

100.2015.236U
HER/BAM/RAP

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 10. Juni 2016

Verwaltungsrichter Burkhard, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichterin Herzog, Verwaltungsrichter Keller
Gerichtsschreiberin Baldegger

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt ...
Beschwerdeführer

gegen

Kanton Bern
handelnd durch die Erziehungsdirektion, Sulgeneckstrasse 70, 3005 Bern
Beschwerdegegner

betreffend Personalrecht; Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid
der Erziehungsdirektion des Kantons Bern vom 1. Juli 2015;
4800.600.550.04/2014 [669979])



Sachverhalt:

A.

A._____ (Jg. 1959) war seit dem ... 1980 Reinigungsmitarbeiter an der B.____schule. Mit Verfügung vom 28. Mai 2014 kündigte der Direktor das Arbeitsverhältnis mit A._____ per 31. August 2014. Als Kündigungsgründe nannte er ungenügende Leistungen, Missachtung von Weisungen des Vorgesetzten sowie nachhaltiges Stören des Arbeitsklimas.

B.

Dagegen erhob A._____ am 30. Juni 2014 Beschwerde bei der Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ). Am 1. Juli 2015 wies die ERZ das Rechtsmittel ab; zuvor hatte sie schon das Gesuch um aufschiebende Wirkung abgewiesen (Zwischenverfügung vom 15.8.2014).

C.

Hiergegen hat A._____ am 31. Juli 2015 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben mit dem Antrag, der Entscheid der ERZ sei aufzuheben und ihm sei «seine bisherige (eventualiter: eine andere zumutbare) Arbeitsstelle anzubieten». Eventualiter stellt er den Antrag, der Entscheid der ERZ sei aufzuheben und die Sache sei zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Mit Beschwerdeantwort vom 19. August 2015 beantragt die ERZ namens des Kantons Bern die Abweisung der Beschwerde; zugleich hat sie sich zum rechtlichen Status der B.____schule geäußert und verschiedene Unterlagen zu den Akten gereicht. A._____ hält mit Replik vom 16. September 2015 an seinen Anträgen fest.

Erwägungen:

1.

1.1 Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde als letzte kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 sowie Art. 76 und 77 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zuständig (vgl. auch Art. 108 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01] i.V.m. Art. 41 und 46 des Reglements der B.____schule vom 25. August 2011 [nachfolgend: Schulreglement]; act. 3C1). 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 Bst. a und b VRPG). Vorbehalten ist die Prüfung unter dem Gesichtspunkt der Angemessenheit, sofern es im verwaltungsgerichtlichen Verfahren eine Gehörsverletzung zu heilen gibt (dazu E. 2.5 hiernach).

2.

In verfahrensrechtlicher Hinsicht macht der Beschwerdeführer eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör sowie eine unrichtige bzw. willkürliche Feststellung des Sachverhalts geltend.

2.1 Er wirft der ERZ im Wesentlichen eine fehlende Beweiswürdigung vor. Die Vorinstanz begnüge sich bei der Prüfung der Kündigungsgründe, der Verhältnismässigkeit der Kündigung und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers mit einer Gegenüberstellung der Parteivorbringen, anstatt ein Beweisverfahren mit Überprüfung und Bewertung der Beweismittel durchzuführen. Auch verweise sie in ihrer Begründung auf die Akten als Gesamtes und gehe nicht auf einzelne Aktenstücke ein. Überdies übernehme sie

teils unbesehen die Behauptungen der B.____schule, während sie sich nicht mit seinen Vorbringen auseinandersetze. Aufgrund der knappen Würdigung und des pauschalen Verweises auf die Akten sei es für ihn nicht nachvollziehbar, auf welche Grundlagen und Überlegungen sich die Vorinstanz bei ihrer Entscheidungsfindung stütze (z.B. Bejahung ungenügender Leistung unter Verweis auf «verschiedene, in den Akten angeführte Begebenheiten» und Bejahung der Missachtung von Weisungen gestützt auf den pauschalen Verweis auf den «E-Mailverkehr in den Monaten ab August 2013»; Beschwerde S. 4 f.). Eine Gehörsverletzung und eine willkürliche Sachverhaltsfeststellung liege schliesslich darin, dass die ERZ offenlasse, ob der Kündigungsgrund des nachhaltigen Störens des Arbeitsklimas erfüllt sei, und sie dies pauschal und unverständlich begründe (Beschwerde S. 5).

