweisungen für die Zukunft wurden diesbezüglich nicht getroffen (Vorakten pag. 39 Rückseite, pag. 58). Ende Juni 2013 wurde alt Nationalrat B._____ aus dem Kreis der Mitarbeiter der Anstalten Thorberg über angebliche Missstände in der Strafanstalt berichtet. An einem Gespräch vom 30. August 2013 informierte B._____ den Polizei- und Militärdirektor über elf gegen den Beschwerdeführer erhobene Vorwürfe (u.a. Duzen von zwei dem Beschwerdeführer aus früherer Zeit bekannter Insassen, käuflicher Erwerb und Ausstellung von Bildern eines Insassen) und berichtete von einer zunehmenden Verschlechterung der Stimmung unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Anstalten Thorberg. Am 2. September 2013 setzte der Polizei- und Militärdirektor den Amtsvorsteher über diese Vorwürfe schriftlich in Kenntnis und verlangte hierzu einen Bericht (vgl. act. 18A1). Mit Schreiben vom 23. September 2013 nahm der Beschwerdeführer zu den elf Vorwürfen detailliert Stellung (act. 18A2). Am 12. Dezember 2013 fand in dieser Angelegenheit eine Aussprache mit dem Polizei- und Militärdirektor unter Beteiligung des Beschwerdeführers, des Amtsvorstehers, von B._____ und Grossrat C._____ statt. An dieser Sitzung nahm der Beschwerdeführer zu den einzelnen Vorwürfen mündlich Stellung. Im Anschluss daran erteilte der Polizei- und Militärdirektor dem Beschwerdeführer in Anwesenheit des Amtsvorstehers die folgenden vier Anweisungen (Vorakten pag. 38 f.):

- «1. Die Bilderausstellung ist zu beenden, die Bilder sind auszurahmen und an Insasse [...] zurückzugeben.
2. Die Insassen erhalten ab sofort kein Weihnachtsgeld mehr.
3. Betreffend dem verwahrten Insassen ist eine detaillierte Kostenaufzählung nachzuliefern.
4. Die Duzis-Regelung ist sehr unglücklich und erneut zu überdenken.»

Auf Wunsch des Amtsvorstehers informierte der Beschwerdeführer am 20. Januar 2014 das Personal der Anstalten Thorberg über die elf anonym erhobenen Vorwürfe und nahm zu den einzelnen Punkten Stellung (Vorakten pag. 51 Rückseite).

2.3 Am 27. Januar 2014 kontaktierte ein Journalist der Nachrichtensendung 10vor10 den Beschwerdeführer und bat ihn um ein Interview be-

treffend die von B._____ vorgetragene Vorwürfe und die allgemeine Situation in den Anstalten Thorberg. Zur Sprache kam auch, ob zutrefte, dass, wie verschiedene Quellen bestätigten, der Beschwerdeführer in der Bieler Drogenszene regelmässig den Kontakt zu Drogenprostituierten gesucht habe (Vorakten pag. 2209). Die Antworten zu den schriftlich gestellten Fragen des Journalisten stellte der Beschwerdeführer dem Amtsvorsteher und dem Polizei- und Militärdirektor am 29. Januar 2014 per E-Mail zur Kenntnisnahme zu (Vorakten pag. 2211). Auf Nachfrage des Amtsvorstehers betreffend Kontakte mit Drogenprostituierten präzisierte der Beschwerdeführer gleichentags, dass es in dieser Hinsicht mehrere Kontakte gegeben habe; er führte aus: «meine Mitteilung dir gegenüber war, dass es nur einen solchen Fall (also Kontakt und dann Befragung STAW) gegeben habe, wenn ich da zu wenig klar war tut mir dies echt leid» (Vorakten pag. 2212). Der Beitrag wurde am 31. Januar 2014 in der Nachrichtensendung 10vor10 ausgestrahlt. Auf entsprechende Frage des Amtsvorstehers am 1. Februar 2014 teilte ihm der Beschwerdeführer gleichentags per SMS mit, dass er auch noch zu Beginn Winter 2012/13 sowie im Herbst 2013 sexuelle Kontakte auf dem Drogenstrich gehabt habe (Vorakten pag. 2213).

2.4 Auf Antrag des Amtsvorstehers vom 3. Februar 2014 stellte der Polizei- und Militärdirektor den Beschwerdeführer nach mündlicher Gehörsvergewährung gleichentags vorläufig im Amt ein. Zur Begründung wurde im Wesentlichen auf die Sexualkontakte des Beschwerdeführers im Drogenmilieu während seiner Amtszeit als Anstaltsdirektor und den daraus resultierenden Vertrauensverlust verwiesen (vgl. Vorakten pag. 2219 ff.). Am 4. und 7. Februar 2014 führte der Amtsvorsteher in den Anstalten Thorberg Gespräche mit Verantwortlichen der zweiten Führungsebene und dem übrigen Personal (Vorakten pag. 2238 ff.). Dabei erhielt er von den Mitarbeitenden alarmierende Rückmeldungen zur Art und Weise, wie der Beschwerdeführer die Anstalt führte. Am 7. Februar 2014 stellte der Amtsvorsteher dem Beschwerdeführer schriftlich die Kündigung in Aussicht und gewährte ihm hierzu das rechtliche Gehör (Vorakten pag. 2229). Der Polizei- und Militärdirektor gab am 14. Februar 2014 eine externe Administrativuntersuchung in Auftrag, welche namentlich folgende Aspekte prüfen sollte (vgl. Vorakten pag. 49): Die Berechtigung der im Januar 2014 öffentlich gewordenen Vorwürfe gegen den Beschwerdeführer, das Auswahlverfahren, das zur Ernen-

nung des Beschwerdeführers führte, sowie mögliche Mängel in der Organisation (Führung, Aufsicht, Verantwortung und Führungsabläufe). Der Abschlussbericht vom 20. Juni 2014 wurde am 26. Juni 2014 der Öffentlichkeit präsentiert. Das Auswahl- und Ernennungsverfahren des Beschwerdeführers zum Direktor der Anstalten Thorberg, konkret namentlich der Verzicht auf den Einbezug einer Aussenperspektive bei der Beurteilung der in der Endauswahl stehenden zwei amtsinternen Kandidaten, wird im Bericht «als fehlerhaftes und wenig professionelles Handeln» beurteilt (Vorakten pag. 56 Rückseite; s. auch pag. 72). Die elf im August 2013 gegen den Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe haben sich nach Einschätzung des Untersuchungsleiters grösstenteils als nicht stichhaltig erwiesen. Hingegen stehe fest, dass der Beschwerdeführer mit zwei Insassen per Du sei, einem Insassen zwei Bilder abgekauft habe und während seiner Amtszeit als Anstaltsdirektor Sexualkontakte mit Drogenprostituierten in Biel gepflegt habe (Vorakten pag. 48 ff.). Im Weiteren hat der Untersuchungsleiter ein «Führungsversagen und [...] damit einhergehend[e] schwerwiegend[e] Organisations- und Führungsproblem[e] in den Anstalten Thorberg» geortet, wofür neben dem Beschwerdeführer sein direkter Vorgesetzter die abschliessende operative Verantwortung trage; der Amtsvorsteher habe in der Krise um die Anstalten Thorberg die nötige Übersicht vermissen lassen und es verpasst, zeitgerecht die richtigen Entscheidungen zu treffen (Vorakten pag. 57).

2.5 Am 8. Juli 2014 erklärte der Amtsvorsteher gestützt auf die Schlussfolgerungen im Untersuchungsbericht seine Befangenheit im Kündigungsverfahren und trat in den Ausstand (Vorakten pag. 16). Nachdem am 10. Juli 2014 nochmals die POM dem Beschwerdeführer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt und hierzu das rechtliche Gehör gewährt hatte (Vorakten act. I/5) in der Absicht, das Kündigungsverfahren selber durchzuführen (vgl. BVR 2015 S. 213 E. 2.2), kündigte der stellvertretende Amtsvorsteher mit Verfügung vom 21. August 2014 das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer.