2.2 Nach dem in Art. 18 Abs. 1 VRPG verankerten Untersuchungsgrundsatz stellen die Behörden den Sachverhalt von Amtes wegen fest. Sie sind verpflichtet, diesen richtig und vollständig abzuklären, wobei die Untersuchungspflicht ihre Grenze an der Mitwirkungspflicht der Parteien findet (Art. 20 Abs. 1 VRPG). Unvollständig ist die Sachverhaltsfeststellung, wenn die Behörde nicht alle für den Entscheid wesentlichen Sachumstände und Beweismittel erhoben hat. Unrichtig ist sie, wenn die Behörde die Beweismittel falsch gewürdigt oder einen rechtserheblichen Sachumstand nicht in das Beweisverfahren einbezogen hat (BVR 2004 S. 446 E. 4.2; VGE 2012/133 vom 12.3.2013, E. 3.2). Die Ermittlung des Sachverhalts und die Beschaffung der Beweise erfolgen gemäss Art. 19 Abs. 2 VRPG grundsätzlich nach den Vorschriften der Schweizerischen Zivilprozessordnung (Zivilprozessordnung, ZPO; SR 272). Diese sieht für die Bewertung der Beweise den *Grundsatz der freien Beweiswürdigung vor* (Art. 157 ZPO). Danach haben die Behörden und Gerichte die Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss zu würdigen. Für das Beschwerdeverfahren bedeutet dies, dass das Gericht alle Beweismittel, unabhängig davon, von wem sie stammen, objektiv zu prüfen hat (BGE 137 II 266 E. 3.2 und 130 II 482 E. 3.2; BVR 2014 S. 508 E. 5.3.2, 2009 S. 481 E. 2.1, 2009 S. 385 E. 4.3.3). Wegleitend für die Auswahl und die Gewichtung der Beweismittel müssen die Eignung und die Verlässlichkeit derjenigen Erkenntnisquelle sein, die massgebende

Grundlage des behördlichen Entscheids bildet (BVR 2009 S. 385 E. 4.3.3). Zugleich sind die Beweismittel im Einklang mit dem Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV; SR 101), Art. 26 Abs. 2 der Kantonsverfassung (KV; BSG 101.1) und Art. 21 Abs. 1 VRPG zu würdigen. Dieser verlangt, dass die Behörde die Vorbringen der betroffenen Person tatsächlich hört, prüft und in der Entscheidung berücksichtigt (statt vieler BGE 141 IV 249 E. 1.3.1, 137 II 266 E. 3.2; BVR 2012 S. 109 E. 2.3.3). Daraus folgt die Verpflichtung der Behörde, ihren Entscheid zu begründen (vgl. auch Art. 52 Abs. 1 Bst. b VRPG und dazu BVR 2013 S. 443 E. 3.1.1). Bei der Beweiswürdigung hat die Behörde daher grundsätzlich auszuführen, weshalb sie einen Beweis als erbracht bzw. als nicht stichhaltig betrachtet. Generell gilt, dass die Begründung so abgefasst sein muss, dass sich die betroffene Person über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinn müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt; nicht erforderlich ist dagegen, dass sich die Behörde mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt (BVR 2015 S. 234 E. 3.2, 2012 S. 109 E. 2.3.3).

2.3 Die ERZ hat die Tatbestände «ungenügende Leistungen» und «Missachten von Weisungen von Vorgesetzten» als Kündigungsgründe bejaht und offen gelassen, ob der Kündigungsgrund «nachhaltiges Stören des Arbeitsklimas» ebenfalls gegeben ist (vgl. angefochtener Entscheid, S. 5-8). In ihrer «Würdigung» (E. 2.2.5) hat sie zu allen Kündigungsgründen zunächst je die Auffassung des Beschwerdeführers und der B.____schule dargelegt und sodann als eigene Begründung bzw. Sachverhaltsfeststellung Folgendes ausgeführt (vgl. S. 6, 7, 8):

«[Ungenügende Leistungen]: Wie aus den Beurteilungsbögen des Beschwerdeführers hervorgeht, wurden seine Beurteilungen mit der Zeit schlechter, und von den Vorgesetzten wurden verschiedene Rügen angebracht, obwohl die Gesamtbeurteilung bei A blieb. Ebenso sind in den Akten verschiedene Begebenheiten ausdrücklich angeführt, die die Leistung des Beschwerdeführers als nicht genügend erscheinen lassen. Damit erscheint die ungenügende Leistung des Beschwerdeführers ausreichend dokumentiert.»