2.6 Nach Vorliegen der Ergebnisse der externen Administrativuntersuchung beauftragte die Geschäftsprüfungskommission (GPK) des Grossen Rates den zuständigen Ausschuss mit der Klärung von Fragen des

Verhaltens der politischen Verantwortungsträger. Es sollte sowohl die Rolle des Polizei- und Militärdirektors als auch jene des Gesamtregierungsrats im Zusammenhang mit den Vorfällen rund um die Anstalten Thorberg untersucht werden, Aspekte, die von der Administrativuntersuchung nicht abgedeckt waren. Dabei beleuchtete die GPK den Zeitraum zwischen August 2013 bis zur Einstellung des Beschwerdeführers im Amt im Februar 2014 und untersuchte, ob die politischen Akteure richtig gehandelt haben und ob und allenfalls in welcher Art und Tiefe sich der Gesamtregierungsrat mit dem Thema Thorberg befasst hat (Medienmitteilung des Grossen Rates vom 22.8.2014, abrufbar unter <www.be.ch>, Rubriken «Medien», «Medienmitteilungen», zuletzt besucht am 27.7.2015; Interview mit dem GPK-Präsidenten vom 22.8.2014, abrufbar unter <www.derbund.ch>). Das Ergebnis ihrer Untersuchung präsentierte die GPK am 2. Juli 2015 der Öffentlichkeit. Dabei legte sie dar, dass mangels schriftlicher Belege die Rolle der politischen Verantwortungsträger nicht lückenlos und widerspruchsfrei geklärt werden könne. Für die GPK stehe jedoch fest, dass das Vorgehen der politischen Verantwortungsträger im untersuchten Zeitraum nicht optimal gewesen sei. Der Polizei- und Militärdirektor habe nach Zutragen der Vorwürfe durch B._____ Ende August 2013 zwar anfänglich rasch reagiert und dem damaligen Amtsvorsteher klare Aufträge erteilt. Die Umsetzung dieser Aufträge habe er aber in der Folge nicht kontrolliert und durchgesetzt. Sowohl der Polizei- und Militärdirektor als auch der Amtsvorsteher hätten die Lage falsch eingeschätzt und dem Thorberg-Direktor zu viel Vertrauen geschenkt; nach Auftreten der Vorwürfe Ende August 2013 hätten sie die Situation in den Anstalten Thorberg kritisch «unter die Lupe nehmen» sollen. Erst nachdem das ganze Ausmass der Angelegenheit öffentlich bekannt geworden sei, habe der Polizei- und Militärdirektor Anfang Februar 2014 schnell und konsequent gehandelt (vgl. zum Ganzen Medienmitteilung des Grossen Rates vom 2.7.2015, abrufbar unter <www.be.ch>, Rubriken «Medien», «Medienmitteilungen», zuletzt besucht am 27.7.2015).

3.

3.1 Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Monats durch Verfügung kündigen. Sie hat für die Kündigung triftige Gründe anzugeben (Art. 25 Abs. 1 und 2 PG). Ein triftiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt, Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat, durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört oder Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt (Art. 25 Abs. 2 Bst. a-d PG). Die gesetzliche Aufzählung ist indessen nicht abschliessend. Als zulässige Auflösungsgründe sind etwa auch Dienstpflichtverletzungen oder ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis anerkannt. Weiter können charakterliche Mängel und private Probleme oder Verhaltensweisen, welche die Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen, eine Kündigung rechtfertigen. Ein strenger Massstab an die Integrität als bei anderen Personen, die im Dienst des Gemeinwesens tätig sind, ist bei Personen anzulegen, denen Beispiel-funktion zukommt, so bei Lehrkräften oder Personen mit Leitungs- und Vorgesetztenfunktion. Auch an Inhaberinnen und Inhaber von gerichtspolizeilichen Funktionen sind erhöhte Anforderungen hinsichtlich ihrer Unbescholtenheit, Zuverlässigkeit und – insbesondere – Glaubwürdigkeit zu stellen (vgl. BVR 2010 S. 157 E. 3.2.2, 2007 S. 20 E. 6.1, 2006 S. 97 E. 4.2 mit Hinweisen). 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). Allgemein umschrieben ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betroffenen 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). 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).

3.2 Die Kündigungsverfügung vom 21. August 2014 wird im Wesentlichen damit begründet, dass der Beschwerdeführer vor und während seiner Tätigkeit als Direktor der Anstalten Thorberg Sexualkontakte im Bieler Drogenmilieu gehabt habe, zwei Insassen geduzt, einem Insassen zwei Bilder abgekauft und mehrfach Entscheide, die Spartenleiter gegenüber Insassen getroffen hatten, aufgehoben und durch eigene Entscheide zu Gunsten der jeweiligen Insassen ersetzt habe. Mit seinem Verhalten habe der Beschwerdeführer seine Treuepflicht verletzt, das Ansehen seines Arbeitgebers geschädigt, den Respekt seiner Mitarbeitenden und der Insassen verloren und einen Autoritätsverlust erlitten. Er sei nicht mehr dazu geeignet und in der Lage, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen; zudem habe er ein enormes Sicherheitsrisiko geschaffen. – Die Vorwürfe beziehen sich somit zum einen auf bestimmtes Verhalten im Privatbereich (dazu E. 4), zum anderen auf die Ausübung der Funktion als Anstaltsdirektor (dazu E. 5).

4.

Zu den als Kündigungsgrund vorgebrachten Sexualkontakten im Drogenmilieu ist Folgendes zu erwägen:

4.1 Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer sowohl vor als auch während seiner Amtszeit als Direktor der Anstalten Thorberg sexuelle Kontakte mit Drogenprostituierten pflegte (Vorakten pag. 40, 58, 2213; Beschwerde Ziff. 3.3.2; vorne E. 2.2 und 2.3). Der Beschwerdeführer erblickt darin indes keinen Kündigungsgrund. Die Kontakte seien stets in seiner Freizeit und fernab von seinem Arbeitsplatz, [in] Biel erfolgt, und hätten zu seiner beruflichen Tätigkeit und zu seiner Arbeitsleistung nicht den geringsten Bezug gehabt; Auswirkungen oder gar Nachteile für die Ausübung seiner Tätigkeit habe es nicht gegeben (Beschwerde Ziff. 3.3.2; Schlussbemerkungen [act. 16] Ziff. 2.2a).

4.2 Mit der Anstellung beim Kanton übernehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Reihe von Rechten und Pflichten. Im Zentrum steht die allgemeine Treuepflicht nach Art. 55 PG, wonach die Interessen des Arbeit-

gebers zu wahren und die Aufgaben gegenüber der Bevölkerung und dem Arbeitgeber rechtmässig, gewissenhaft, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen sind. Die Treuepflicht beinhaltet eine – auch ausserdienstliche – Pflicht zur Zurückhaltung mit Meinungsäusserungen oder Verhaltensweisen, welche dem Ansehen des Gemeinwesens schädlich sein könnten. Im öffentlichen Dienst besteht im Vergleich zur Privatwirtschaft eine erhöhte Treuepflicht, was insbesondere im ausserdienstlichen Bereich zum Ausdruck kommt (vgl. BVR 2009 S. 443 E. 4.1; Tobias Jaag, Das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis im Bund und im Kanton Zürich – ausgewählte Fragen, in ZBI 1994 S. 433 ff., 455; von Kaenel/Zürcher, a.a.O., N. 34).

4.3 Der Beschwerdeführer war als Direktor der geschlossenen Strafanstalt Thorberg tätig, in welcher lange Freiheitsstrafen sowie stationäre Massnahmen und Verwahrungsmassnahmen vollzogen werden. In dieser Funktion stand er rund 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie 180 Insassen vor. Er hatte somit in einem hochsensiblen Bereich eine repräsentierende und leitende Stellung inne und war in exponierter Funktion tätig. Aufgrund der rechtlichen und faktischen Gegebenheiten im Schweizer Vollzug nimmt ein Anstaltsdirektor eine herausragende Stellung ein, weshalb er den Charakter einer Strafanstalt und deren Bild in der Öffentlichkeit in starkem Mass (mit)prägen kann (vgl. Andrea Baechtold, Straf- und Massnahmenvollzug an Erwachsenen in der Schweiz, in KJS – Kriminalität, Justiz und Sanktionen, Bd. 11, 2. Aufl. 2009, S. 221). Mit Blick auf diese Position ist an die Integrität und Glaubwürdigkeit sowie an das ausserdienstliche Verhalten eines Strafanstaltsdirektors ein strengerer Massstab anzulegen als bei manch anderen Personen, die im Dienst des Gemeinwesens tätig sind (vgl. BVR 2010 S. 157 E. 3.2.2; VGE 2014/158 vom 18.11.2014, E. 3.2.3; Empfehlung CM/Rec(2012)5 vom 12. April 2012 des Ministerkomitees an die Mitgliedstaaten über den Europäischen Verhaltenskodex für Vollzugsbedienstete, Anhang Ziff. 5 und 7). Aufgrund der sehr hohen Vertrauensstellung erwartet die Öffentlichkeit von einem Strafanstaltsdirektor ein integrires Verhalten, muss seine Amtsführung doch Gewähr bieten, den Schutz der Allgemeinheit, der Mitarbeitenden und der Insassen bestmöglich sicherzustellen. Der schweizerische Strafvollzug steht häufig im Fokus des öffentlichen und medialen Interesses; Anstalts-

direktoren sind daher einer erhöhten medialen und politischen Beobachtung ausgesetzt.