«[Missachten von Weisungen]: In den umfangreichen Verfahrensakten sind die unterschiedlichen Auffassungen zwischen dem Beschwerde-

führer und seinen Vorgesetzten umfassend dokumentiert. Insbesondere aus dem Mailverkehr der B.____schule zwischen den Begleitpersonen des Beschwerdeführers und der Schulleitung in den Monaten ab August 2013 geht hervor, dass die Vorgesetzten des Beschwerdeführers immer wieder versucht haben, diesen bei der Umsetzung der neuen Reinigungspläne zu unterstützen, dass sich dieser aber nicht bereit gezeigt hat, an seiner bisherigen Arbeitsweise etwas zu ändern. Damit ist rechtsgenügend erstellt, dass sich der Beschwerdeführer nicht an die zeitlichen und inhaltlichen Vorgaben seiner Vorgesetzten halten wollte und damit Weisungen missachtet hat.»

«[Nachhaltiges Stören des Arbeitsklimas]: Ob auch dieser Kündigungsgrund erfüllt ist, kann offengelassen werden. Denn aufgrund der gesamten hier vorliegenden Umstände ist festzustellen, dass der Beschwerdeführer grosse Mühe mit der Umstellung auf die neuen Reinigungspläne bekundete und trotz der intensiven Begleitung während der ersten Arbeitswochen nicht auf seine bisherige Arbeitsweise verzichten wollte. Die neuen Vorgaben wurden von ihm seit Beginn in Frage gestellt und als falsch angesehen, und er habe grosse Mühe damit, sich an diese Vorgaben zu halten. Daraus lässt sich schliessen, dass die Verhaltensweise des Beschwerdeführers nicht den Erwartungen seiner Vorgesetzten entsprach. Obschon mehrmals versucht worden ist, den Beschwerdeführer zu einer anderen Haltung den neuen Plänen gegenüber zu bewegen, ist dies offenbar nicht gelungen. Damit liegen triftige Gründe für eine Kündigung vor, auch wenn im Detail nicht feststeht, ob der Beschwerdeführer das Arbeitsklima gestört hat.»

Die wiedergegebenen Erörterungen zu den Kündigungsgründen zeigen, dass die ERZ den massgeblichen Sachverhalt sowie ihre Begründung nur äusserst knapp und pauschal darlegt und mit keiner einzigen spezifischen Aktenstelle belegt (vgl. angefochtener Entscheid, E. 2.2.5.1, 2.2.5.2 und 2.2.5.3 je am Schluss). Von welchem Sachverhalt die ERZ konkret ausgeht, bleibt unklar, da sie keine eigentliche Sachverhaltsfeststellung vorgenommen hat, obschon eine solche insbesondere in Kündigungsstreitigkeiten zentral ist, in denen – wie auch hier – der Sachverhalt oder seine Würdigung regelmässig umstritten sind. Der Beschwerdeführer macht zu Recht geltend, es gehe nicht an, dass sich die ERZ in Hinblick auf die Sachverhaltsfeststellung im Wesentlichen damit begnügt, die abweichenden Standpunkte der Parteien ungewürdigt wiederzugeben. In der überaus kurzen und oberflächlichen eigentlichen Würdigung folgt die ERZ in sachverhaltlicher Hinsicht unbegründet dem Standpunkt der B.____schule, während sie die widerstreitenden Vorbringen des Beschwerdeführers übergeht. Beispielsweise setzt sie sich nicht mit dessen zum Kündigungsgrund der Missachtung von Weisungen vorgebrachten Einwand auseinander, dass während Monaten Reinigungsmaterial gefehlt habe und die Reinigungszeiten zu knapp bemessen gewesen seien (vgl. Akten ERZ,

Beschwerde S. 5 f., Verwaltungsgerichtsbeschwerde S. 5). Die beschriebenen Versäumnisse bei der Sachverhaltsfeststellung und der Begründung betreffen nicht nur die Kündigungsgründe, sondern auch die Verhältnismässigkeit der Kündigung und die Fürsorgepflicht der B.____schule: Diesbezüglich nimmt die ERZ ebenfalls keine eigene Beweiswürdigung vor, sondern folgt wiederum unbesehen, mit sehr oberflächlicher Begründung, ohne ihre Ausführungen durch Verweise auf konkrete Aktenstücke zu belegen oder sich mit den Beanstandungen des Beschwerdeführers auseinanderzusetzen, dem Standpunkt der B.____schule (vgl. angefochtener Entscheid, E. 2.3.4 und 2.4 am Schluss).

2.4 Insgesamt fehlt es dem vorinstanzlichen Entscheid an einer rechtsgenügenden Beweiswürdigung: Er setzt sich nicht hinreichend begründet und nachvollziehbar mit den umstrittenen Sachverhaltsdarstellungen und Argumenten der Parteien auseinander, enthält keine Bewertung derselben und geht insbesondere nicht auf die Beanstandungen des Beschwerdeführers ein. Damit erweist sich der Vorwurf der Verletzung des rechtlichen Gehörs und der unrichtigen Sachverhaltsfeststellung als begründet. Ob die Sachverhaltsfeststellung geradezu willkürlich ist, kann dahingestellt bleiben.

2.5 Zwar wird der Anspruch auf rechtliches Gehör als formeller Anspruch bezeichnet, so dass eine Verletzung grundsätzlich ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids führen müsste. Praxisgemäss kann eine nicht besonders schwerwiegende Verletzung des rechtlichen Gehörs jedoch als geheilt gelten, wenn die betroffene Person die Möglichkeit erhält, sich vor einer Rechtsmittelinstanz zu äussern, welche die strittige Frage mit derselben Kognition wie die Vorinstanz überprüfen kann. Von einer Rückweisung der Sache an die Vorinstanz ist insbesondere abzusehen, wenn und soweit dies zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem (der Anhörung gleichgestellten) Interesse an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (BVR 2012 S. 28 E. 2.3.5, 2007 S. 395 E. 5.3.1; vgl. auch BGE 138 II 77 E. 4). Vorliegend handelt es sich zwar um keine leichte Gehörsverletzung. Trotz der unzureichenden Beweiswürdigung und Begründung konnte der

Beschwerdeführer indes seine Rechte im verwaltungsgerichtlichen Verfahren wirksam wahrnehmen, sich zu allen entscheidungswesentlichen Punkten äussern und damit den vorinstanzlichen Entscheid sachbezogen anfechten. Weiter können die Sachverhaltsfeststellung nachgeholt und die Lücken in der Beweiswürdigung und der Begründung in diesem Verfahren geschlossen werden. Zudem weitet das Verwaltungsgericht seine grundsätzlich auf Rechtskontrolle beschränkte Kognition soweit erforderlich ausnahmsweise aus und prüft die Angelegenheit auch unter dem Gesichtspunkt der Angemessenheit (vgl. Art. 66 bzw. Art. 80 VRPG; BVR 2015 S. 213 E. 4.5; VGE 2010/33 vom 20.4.2011, E. 9.2, 23198 vom 30.10.2008, E. 2.1 f.; vgl. etwa auch BVR 2012 S. 121 [VGE 2010/375 vom 19.9.2011], nicht publ. E. 2.2). Dazu kommt es vorab, wenn die Rückweisung – wie hier – einen prozessualen Leerlauf darstellen würde und nicht im Interesse der recht-suchenden Partei wäre. Die ERZ hat mit Beschwerdeantwort dargelegt, weshalb die angefochtene Verfügung ihrer Ansicht nach ausreichend begründet war, eine korrekte Beweiswürdigung enthält und die Beschwerde auch ansonsten abzuweisen ist. Die Sache ohne materielle Prüfung zur erneuten Beurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen, würde folglich nur zu unnötigen Verzögerungen führen, ohne dass sich am Ergebnis letztlich etwas zu Gunsten des Beschwerdeführers ändern könnte, was mit dem der Gehörgewährung gleichgestellten Interesse an einer beförderlichen und prozessökonomischen Verfahrensgestaltung nicht vereinbar wäre (vgl. BVR 2012 S. 121 [VGE 2010/375 vom 19.9.2011], nicht publ. E. 2.2.2; jüngst etwa VGE 2015/335 vom 22.4.2016, E. 2.2, 2009/288 vom 10.2.2012, E. 2.3.3). Die Gehörsverletzung wird demnach im vorliegenden Verfahren geheilt. Da die behördliche Fehlleistung für die Betroffenen auch hinsichtlich der Kosten keine Nachteile zeitigen darf, ist die Heilung der Gehörsverletzung aber als besonderer Umstand bei der Kostenverteilung zu berücksichtigen (vgl. hinten E. 7 und zum Ganzen Merkli/Aeschlimann/Herzog, Kommentar zum bernischen VRPG, 1997, Art. 108 N. 9).