4.4 Dem Beschwerdeführer ist insoweit zuzustimmen, als Sexualkontakte in der Freizeit grundsätzlich Privatsache sind. Indes verkennt er, dass seine Position als Direktor einer Strafanstalt nicht vergleichbar ist mit derjenigen eines Mitarbeiters, welcher in einer untergeordneten Funktion ohne nennenswerte Aussenwirkung und ohne weitreichende Führungsaufgaben tätig ist. Allein aufgrund seiner Funktion musste er damit rechnen, dass sowohl berufliche als auch private Verhaltensweisen zu Reaktionen in den Medien und der breiten Öffentlichkeit führen können. Unter diesen Umständen hätte er besondere Zurückhaltung üben und alles vorkehren müssen, damit sein Privatleben nicht Anlass für (negatives) Aufsehen bot. Dessen ungeachtet, dass sich der Beschwerdeführer durch seinen sexuellen Verkehr mit Drogenprostituierten nicht straffällig gemacht hat, ist dieses Verhalten geeignet, sowohl sein eigenes Ansehen als auch dasjenige der Anstalten Thorberg arg zu strapazieren. Gerade Drogenprostituierte sind oft physisch und psychisch stark angeschlagen und müssen sich zur Finanzierung ihrer Sucht prostituieren; bei der Beanspruchung ihrer Dienste drängt sich daher unweigerlich der Anschein des Ausnützens einer Notlage auf. Sexuelle Kontakte mit Drogenprostituierten sind sodann geeignet, den Eindruck zu erwecken, dass (weitergehende) Kontakte zum Drogen- und Rotlichtmilieu bestehen und unter Umständen auch die damit einhergehenden kriminellen Machenschaften toleriert oder gar unterstützt werden. Bei einem Strafanstaltsdirektor ist bereits der blosse Anschein solcher Nähe inakzeptabel, muss er doch in seiner Funktion auch Freiheitsstrafen gegen Personen vollziehen, welche wegen Widerhandlungen gegen das Betäubungsmittelgesetz oder Förderung der Prostitution verurteilt worden sind. Der Vorinstanz ist daher darin zuzustimmen, dass das Bekanntwerden von sexuellen Kontakten mit Drogenprostituierten zwangsläufig mit einem Verlust der Glaubwürdigkeit und Autorität einhergeht. Ein Autoritätsverlust des Anstaltsdirektors gegenüber dem Personal und den Eingewiesenen birgt ein erhebliches Sicherheitsrisiko: Der Führungsanspruch könnte sowohl vom Personal als auch von den Insassen in Frage gestellt werden. Gerade in einer Strafvollzugsanstalt ist ein intaktes, von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägtes Verhältnis zwischen der Anstaltsleitung und dem

Personal für die Gewährung der betriebsnotwendigen Sicherheit unumgänglich (vgl. VGE 2013/28 vom 17.9.2013, E. 5.2). In einer Vollzugsanstalt, in welcher schwer straffällig gewordene Männer untergebracht sind, ist es sodann unabdingbar, dass der Direktor sein Personal führen und dieses sich, angeleitet und gestützt durch eine integrale, überzeugende und unangreifbare Leitung, gegenüber den Insassen durchsetzen kann. Nach dem Gesagten ist der Einschätzung der Vorinstanz ohne weiteres zu folgen, wonach von einem Autoritätsverlust des Beschwerdeführers auszugehen ist, der ein potentielles, nicht hinzunehmendes Risiko für die Anstaltssicherheit mit sich bringt. Dass der Beschwerdeführer aufgrund seiner Sexualkontakte im Drogenmilieu geradezu erpressbar geworden wäre, ist nicht erforderlich.

4.5 Aus dem Umstand, dass die Sexualkontakte mit Drogenprostituierten in Biel und somit nicht in unmittelbarer Nähe seines Arbeitsorts stattgefunden haben, kann der Beschwerdeführer nichts Wesentliches für sich ableiten. Einerseits nehmen die Anstalten Thorberg Eingewiesene aus der ganzen Schweiz auf, so dass eine gewisse Wahrscheinlichkeit bestand, erkannt zu werden. Andererseits kann dieser Sachverhalt auch auf anderen Wegen anstaltsintern bekannt werden. Der Umstand, dass einer dieser Sexualkontakte des Beschwerdeführers in einem Insassendossier dokumentiert war (Vorakten pag. 39 Rückseite), belegt sodann, dass sein privates Verhalten seine berufliche Tätigkeit auch tatsächlich berührte. Der Beschwerdeführer war sich denn auch offenbar durchaus bewusst, dass dies problematisch sein könnte, hätte er doch ansonsten kaum zugestimmt, die fragliche Seite aus dem Insassendossier zu entfernen (vgl. Vorakten pag. 39 Rückseite). Er musste demnach bereits vor Anhebung gewisser Vorwürfe aus dem Kreis seiner Mitarbeiter davon ausgehen, dass seine privaten Sexualkontakte zu Drogenprostituierten sowohl dem Anstaltspersonal als auch den Eingewiesenen zur Kenntnis gelangen und damit zu Schwierigkeiten führen können, zumal ihn der Amtsvorsteher bereits Monate zuvor auf die Problematik hingewiesen hatte (vgl. vorne E. 2.2). Mit Blick auf seine berufliche Stellung hätte er daher auf weitere Besuche auf dem Drogenstrich verzichten sollen. Zu dieser Einsicht hätte er umso mehr gelangen müssen, als es der allgemeinen Lebenserfahrung entspricht, dass solche Sexualkontakte bei Personen in seiner oder vergleichbar expo-

nierten Position längerfristig kaum je unbemerkt bleiben und das öffentliche Interesse erregen. So wurde auch der Beschwerdeführer bereits vor dem öffentlichen Bekanntwerden durch einen Reporter der Nachrichtensendung 10vor10 mit seinen Sexualkontakten zu Drogenprostituierten konfrontiert (vgl. vorne E. 2.3). Insoweit muss sich der Beschwerdeführer auch Einsichtslosigkeit und fehlende Sensibilität für die Funktion als Strafanstaltsdirektor entgegenhalten lassen. Dies bestätigt sich, wenn er beklagt, mit dem Vorwurf werde die «Würdigkeitsklausel» aus dem früheren Beamtenrecht wieder belebt (Beschwerde Ziff. 3.3.5; Schlussbemerkungen [act. 16] E. 2.2b).

4.6 Der Beschwerdeführer bringt vor, die Thematik sei seinem direkten Vorgesetzten sowie dem Polizei- und Militärdirektor spätestens seit August 2013 bekannt gewesen und es sei nicht verständlich, weshalb die Vorgesetzten darin erst im Februar 2014 ein Risiko gesehen hätten. Aus diesem Vorbringen kann der Beschwerdeführer nichts für sich ableiten: Die Vorgesetzten hatten bis zum 1. Februar 2014 lediglich Kenntnis von *einem* Sexualkontakt mit einer Drogenprostituierten, der *vor* Amtsantritt des Beschwerdeführers stattgefunden hatte (vgl. vorne E. 2.2 f.). Über weitere Kontakte *während* seiner Amtszeit informierte der Beschwerdeführer den Amtsvorsteher erst am 1. Februar 2014 (Vorakten pag. 40, 2212 f.). Im Anschluss an das Gespräch vom 12. Dezember 2013 (vgl. vorne E. 2.2) durfte der Beschwerdeführer somit nicht davon ausgehen, dass weitere Vorkommnisse, über die seine Vorgesetzten noch keine Kenntnis hatten, für seine Anstellung folgenlos bleiben würden (vgl. BVR 2010 S. 157 E. 4.4.2; VGE 2013/283 vom 14.3.2014, E. 4.7). Anders als er meint (Beschwerde Ziff. 3.3.5), war für die Vorgesetzten nicht die Anzahl der Kontakte ausschlaggebend, sondern der Umstand, dass er nach Übernahme der Funktion als Strafanstaltsdirektor weiterhin sexuelle Leistungen von Drogenprostituierten in Anspruch nahm, dies auch, nachdem ihm aus den Folgen des einen früheren Kontakts längst ins Bewusstsein hätte rücken müssen, dass solche Sexualkontakte in seiner Situation höchst problematisch sind (vgl. E. 4.5 hiavor).

4.7 Nach dem Gesagten ist nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz zum Schluss gekommen ist, dass der Beschwerdeführer mit seinen Sexual-

kontakten im Drogenmilieu während seiner Amtszeit als Anstaltsdirektor seine Treuepflicht verletzt und dem Ansehen des Kantons geschadet hat. Der mit dem Bekanntwerden dieser Kontakte einhergehende Autoritätsverlust gegenüber dem Personal und den Insassen schuf zudem ein nicht hinnehmbares Sicherheitsrisiko.

5.

Hinsichtlich der weiteren Kündigungsgründe ergibt sich was folgt:

5.1 Die Vorinstanz macht dem Beschwerdeführer zum Vorwurf, Insassen geduzt zu haben.

5.1.1 Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer mit zwei Insassen per Du war. Gemäss eigenen Angaben kannte er die beiden von früher und hatte sie gefragt, ob sie beim Du bleiben wollen oder nicht. Um den Kontakt mit ihm zu vermeiden, sei die Zuständigkeit für diese beiden Insassen dem stellvertretenden Direktor übertragen worden. Es sei weder ersichtlich noch erstellt, dass die beiden Insassen aus der «Duz-Situation» in irgendeiner Weise einen Vorteil gezogen hätten (Beschwerde Ziff. 3.4.1; Stellungnahme vom 23.9.2013 [act. 18A2]). Die Vorinstanz hält diesbezüglich fest, das Duzen einzelner Insassen schaffe einen sichtbaren Unterschied zwischen den Insassen in Begegnungen mit dem Anstaltsdirektor und lasse zumindest den Anschein bevorzugter Behandlung entstehen. Es führe zudem zu einem Autoritätsverlust des Anstaltspersonals bei den Insassen und zu einer Einbusse von Respekt und Vertrauen der Mitarbeiter gegenüber dem Direktor, setze die betroffenen Insassen der Gefahr von Übergriffen durch andere Insassen aus und sei geeignet, zu Unruhe zu führen; letztlich münde das Duzen von Insassen in ein Führungsproblem sowie in ein Sicherheitsrisiko (angefochtene Verfügung Ziff. 5a).

5.1.2 Im Strafvollzug ist ein professioneller Umgang des Personals mit den Eingewiesenen von elementarer Bedeutung (vgl. auch Leitbild der Anstalten Thorberg, einsehbar unter <www.pom.be.ch>, Rubriken «Freiheitsentzug & Betreuung», «Vollzug Erwachsene», «Anstalten Thorberg», «Portrait»); im Verhältnis zu den Insassen ist insbesondere die richtige Regulie-

rung von Nähe und Distanz zentral. Das Duzen kann sowohl Zeichen einer gewissen Vertrautheit als auch eines mangelnden Respekts bilden und ist daher im Strafvollzug zur Wahrung eines professionellen Umgangs des Personals mit den Insassen zu unterlassen. Im sensiblen Vollzugsbetrieb ist sodann die Gleichbehandlung aller Insassen von grosser Wichtigkeit, können doch (vermeintliche) Bevorzugungen zu Unruhe und damit zu einer Gefährdung der Betriebssicherheit führen. Wie die Vorinstanz zutreffend ausgeführt hat, schafft das Duzen einen wahrnehmbaren Unterschied und ist geeignet, zumindest den Anschein zu erwecken, dass einzelne Insassen vom Anstaltsdirektor bevorzugt behandelt werden. Dass die beiden Insassen tatsächlich einen Vorteil aus der Situation gehabt haben, ist nicht erforderlich.

5.1.3 Es ist anzuerkennen, dass der Beschwerdeführer das Potential von Interessenkonflikten offenbar erkannt und die Verantwortung gegenüber den beiden fraglichen Insassen teilweise seinem Stellvertreter übertragen hatte. Es ist indes unbestritten, dass diese Zuständigkeitsabtretung unvollständig war und mehrfach, insbesondere bei Ferienabwesenheiten, nicht eingehalten wurde (vgl. Stellungnahme vom 23.9.2013 [act. 18A2]; Vorakten pag. 36). Weitere organisatorische Vorkehren zur Behebung der Problematik wurden gemäss eigenen Angaben des Beschwerdeführers erst nach Bekanntwerden des entsprechenden Vorwurfs im September 2013 getroffen (vgl. Beschwerde Ziff. 3.4.1a); eine schriftliche Zuständigkeitsregelung betreffend die beiden Insassen erging nicht früher als im Januar 2014 (vgl. Vorakten pag. 36). Aus den Akten geht in diesem Zusammenhang hervor, dass der Beschwerdeführer mindestens einmal einen Entscheid des Leiters Spezialvollzug änderte, nachdem einer der beiden Insassen sich bei ihm beschwert hatte (vgl. Vorakten pag. 36 Rückseite). Angesichts des Konfliktpotentials hätte der Beschwerdeführer diesen Entscheid seinem Stellvertreter überlassen müssen, zumal es sich nicht um ein dringend zu beurteilendes Geschäft gehandelt hat (Frage der Installation eines Box-Sackes, um dem Insassen das Boxen in seiner Freizeit zu ermöglichen). Mit seinem für den Insassen positiven Entscheid hat er den Eindruck einer bevorzugten Behandlung seiner «Duz-Bekannten» verstärkt. Weiter ist unbestritten, dass eine der beiden «Duz-Bekanntschaften» des Beschwerdeführers mehrmals versucht hatte, aus der Beziehung zum

Direktor Vorteile zu ziehen (vgl. Vorakten pag. 36, 2240). Mit der Vorinstanz ist demnach einig zu gehen, dass das Duzen einzelner Insassen geeignet war, Unruhe unter den Insassen zu schaffen und die Position sowie Autorität des Anstaltspersonals zu schwächen. Wohl wäre es wünschenswert gewesen, wenn der (damalige) Amtsvorsteher sich der Thematik und der Regelung derselben viel früher angenommen hätte; auch scheint der Polizei- und Militärdirektor die Tragweite des Problems Ende 2013 nicht erkannt zu haben (vgl. vorne E. 2.2; Vorakten pag. 36 Rückseite und pag. 39). Es wäre indes Teil der eigenen Führungsverantwortung des Beschwerdeführers gewesen, von sich aus – zumindest in Anwesenheit Dritter – auf das Duzen zu verzichten und im Rahmen einer auch den Spartenleitern kommunizierten Regelung die Zuständigkeit für Insassen, die er von früher näher kennt, konsequent an den Stellvertreter abzutreten. Die Haltung, die er demgegenüber in dieser Frage eingenommen hat, zeugt nicht nur von gewisser Führungsschwäche, sondern auch von einem unzulänglich reflektierten Rollenverständnis (vgl. E. 5.1.2 hiavor).