3.

In der Sache ist strittig, ob die ERZ die Kündigung zu Recht bestätigt hat.

3.1 Das Anstellungsverhältnis des Beschwerdeführers untersteht gemäss Art. 41 des Schulreglements dem PG. Zuständig für die Anstellung der Mitarbeitenden ist der Direktor (Art. 6 Schulreglement). Gemäss Art. 25 Abs. 1 und 2 PG kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Monats durch Verfügung kündigen. Sie hat dafür triftige Gründe anzugeben. Solche liegen nach Art. 25 Abs. 2 PG 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 indessen nicht abschliessend. So kann als Kündigungsgrund etwa genügen, dass sich die betroffene Person nicht in den Betrieb einordnen kann oder dass ihr der Wille zur vertrauensvollen Zusammenarbeit fehlt. In der Rechtsprechung sind ferner Dienstpflichtverletzungen oder ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis als triftige Gründe anerkannt. Mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft gesehen einen triftigen Grund abgeben (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.1, 2009 S. 443 E. 2.3; 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). 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).

3.2 Beim Begriff der ungenügenden Leistungen nach Art. 25 Abs. 2 Bst. a PG handelt es sich um einen unbestimmten Gesetzesbegriff. Wann ungenügende Leistungen vorliegen, ist im Einzelfall mit Blick auf die betroffene Person und das Anforderungsprofil der von ihr besetzten Stelle zu konkretisieren (BVR 2009 S. 241 E. 4.1; VGE 2013/418 vom 11.11.2015, E. 4.1, 2010/163 vom 2.11.2011, E. 6.1; von Kaenel/Zürcher, a.a.O., N. 61). Ungenügend ist eine Leistung dann, wenn sie dem Anforderungsprofil zeitlich, qualitativ und quantitativ nicht entspricht. Unerheblich ist, ob das Ungenügen durch Leistungsabfall zustande kommt oder weil die oder der Betroffene der Entwicklung im Fachgebiet nicht mehr zu folgen vermag. Nicht hinreichend gewichtige Gründe sind jedoch gegeben, wenn sich die beweismässig erstellten Fehlleistungen im Rahmen des Üblichen und bei anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in diesem Ausmass Tolerierten halten (BVR 1993 S. 227 E. 4a; zuletzt etwa VGE 2013/418 vom 11.11.2015, E. 4.1 mit Hinweisen).

3.3 Ein wiederholtes Missachten von Weisungen der Vorgesetzten im Sinn von Art. 25 Abs. 2 Bst. b PG liegt vor, wenn Weisungen mehr als einmal nicht befolgt werden; in zeitlicher Hinsicht sollten die Verstösse nicht allzu weit auseinander liegen. Zwar ist die Weisungsbefugnis der Vorgesetzten im bernischen Personalrecht nicht ausdrücklich geregelt, sie ergibt sich aber aus Art. 6 Abs. 5 PG, der die Vorgesetzten für einen zweckmässigen, wirtschaftlichen und sozial verantwortbaren Personaleinsatz verantwortlich erklärt. Die Pflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Befolgung von Weisungen leitet sich aus der in Art. 55 PG verankerten allgemeinen Treupflicht ab, wonach die Interessen des Arbeitgebers zu wahren und die Aufgaben gegenüber der Bevölkerung und dem Arbeitgeber rechtmässig, gewissenhaft, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen sind. Weisungen dienen vor allem dazu, die Arbeitspflicht des Einzelnen zu konkretisieren und die interne Organisation und Zusammenarbeit im Verwaltungsbereich näher zu regeln, um so die rationelle, einheitliche und rechtmässige Durchführung der öffentlichen Aufgaben und das gute Funktionieren der Verwaltung sicherzustellen. Das Weisungsrecht der Vorgesetzten verpflichtet die Angestellten unmittelbar zu einem bestimmten Verhalten, d.h. zu einem Tun oder Unterlassen, und beinhaltet in aller Regel einen mehr oder weniger detaillierten Auftrag, der für die Bediensteten verbindlich

ist (vgl. zum Ganzen VGE 2013/283 vom 14.3.2014, E. 4.1, 2011/248 vom 25.11.2011, E. 3.2.1, je mit Hinweisen; von Kaenel/Zürcher, a.a.O., N. 62).