5.2 Die Vorinstanz wirft dem Beschwerdeführer sodann vor, einem Insassen zwei Bilder abgekauft und den entsprechenden Kaufpreis von mehreren hundert Franken auf dessen Freikonto überwiesen zu haben (angefochtene Verfügung Ziff. 5b). Der Beschwerdeführer macht diesbezüglich geltend, der Kauf habe einzig auf der Absicht basiert, den schwierigen und gewalttätigen Insassen zum Malen zu motivieren, zumal diese Tätigkeit beruhigende Wirkung auf den Insassen gehabt habe. Sein Handeln möge allenfalls etwas ungeschickt gewesen sein, sei aber in keiner Weise von einer Tragweite, dass es einen triftigen Grund für eine Entlassung darstellen könnte (Beschwerde Ziff. 3.4.2). – Der Vorinstanz ist zuzustimmen, dass der fragliche Insasse durch den Bilderkauf gegenüber seinen Mitinsassen finanziell erheblich besser gestellt wurde, zumal der Kaufpreis offenbar seinem Freikonto gutgeschrieben wurde und damit zur freien Verfügung während des Vollzugs stand (vgl. Art. 61 Abs. 1 der Verordnung vom 5. Mai 2004 über den Straf- und Massnahmenvollzug [SMVV; BSG 341.11]). Dieser Umstand war geeignet, unter den Insassen Missgunst und Unruhe zu verbreiten, zumal der Beschwerdeführer mit dem Bilderkauf auch den Anschein einer gewissen Bevorzugung erweckte. Auch dieser Vorfall lässt Defizite des Beschwerdeführers im Umgang mit Nähe

und Distanz gegenüber den Insassen erkennen. Soweit er eine rechtsungleiche Behandlung rügt, indem er darauf hinweist, dass auch der Direktor der Erwachsenenpsychiatrie in den Universitären Psychiatrischen Diensten (UPD) Waldau mehrere Bilder eines Patienten in seinem Büro hängen habe, kann er nichts für sich ableiten. Der Beschwerdeführer verkennt damit die grundlegend verschiedenen Aufgaben einer psychiatrischen Klinik gegenüber einer Anstalt des Strafvollzugs. Er bringt denn auch nicht vor, der UPD-Direktor habe die Bilder ebenfalls käuflich erworben; zudem herrscht in einer psychiatrischen Klinik eine andere Dynamik und das Verhältnis unter Patienten birgt ein doch deutlich kleineres Konfliktpotential als das Beziehungsgeflecht in einer geschlossenen Strafanstalt für Männer.

5.3 Schliesslich führt die Kündigungsverfügung an, dass der Beschwerdeführer mehrfach Entscheide der Spartenleiter, die diese gegenüber einzelnen Insassen getroffen hatten, aufgehoben und durch eigene Entscheide zu Gunsten der jeweiligen Insassen ersetzt habe, nachdem Letztere in Umgehung des Dienstwegs an ihn gelangt seien (Ziff. 5c). Diesbezüglich hält der Beschwerdeführer fest, er habe nur in absoluten Einzelfällen einem Anliegen eines Insassen stattgegeben bzw. eine Anordnung getroffen, welche nicht von allen Mitarbeitenden mitgetragen worden sei. Es habe sich dabei um Situationen gehandelt, in welchen er den gesunden Menschenverstand habe walten lassen bzw. eine Anordnung von Mitarbeitenden korrigiert habe, welche schikanös gewesen sei oder gar willkürliche Züge aufgewiesen habe (Beschwerde Ziff. 3.4.3). – Dem Beschwerdeführer ist insoweit zuzustimmen, als es grundsätzlich in der Zuständigkeit und Verantwortung von Vorgesetzten steht, Entscheide von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Bedarf zu korrigieren. Wie in der angefochtenen Verfügung zutreffend angeführt wird, ist dem Beschwerdeführer denn auch nicht die Tatsache vorzuwerfen, dass er Entscheide von Spartenleitern abgeändert hat, sondern die Art und Weise, in der er dies getan hat. Das Verwaltungsgericht verkennt nicht, dass der Beschwerdeführer bemüht war, die von seinen Vorgesetzten gewünschte Organisationsentwicklung Thorberg zu befördern und dabei teilweise auf Widerstand beim Personal gestossen ist (vgl. Vorakten pag. 40 und 41 je Rückseite, pag. 54 Rückseite); auch ist wohl kaum zu vermeiden, dass ein Anstalts-

direktor mitunter im Tagesgeschäft Entscheide von Mitarbeitern umstossen muss. Indes hat der Leiter einer Strafanstalt den Besonderheiten, die in einem solchen Betrieb bestehen, gebührend Rechnung zu tragen. Ein geschlossener Auftritt der Anstaltsleitung und des Führungspersonals gegenüber den Insassen ist von zentraler Bedeutung; Uneinigkeiten in der Führung können von Insassen ausgenutzt werden und zu gravierenden Sicherheitsproblemen führen. Wichtig ist sodann, dass die Betreuer bzw. deren Entscheide von den Insassen respektiert werden; ihre Autorität geht verloren, wenn Entscheide direkt auf Intervention des betroffenen Insassen vom Direktor geändert werden. Wie die Vorinstanz nachvollziehbar ausführt, lässt sich dem dadurch begegnen, dass der Anstaltsdirektor allfällige Änderungen eines Entscheids mit dem zuständigen Spartenleiter intern bespricht und die betreffende Anordnung durch diesen selber revidieren lässt. Die Autorität der Spartenleiter gegenüber den Insassen bleibt so gewahrt. Mit seinem (gegenteiligen) Vorgehen hat der Beschwerdeführer ein mangelndes Führungsverständnis an den Tag gelegt und den geordneten Anstaltsbetrieb erheblich gestört.

6.

Zusammenfassend ergibt sich, dass der Beschwerdeführer mit seinen sexuellen Kontakten zu Drogenprostituierten in der Zeit als Thorberg-Direktor seine Treuepflicht verletzt und dem Ansehen seines Arbeitgebers geschadet hat. Dieses Verhalten im Privatbereich führte ebenso wie das Duzen zweier Insassen ohne strikte Zuständigkeitsdelegation, der käufliche Erwerb zweier Bilder eines Insassen sowie die Art und Weise des Zurückkommens auf Entscheide von Spartenleitern zu einem Autoritätsverlust des Beschwerdeführers gegenüber dem Personal und den Insassen, was ein nicht hinnehmbares Sicherheitsrisiko schuf. Gleichzeitig zeigte der Beschwerdeführer mit diesen Verhaltensweisen, dass ihm das Bewusstsein für die Besonderheiten, welche das Führen einer Strafanstalt mit sich bringt, sowie die dazu erforderlichen Führungsfähigkeiten und das nötige Geschick dazu abgingen. Es ist daher nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz aufgrund der Begebenheiten das notwendige Vertrauensverhältnis für die weitere Zusammenarbeit für zerstört hält. In ihrer Gesamtheit be-

gründen die dargestellten Umstände triftige Gründe im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses (vgl. BVR 2009 S. 443 E. 4.5). Ob dem Kanton, wie der Beschwerdeführer vorbringt, treuwidriges Verhalten sowie eine Verletzung seiner Fürsorgepflicht vorzuwerfen sind, wird nachfolgend zu prüfen sein (vgl. E. 7 hiernach). Da der rechtserhebliche Sachverhalt hinreichend erstellt ist, kann auf weitere Beweismassnahmen verzichtet werden. Hiervon sind keine neuen Erkenntnisse zu erwarten, die für den Ausgang des Verfahrens entscheidend wären (vgl. BVR 2012 S. 252 E. 3.3.3, 2009 S. 107 E. 9.3).

7.

Der Beschwerdeführer hält die Kündigung für unverhältnismässig und treuwidrig.

7.1 Die Voraussetzungen für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen und die Auflösung muss stets angemessen sein (Art. 5 Abs. 2 BV; vgl. BVR 2009 S. 107 E. 9.1, S. 443 E. 2.3 und 5.4, 2007 S. 538 E. 4.1; s. auch BGE 140 II 194 E. 5.8.2). Dies gilt unbeschadet des Umstands, dass gewisse Aspekte der Verhältnismässigkeit bereits bei der Beurteilung des triftigen Grunds bzw. der Missbräuchlichkeit der Kündigung einfließen (vgl. BVR 2010 S. 157 E. 3.2 und 4.5.1, 2009 S. 443 E. 5.4.1). Mitzubersichtigen sind Aspekte, die aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers fließen. Diese bildet das Gegenstück zur Treuepflicht der Angestellten (Art. 55 PG) auch im kantonalen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (vgl. Art. 4 Bst. g PG; Art. 328 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]; BVR 2009 S. 443 E. 5.1, 2007 S. 538 E. 4.4 je m.w.H.; vgl. auch BVR 2009 S. 541 E. 3.2, 2007 S. 193 E. 2.4).