3.4 Der B.____schule-Direktor hat die Kündigung im Wesentlichen damit begründet, dass der Beschwerdeführer ungenügende Leistungen erbracht (Nichteinhaltung der Reinigungspläne und -methoden, Missachtung von Hygienevorschriften), Weisungen von Vorgesetzten missachtet (Nichteinhaltung von Mengenangaben) und das Arbeitsklima nachhaltig gestört habe (dauernd anhaltende Kritik ohne jegliches Entgegenkommen, ausschliessliche Fehlerzuweisung an die Schule). Im Einzelnen hat er in der Kündigungsverfügung dargelegt, dass beim Beschwerdeführer noch am Gespräch vom 12. Mai 2014 kein Entgegenkommen erkennbar gewesen sei und dieser die Vorgaben nicht einhalten könne und wolle. Der Beschwerdeführer begründe zudem seine Sicht der Dinge immer wieder damit, dass die Pläne ineffizient seien und bemängle deren Erarbeitung und Umsetzung. Überdies antworte er auf alle kritisierten Punkte seinerseits mit Kritik, wobei er sich nie dahingehend geäussert habe, sich bei einer Weiterführung des Anstellungsverhältnisses an die Vorgaben zu halten. Aus Sicht der Schule sei aufgrund der Pflichtverletzungen des Beschwerdeführers die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht mehr möglich (Akten B.____schule, Register [Reg.] 1, Kündigungsschreiben vom 28.5.2014). – Die ERZ bestätigt im angefochtenen Entscheid, dass die Leistung des Beschwerdeführers unzureichend gewesen sei und er sich nicht an die zeitlichen und inhaltlichen Vorgaben seiner Vorgesetzten halten wollte und damit Weisungen missachtet habe. Er habe grosse Mühe bekundet mit der Umstellung auf die neuen Reinigungspläne und trotz der intensiven Begleitung nicht auf seine bisherige Arbeitsweise verzichten wollen. Die neuen Vorgaben habe er von Beginn weg als falsch angesehen. Daraus sei zu schliessen, dass das Verhalten des Beschwerdeführers nicht den Erwartungen seiner Vorgesetzten entsprach. Trotz Bemühungen der Vorgesetzten habe der Beschwerdeführer nicht zu einer anderen Haltung den neuen Plänen gegenüber bewegt werden können (angefochtener Entscheid, E. 2.2.5.1, E. 2.2.5.2 und E. 2.2.5.3, je am Schluss).

4.

Anhand der Akten ist der rechtserhebliche Sachverhalt festzustellen.

4.1 Zur Beweiswürdigung ist Folgendes festzuhalten: Primäres Beweismittel ist vorliegend das von der B.____schule geführte Personaldossier über den Beschwerdeführer. In den darin enthaltenen Unterlagen misst das Verwaltungsgericht den schriftlich niedergelegten Beobachtungen der externen Begleitperson aus den individuellen Schulungen des Beschwerdeführers besonderes Gewicht bei. Sie stammen von einer unabhängigen Drittperson und Fachfrau und erscheinen zudem ausgewogen, da darin sowohl Positives wie Negatives erwähnt wird (Akten B.____schule, Reg. 1, E-Mails externe Fachfrau vom 12., 16. und 18.12.2013 und vom 7. und 13.1.2014 sowie Dokument «Auswertung Begleitung» vom 22.4.2014). Daneben stellt das Verwaltungsgericht massgeblich auf schriftliche Unterlagen der B.____schule ab, die dem Beschwerdeführer zugesandt worden sind, sowie auf Dokumente, die der Beschwerdeführer unterzeichnet hat. Aus letzteren geht hervor, dass er mit dem Inhalt einverstanden ist oder diesen ergänzen konnte.

4.2 Das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers gestaltete sich wie folgt:

4.2.1 Der Beschwerdeführer war seit dem 1. Januar 1980 im Reinigungsdienst der B.____schule tätig. Die Arbeitgeberschaft wechselte in dieser Zeit mehrfach: Zunächst war bis Ende 2000 die Schuldirektion der Stadt Bern und nach der Kantonalisierung der ...schulen Bern ab dem 1. Januar 2001 das damalige Amt für Berufsbildung der ERZ Anstellungsbehörde (Akten B.____schule, Reg. 3, undatiertes Arbeitsvertrag der Schuldirektion der Stadt Bern; Arbeitsvertrag ERZ vom 31.10.2000; RRB 3987 vom 20.12.2012 betreffend die Genehmigung der Vereinbarung vom 29.9./18.10.2000 zwischen der Stadt Bern und dem Kanton Bern betreffend Kantonalisierung u.a. der ...schulen Bern, act. 3C2). Ab dem 1. Juli 2005 war er als handwerklicher Mitarbeiter V von der B.____schule angestellt. Sein Beschäftigungsgrad betrug zuletzt 56 % (Akten B.____schule, Reg. 3, Verfügung B.____schule vom 4.7.2005, Arbeitsvertrag vom 22.10.2009 und Schreiben B.____schule vom 30.3.2010).