7.2 Der Beschwerdeführer betont wiederholt, dass der Amtsvorsteher und der Polizei- und Militärdirektor spätestens seit August 2013 über diejenigen Vorgänge, welche ihm später zwecks Rechtfertigung seiner Entlassung vorgeworfen worden seien, orientiert gewesen seien; bis Anfang Februar 2014 hätten sie darin jedoch keine Kündigungsgründe erblickt (Be-

schwerde Ziff. 2.2b, 3.2, 3.5). Der Kündigungsgrund der Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses zwischen ihm und zahlreichen Mitarbeitenden der Anstalten Thorberg sei vor diesem Hintergrund «gesucht» und eine «regelrechte Inszenierung» (Schlussbemerkungen [act. 16] Ziff. 2.2b). Der GPK-Bericht bestätige, dass abgesehen von vereinzelt organisierten Änderungen keinerlei Führungsmassnahmen, Anordnungen, Verhaltensanweisungen oder Ähnliches getroffen wurden oder unerledigte Pendenzen festgestellt worden seien, für welche er verantwortlich gewesen wäre (Stellungnahme vom 14.7.2015 [act. 24] Ziff. 2).

7.2.1 Es trifft zu, dass der Amtsvorsteher seit längerer Zeit und der Polizei- und Militärdirektor zumindest im Anschluss an das Zutragen von Vorwürfen durch alt Nationalrat B._____ im Herbst 2013 Kenntnis davon hatten, dass der Beschwerdeführer vor Antritt des Amtes als Thorberg-Direktor einen Sexualkontakt auf dem Drogenstrich gehabt hatte, mit zwei Insassen ohne strikte Zuständigkeitsabtretung per Du ist und von einem Insassen zwei Bilder käuflich erworben hatte (vgl. vorne E. 2.2). Verbindliche Anweisungen (soweit hier relevant ausgenommen jene zur Bilderückgabe) oder personalrechtliche Massnahmen wurden diesbezüglich indes bis Ende Januar 2014 nicht getroffen (vgl. vorne E. 2.2). Erst nachdem die Vorgesetzten am 1. Februar 2014 davon Kenntnis erhalten hatten, dass der Beschwerdeführer auch *während* seiner Amtszeit als Strafanstaltsdirektor Sexualkontakte zu Drogenprostituierten gepflegt hatte, wurde umgehend die vorläufige Einstellung im Amt angeordnet (vgl. vorne E. 2.3 f. und 4.6), was zur Einleitung des Kündigungsverfahrens führte (vgl. Art. 15 Abs. 1 und 4 PG). Dass für die Beurteilung, ob das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer zu beenden ist, auch jene Vorkommnisse einbezogen wurden, welche bis zu diesem Zeitpunkt keine personalrechtlichen Konsequenzen nach sich gezogen hatten, ist nicht zu beanstanden: Der Entscheid über die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses hat immer aufgrund einer Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zu erfolgen. Entsprechend können Sachumstände, die zu einem früheren Zeitpunkt für sich allein nicht zur Kündigung geführt haben, im Verbund mit späteren Vorkommnissen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen, jedenfalls wenn sie angemahnt worden sind (vgl. VGE 2013/389 vom 17.7.2014, E. 3.3 mit Hinweisen). Umso mehr ist daher zulässig, wenn

auch oder wesentlich aus Anlass eines (hier nur kurzzeitig später) neu bekannt gewordenen (längst bestehenden) Sachumstands das Kündigungsverfahren eingeleitet und die Begründetheit der Beendigung der Anstellung auf der Grundlage des gesamten anstellungsrechtlich relevanten Sachverhalts in einer Gesamtwürdigung beurteilt wird. Der Beschwerdeführer kann daher nichts für sich daraus ableiten, dass die Vorgesetzten (oder der Gesamtregerungsrat) nicht früher einen hinreichenden Anlass für nähere Abklärungen orteten.

7.2.2 Entgegen der Darstellung des Beschwerdeführers erkannten seine Vorgesetzten nach Vorliegen der elf Vorwürfe im August 2013 im Übrigen bezüglich seines Führungsverhaltens durchaus einen gewissen Handlungsbedarf, auch wenn sich die vier Vorgaben, die ihm an der Besprechung vom 12. Dezember 2013 offenbar erteilt worden sind, auf Einzelpunkte beziehen und Vorgabe 4 zudem recht vage blieb. So hielt der Amtsvorsteher zu einer Besprechung mit dem Beschwerdeführer am 7. Januar 2014 fest, dass seitens der Mitarbeiter ein Vertrauensschwund gegenüber diesem als Anstaltsdirektor bestehe und Massnahmen zur Wiederherstellung des Vertrauens und der Führungsakzeptanz getroffen werden müssten (Vorakten pag. 145). Als solche vom Amtsvorsteher angeregte Massnahme war die Information des Anstaltspersonals durch den Beschwerdeführer am 20. Januar 2014 gedacht, in welcher dieser über die elf anonym erhobenen Vorwürfe orientierte und zu den einzelnen Punkten Stellung nahm (Vorakten pag. 51 Rückseite; vorne E. 2.2). Am 4. Februar 2014 wollte der Amtsvorsteher in einer Aussprache mit den Verantwortlichen der zweiten Führungsebene der Anstalten Thorberg und anschliessend mit dem Personal sich selbst ein Bild von der Situation machen (vgl. Vorakten pag. 2241). In der Sitzung vom 7. Februar 2014 mit den Spartenleitern bestätigten sich die alarmierenden Rückmeldungen vom 4. Februar 2014 und die massive Beeinträchtigung des Vertrauensverhältnisses zwischen den Mitarbeitenden und dem Beschwerdeführer (vgl. Aktennotiz vom 12.2.2014, Vorakten pag. 2238 ff.; vorne E. 2.4). Dass dieser Umstand in seinem konkreten Ausmass erst nach der Amtseinstellung vom 3. Februar 2014 in Erfahrung gebracht wurde, hilft dem Beschwerdeführer nicht. Bei der Einstellung im Amt handelt es sich um eine vorläufige Massnahme der Aufsichtsbehörde (hier: POM); sie kann erfolgen, wenn genügend Hinweise für das Vorliegen

von Gründen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen und der weiteren Ausübung des Amtes durch die betroffene Person erhebliche öffentliche Interessen entgegenstehen (Art. 15 Abs. 1 PG). Ob triftige Gründe die Kündigung rechtfertigen, ist erst im Verfahren auf Auflösung der Anstellung umfassend und unter Erbringung des vollen Beweises zu prüfen (vgl. BVR 2008 S. 433 E. 1.1.3, 1997 S. 116 E. 5a, 1999 S. 145 E. 5c). Wenn daher die Anstellungsbehörde im Nachgang zur vorläufigen Amtseinstellung dem Vorliegen von Kündigungsgründen nachging, liegt darin kein widersprüchliches Verhalten des Arbeitgebers.