4.2.2 Mitarbeiterbeurteilungen des Beschwerdeführers sind ab dem Jahr 2005 aktenkundig. Sie zeigen, dass er in den Jahren 2005-2012 je die Gesamtbeurteilung «A»/«Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt (gute Leistungen)» erhalten hat (Akten B.____schule, Reg. 2).

4.2.3 Bis im August 2013 erfolgten die Reinigungsarbeiten an der B.____schule nicht nach klar definierten Reinigungsplänen und -methoden. Entsprechend war das Reinigungspersonal bei der Zeiteinteilung sowie der Bestimmung der Reinigungsabläufe und -methoden weitgehend frei. Dies änderte sich mit der Einführung von Reinigungsplänen auf den 12. August 2013, welche die Arbeitsmethoden und -abläufe festlegten und einen klar definierten Zeitplan vorsahen (vgl. Akten B.____schule, Reg. 1, Dokument B.____schule «Rückmeldung B.____schule Reinigung Arbeiten [Beschwerdeführer]» vom 14.10.2013 und Dokument B.____schule «Protokoll Besprechung 12.5.2014», S. 3).

4.3 Die chronologische Übersicht über die entscheiderelevanten Ereignisse im Zusammenhang mit der Einführung der neuen Reinigungspläne präsentiert sich ab August 2013 wie folgt:

- 7. August 2013: Information bzw. Schulung des Reinigungspersonals zu den neuen Reinigungsplänen und -methoden;
- 12. August 2013: Einführung der neuen Reinigungspläne;
- 23. August 2013: Der Beschwerdeführer beanstandet Probleme bei der Umsetzung der neuen Reinigungspläne bei der Leiterin der Abteilung Finanzen und Dienste [nachfolgend: Abteilungsleiterin];
- 4. September 2013: Aussprache zwischen dem B.____schule-Direktor, der stellvertretenden Abteilungsleiterin Finanzen und Dienste (nachfolgend: stv. Abteilungsleiterin), dem Hausdienstleiter und dem Beschwerdeführer zwecks Problemaufnahme;
- 24. Oktober 2013: Der Beschwerdeführer wird zwecks Beobachtung der Arbeitsabläufe durch eine externe Fachdozentin HBL bei der Arbeit begleitet;

- 28. Oktober 2013: Besprechung dieser Begleitung an einem Gespräch mit dem Direktor, der stv. Abteilungsleiterin, dem Hausdienstleiter, der externen Fachdozentin HBL und dem Beschwerdeführer;
- 6. November 2013: Mitarbeitergespräch;
- 7. Dezember 2013: Nachschulung des gesamten Reinigungspersonals zu den Reinigungsmethoden;
- 9. Dezember 2013 bis 17. Januar 2014: individuelle Begleitung und Unterstützung des Reinigungspersonals durch externe Fachpersonen;
- 9. Dezember 2013 bis 13. Januar 2014: sechs individuelle Begleitungen des Beschwerdeführers (9., 12., 16. und 18.12.2013 sowie 6. und 13.1.2014);
- 10. Dezember 2013: schriftliche Ermahnung des Beschwerdeführers, die Reinigungspläne und -abläufe einzuhalten;
- 5. März 2014: Mündliche Androhung der Kündigung: Frist von einem Monat für den Beschwerdeführer, um die Vorgaben einzuhalten;
- 7. bis 28. März 2014: Drei weitere individuelle Begleitungen bzw. Kontrollen des Beschwerdeführers durch eine externe Fachfrau (Lehrerin Reinigung/Reinigungsexpertin) und den Hausdienstleiter (11., 18. und 28.3.2014);
- 2. April 2014: Auswertung der Begleitungen in Abwesenheit des Beschwerdeführers, welcher die Teilnahme am Gespräch vorgängig abgesagt hatte;
- 15. April 2014: Schriftliche Anzeige der Gehörs gewährung im Hinblick auf die in Betracht gezogene Kündigung;
- 24. April 2014: Gewährung des rechtlichen Gehörs an einem Gespräch unter Teilnahme des Direktors, der stv. Abteilungsleiterin und des Beschwerdeführers, dieser assistiert durch einen Gewerkschaftsvertreter;
- 12. Mai 2014: weiteres Gespräch und Anhörung zur Auswertung der im März durchgeführten Begleitungen bzw. Kontrollen in Anwesenheit des Direktors, der stv. Abteilungsleiterin, der externen Fachfrau und des Hausdienstleiters (Begleitpersonen), des Beschwerdeführers und des Gewerkschaftsvertreters;