7.2.3 Mit Blick auf die Unzulänglichkeiten in der Amtsführung des Beschwerdeführers, namentlich seine Führungsschwäche und ungenügende Sensibilität für die Anforderungen, welche das Amt des Thorberg-Direktors mit sich bringt, ist sodann nicht erkennbar, inwiefern ein Eingreifen seiner Vorgesetzten bereits gegen Ende 2013 die Auflösung des Arbeitsverhältnisses hätte verhindern können. Der Beschwerdeführer verweist insoweit auf die im Bericht zur Administrativuntersuchung festgestellte «Eskalation [...] in der Zeit ab dem 3. Februar 2014», welche nach Einschätzung des Untersuchungsleiters eine unbefriedigende bis gefährliche Situation für die Anstalten Thorberg habe entstehen lassen (Beschwerde Ziff. 3.6b). – Allfälliges unzulängliches Verhalten des direkten Vorgesetzten im Anschluss an die Amtseinstellung des Beschwerdeführers ist für die hier zu beurteilenden Fragen freilich nicht relevant (vgl. E. 7.2.1 f. hiervor). Aus dem Ergebnis der GPK-Untersuchung (vgl. vorne E. 2.6) kann der Beschwerdeführer ebenfalls nichts für sich ableiten: In sachverhaltlicher Hinsicht brachte sie unbestrittenermassen keine neuen Erkenntnisse zu Tage (vgl. vorne E. 2.6; Stellungnahme vom 14.7.2015 [act. 24] Ziff. 1). Der Vorwurf der GPK, der Polizei- und Militärdirektor habe nach Kenntnisnahme der gegen den Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe Ende August 2013 zu wenig rasch und konsequent reagiert, ändert nichts an der Begründetheit der Kündigung; der Beschwerdeführer hat die Konsequenzen eigenen anstellungsrechtlich relevanten Fehlverhaltens zu tragen. Aus dem GPK-Bericht geht nicht hervor und es wird auch vom Beschwerdeführer nicht näher dargelegt, dass die politischen Verantwortungsträger, insbesondere der Polizei- und Militärdirektor, das dem Beschwerdeführer vorgeworfene persönliche Verhalten in einer Weise mitvertreten müssten, welche die

Kündigung als Reaktion ausser Betracht fallen liesse. Im Übrigen kommt die GPK zum Schluss, dass der Polizei- und Militärdirektor nach Bekanntwerden des ganzen Ausmasses Anfang Februar 2014 «konsequent» gehandelt habe (vgl. vorne E. 2.6). Dass der Beschwerdeführer aus unzureichenden Gründen im Amt eingestellt worden wäre, wird von der GPK nicht in Erwägung gezogen. Vielmehr hält sie fest, dass der Polizei- und Militärdirektor sowie der Amtsvorsteher dem Beschwerdeführer «zu viel Vertrauen» geschenkt hätten. Entgegen der Darstellung des Beschwerdeführers lässt sich aus den Feststellungen der GPK auch nicht ableiten, dass er spätestens nach dem Gespräch vom 12. Dezember 2013 von der vollumfänglichen Erledigung bzw. Unbegründetheit der erhobenen Vorwürfe habe ausgehen dürfen (vgl. Stellungnahme vom 14.7.2015 [act. 24] Ziff. 2). Wie dargelegt, erkannten seine Vorgesetzten einerseits hinsichtlich seines Führungsverhaltens durchaus einen gewissen Handlungsbedarf (vorne E. 7.2.2); andererseits erhielten sie von den Sexualkontakten mit Drogenprostituierten während der Amtszeit erst am 1. Februar 2014 Kenntnis (vorne E. 4.6).

7.2.4 Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, seine Vorgesetzten hätten ihre Fürsorgepflichten als Arbeitgeber, seine Persönlichkeitsrechte sowie das Datenschutzrecht und das Amtsgeheimnis verletzt, indem sie Details aus seinem Intimleben verwendet hätten, um gegenüber den Medien und in der Öffentlichkeit seine Einstellung im Amt zu begründen, ist ihm Folgendes entgegenzuhalten: Es ist eine unbestrittene Tatsache, dass der Beschwerdeführer während seiner Amtszeit als Thorberg-Direktor auf dem Bieler Drogenstrich verkehrte. Er selbst hatte gegenüber einem 10vor10-Reporter bereits am 29. Januar 2014, und damit vor der kritisierten Orientierung der Öffentlichkeit durch seine Vorgesetzten am 3. Februar 2014, eingeräumt, «vereinzelte Kontakte» zu Drogenprostituierten gehabt zu haben (vgl. vorne E. 2.3). Vor diesem Hintergrund sowie mit Blick darauf, dass seine Sexualkontakte längerfristig kaum unentdeckt geblieben wären (vgl. vorne E. 4.5), kann der Beschwerdeführer aus dem Umstand, dass er seinen Vorgesetzten ihre nach seinem Interview mit dem 10vor10-Reporter aufgetauchten Fragen zu seinem Intimleben freiwillig und wahrheitsgemäss beantwortete, nichts für sich ableiten. Kraft seiner Stellung als Direktor einer Strafanstalt bestand sodann ein erhebliches öffentliches Interesse,

über die Einstellungs- bzw. mögliche Kündigungsgründe zu orientieren; dieses öffentliche Interesse überwog seinen Anspruch auf Privatsphäre, soweit er diese nicht bereits selber den Medien preisgegeben hatte (vgl. BGer 2A.312/2004 vom 22.4.2005, E. 4.3, 4.7; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 328 N. 8, S. 528 f., N. 21; Rosenthal/Jöhri, Handkommentar zum Datenschutzgesetz sowie weiteren, ausgewählten Bestimmungen, 2008, Art. 13 N. 22 mit Hinweisen). Unter diesen Umständen erweist sich die öffentliche Bekanntgabe (sämtlicher) Einstellungs- und Kündigungsgründe als rechtmässig.

7.3 Mit seinem Verhalten hat der Beschwerdeführer teilweise gegen elementare Verhaltensregeln für das Personal einer Strafanstalt verstossen, die Anstaltssicherheit sowie den Ruf und das Ansehen des Arbeitgebers gefährdet und ein problematisches Führungsverständnis an den Tag gelegt. Im sensiblen Strafvollzugsbereich besteht ein sehr hohes öffentliches Interesse an einem guten Betriebsklima und der Aufrechterhaltung des reibungslosen Funktionierens der Verwaltung (vgl. BVR 2006 S. 97 E. 4.3; VGE 2014/158 vom 18.11.2014, E. 3.3 f., 2013/389 vom 17.7.2014, E. 6.2, 2013/28 vom 17.9.2013, E. 5.2; vgl. auch BGer 8C_995/2012 vom 27.5.2013, E. 3.1, 8C_260/2010 vom 12.1.2011, E. 3.2). Ein Vertrauensverhältnis zwischen der Anstaltsleitung und dem Personal ist für die Gewährleistung der betriebsnotwendigen Sicherheit ebenso unumgänglich wie die Wahrung von Integrität und Glaubwürdigkeit des Anstaltsdirektors gegenüber dem Personal und den Insassen. Von einem Anstaltsdirektor muss nicht zuletzt mit Blick auf seine Vorbildfunktion erwartet werden können, dass er gegenüber den Eingewiesenen die nötige Distanz wahrt und auch ausserdienstlich auf Verhaltensweisen verzichtet, die seine Autorität untergraben könnten. Der Verbleib des Beschwerdeführers in der Direktorenstellung wäre sodann geeignet, das öffentliche Ansehen der Anstalt (weiter) zu beeinträchtigen (vgl. auch BGer 8C_417/2010 vom 6.9.2010, E. 7.5.4). Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht als Arbeitgeber war der Kanton Bern zudem ebenfalls verpflichtet, für die Sicherheit des Personals der Anstalten Thorberg zu sorgen. Nachdem der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten ein Sicherheitsrisiko gesetzt hatte, war seine Entlassung geeignet, den Weg zur Aufrechterhaltung oder

Wiederherstellung des ordnungsgemässen Anstaltsbetriebs zu ebnen und damit zur Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anstalten Thorberg beizutragen. Insgesamt fällt das öffentliche Interesse an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erheblich ins Gewicht. Nicht ersichtlich ist, welche anderen mildereren Massnahmen hätten ergriffen werden können. Eine Verwarnung wäre nicht geeignet gewesen, die Autorität des Beschwerdeführers gegenüber dem Personal und den Insassen wiederherzustellen und die Anstaltssicherheit zu gewährleisten. Es hätte ganz im Gegenteil die Position des Beschwerdeführers weiter geschwächt, wenn bekannt geworden wäre, dass auch die Vorgesetzten sein Verhalten als Anstaltsdirektor missbilligen. Ebenso wenig ist zu beanstanden, dass im Nachgang zur Einstellung im Amt und zur Kündigungsverfügung eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers in einer anderen Funktion unterblieben bzw. der Kanton nicht in vorgeschlagene Verhandlungen eingetreten ist; ein Anspruch darauf besteht nicht (vgl. BVR 2007 S. 538 E. 4.3). Es kommt hinzu, dass der Beschwerdeführer eine «adäquate Beschäftigung» innerhalb der Kantonsverwaltung verlangte (Beschwerde Ziff. 4), mithin eine Kaderposition mit ungefähr vergleichbarem Gehalt (Direktoren/innen von Anstalten I sind in Gehaltsklasse 27 eingereiht; vgl. Anhang I der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 [PV; BSG 153.011.1]). Im Licht der Gründe seines Scheiterns in der bisherigen Funktion (namentlich Führungsschwäche und unzulängliche Sensibilität für die besonderen Anforderungen, die die Stelle mit sich bringt) ist nachvollziehbar, dass dazu nicht Hand geboten worden ist (vgl. auch hinten E. 7.5).

7.4 Der Beschwerdeführer war bis zur Amtseinstellung während lediglich gut zweier Jahre in der Funktion des Thorberg-Direktors tätig. Seine persönlichen Interessen gewichten insofern nicht allzu schwer; allerdings ist angemessen zu berücksichtigen, dass er bereits zuvor während 24 Jahren in verschiedenen Funktionen in der POM tätig war (vgl. vorne Bst. A und E. 2). In die Würdigung miteinzubeziehen ist auch das Alter des Beschwerdeführers, welches es nicht einfach macht, eine neue Stelle zu finden. Dass die Arbeitsleistungen des Beschwerdeführers gemäss den Akten ansonsten zu keinen Beanstandungen Anlass gegeben haben und ihm der unmittelbare Vorgesetzte anlässlich der letzten Mitarbeiterbeurteilung im November 2013 attestiert hat, die Zielvorgaben oder Leistungs-

vorgaben erfüllt zu haben (Gesamtbeurteilung A; vgl. Vorakten pag. 2304), ist hingegen nicht von rechtserheblicher Bedeutung, da die Kündigung wegen des Verhaltens des Beschwerdeführers und der daraus resultierenden Unzumutbarkeit der weiteren Zusammenarbeit anstaltsintern und extern erfolgte (vgl. BVR 2010 S. 157 E. 4.5.2, 2009 S. 443 E. 5.4.3). Es ist nicht in Abrede zu stellen, dass der Beschwerdeführer durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses recht hart getroffen wird, zumal sein weiteres berufliches Fortkommen durch das hervorgerufene grosse Medienecho wohl erschwert ist. Dieses gewichtige private Interesse an der Weiterbeschäftigung ist indessen in gewissem Mass zu relativieren, da die Kündigung wesentlich auf eigenes Fehlverhalten des Beschwerdeführers zurückzuführen ist (vgl. VGE 2014/330 vom 19.5.2015, E. 5.4 und 6.4, 2013/283 vom 14.3.2014, E. 6.4 a.E.). Trotz des früheren Hinweises seines Vorgesetzten auf die Duz-Problematik und des Umstands, dass ein früherer Kontakt mit einer Drogenprostituierten in einer Insassenakte dokumentiert und in einem Führungsgespräch thematisiert worden war (vorne E. 2.2), änderte der Beschwerdeführer sein Verhalten nicht. Bezüglich der Sexualkontakte muss er sich daher vorwerfen lassen, in Kauf genommen zu haben, dass diese sowohl anstaltsintern als auch anstaltsextern bekannt werden und sein Ansehen sowie dasjenige des Kantons schädigen. Er war sodann offenbar nicht gewillt, Ratschläge von Personen mit grösserer Erfahrung im Strafvollzugsbereich anzunehmen und umzusetzen (vgl. Vorakten pag. 36 Rückseite, 2239). Sein Unvermögen, sein Verhalten kritisch zu hinterfragen und den betrieblichen Anforderungen anzupassen, hat demnach wesentlich zur Zerstörung des Vertrauensverhältnisses beigetragen. Aufgrund der Akten drängt sich zwar der Eindruck auf, dass die Führung des Beschwerdeführers durch den direkten Vorgesetzten ganz allgemein kaum genügend war, und der Untersuchungsbericht stellt zudem fest, dass das Rekrutierungsverfahren zur Stellenbesetzung eher unprofessionell ablief. Zu Recht bringt der Beschwerdeführer aber selbst nicht vor, die Kündigung erweise sich deswegen als unangemessen oder treuwidrig. Zum einen musste ihm als langjährigem Stabschef des Amtes FB klar sein, was ihn in der Funktion des Anstaltsdirektors erwartet, zumal der medial breit kommentierte Fall eines früheren Thorberg-Direktors in den 1990er-Jahren vor Augen führte, wo mögliche Fallstricke liegen. Zum andern muss die Konsequenzen tragen, wer ein derart anspruchsvolles Amt annimmt und daran

gegebenenfalls scheitert (vgl. dazu die Anforderungen gemäss Stellenausschreibung, Vorakten pag. 2128). Der Beschwerdeführer war verpflichtet, sich sowohl beruflich als auch privat so zu verhalten, wie dies seine anspruchsvolle Position erforderte, auch wenn er unzulängliche Führungsunterstützung hatte. Eine effektive Führung hätte möglicherweise dazu geführt, dass die fehlende Eignung des Beschwerdeführers zum Anstaltsdirektor früher erkannt worden wäre; an der Unzumutbarkeit seiner Weiterbeschäftigung ändert sich dadurch indes nichts (vgl. VGE 21173 vom 4.12.2001, E. 5). Im Übrigen ist in diesem Zusammenhang festzustellen, dass in Folge der Ereignisse auch der direkte Vorgesetzte des Beschwerdeführers aus dem Amt geschieden ist; damit ist dem Umstand hinreichend Rechnung getragen, dass die Verantwortung für die sog. Thorberg-Affäre nicht ausschliesslich beim Beschwerdeführer lag (Medienmitteilung der POM vom 26.6.2014, abrufbar unter <www.be.ch>, Rubriken «Medien», «Medienmitteilungen», zuletzt besucht am 27.7.2015).

7.5 In Würdigung der gesamten Sachlage erweist sich die Kündigung als angemessen, wenn auch nicht zu bestreiten ist, dass der Beschwerdeführer durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses empfindlich getroffen wird. Das öffentliche Interesse, die oberste Führungsfunktion in der grössten Strafanstalt des Kantons Bern mit überkantonaler Bedeutung kompetent zu besetzen und die Anstaltssicherheit zu gewährleisten, überwiegt indes die gegenläufigen privaten Interessen.

Nachdem sich ergeben hat, dass die Kündigung gerechtfertigt ist, fällt eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers gestützt auf Art. 29 PG ausser Betracht. Soweit im Beschwerdebegehren Ziffer 4 im Verbund mit der Begründung (S. 39) ein solcher Antrag für den Fall der Beschwerdeabweisung überhaupt zu sehen ist, erweist er sich daher als unbegründet. Unter den konkreten Umständen bestand für das Verwaltungsgericht auch kein Anlass, mit Blick auf eine Weiterbeschäftigung oder eine Austrittsvereinbarung eine Instruktionsverhandlung mit Befragungen des Beschwerdeführers, des Polizei- und Militärdirektors sowie des (damaligen) Amtsvorstehers durchzuführen und die Parteien bei Vergleichsverhandlungen zu unterstützen (vgl. Beschwerde Ziff. 4 S. 39; Schlussbemerkungen [act. 16] Ziff. 2.5 und 2.6). Die entsprechenden Anträge werden daher abgewiesen.

8.

Die Beschwerde erweist sich nach dem Erwogenen als unbegründet und ist abzuweisen. Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat der unterliegende Beschwerdeführer die Verfahrenskosten zu tragen und sind keine Parteikosten zu sprechen (Art. 108 Abs. 1 und 3 sowie Art. 104 Abs. 3 VRPG). Die Kosten des Gesuchsverfahrens betreffend Erteilung der aufschiebenden Wirkung (vgl. vorne Bst. D) sind zufolge Unterliegens ebenfalls dem Beschwerdeführer aufzuerlegen; Anspruch auf Parteikostenersatz besteht auch in diesem Verfahren nicht.

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. a) Die Kosten des Beschwerdeverfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'000.--, werden dem Beschwerdeführer auferlegt.
b) Für das Beschwerdeverfahren werden keine Parteikosten gesprochen.
3. a) Die Kosten des Gesuchsverfahrens betreffend Erteilung der aufschiebenden Wirkung, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 500.--, werden dem Beschwerdeführer auferlegt.
b) Für das Gesuchsverfahren werden keine Parteikosten gesprochen.
4. Zu eröffnen:
 - dem Beschwerdeführer
 - dem Beschwerdegegner

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.--.