– 28. Mai 2014: schriftliche Kündigung.

4.4 Bei der Einführung der neuen Reinigungspläne verhielt es sich von August bis November 2013 wie folgt:

4.4.1 Am 7. August 2013 wurde das Reinigungspersonal zu den neuen Reinigungsplänen und -methoden geschult (Akten B.____schule, Reg. 1, Dokument B.____schule «Arbeitseinstellung [Beschwerdeführer]»). Bei deren Einführung ab dem 12. August 2013 kam es zu verschiedenen organisatorischen Problemen: Anfänglich fehlten Schlüssel für die Reinigungsschränke, sodass das nötige Material nicht oder nicht sofort bezogen werden konnte, und es lagen keine Handschuhe bereit. Das Reinigungspersonal war auf sich allein gestellt, da – so war es geplant und dem Reinigungspersonal vorgängig kommuniziert worden – während der Anlaufphase niemand vom Hausdienst anwesend war; das neue Reinigungskonzept sollte erst einmal anlaufen. Am dritten Abend war der Hausdienstleiter anwesend, nachdem ihm der Beschwerdeführer telefoniert hatte (Akten ERZ, Beschwerdebeilage [BB] 20 und Vernehmlassung B.____schule vom 13.8.2014). In der Folge bekundeten mehrere Reinigungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, darunter der Beschwerdeführer, Mühe mit der Umsetzung der Reinigungspläne. Insbesondere gelang es ihnen nicht, die vorgeschriebenen Zeiten einzuhalten, sodass sie Überzeit anhäuften und/oder keine Pausen mehr machten. Am 23. August 2013 beanstandete der Beschwerdeführer die neuen Reinigungspläne bei der Abteilungsleiterin (Akten B.____schule, Reg. 1, E-Mail Abteilungsleiterin vom 23.8.2013, Aktennotiz vom 4.9.2013 und E-Mail externe Fachfrau vom 7.1.2014).

4.4.2 Am 4. September 2013 fand ein Gespräch zwischen dem Direktor, der stv. Abteilungsleiterin, dem Hausdienstleiter und dem Beschwerdeführer statt. Bei dieser Gelegenheit beschloss der Direktor, dass der Beschwerdeführer am 24. Oktober 2013 durch eine externe Expertin (Fachdozentin HBL) und den Hausdienstleiter bei der Reinigung begleitet werde, um die Reinigungsarbeiten und -zeiten zu überprüfen (Akten B.____schule, Reg. 1, Aktennotiz vom 4.9.2013 und Fachdozentin HBL, Dokument «Rückmeldung B.____schule Reinigung, Arbeiten [Beschwerdeführer]» vom 24.10.2013, Beschwerde S. 10 und 13). Die Fachdozentin HBL hielt in

ihrer Rückmeldung fest, dass der Beschwerdeführer für die Arbeiten länger brauchte als im Zeitplan vorgesehen, dass er Arbeiten vielfach nicht nach dem Arbeitsplan und nicht nach den Methoden gemäss «Fachlichkeit Reinigung Grossbetrieb» ausführte, dass er oft eine vollflächige Reinigung statt einer Sichtreinigung vornahm und die Arbeiten ergonomisch teils nicht richtig verrichtete. Sie empfahl, den Beschwerdeführer über eine klar definierte Zeit zu schulen und eng zu führen, da er als langjähriger Mitarbeiter seine eigene, jahrelang angewandte Arbeitsweise nicht rasch verändern könne. Zugleich stellte die Fachdozentin HBL fest, dass die vorgesehenen Reinigungszeiten teils sehr knapp berechnet seien (insb. Toiletten) und die vorgesehenen Richtzeiten Nettozeiten seien, d.h. keinen Zuschlag für Weg-, Warte- und Rüstzeiten umfassten. Am 28. Oktober 2013 fand ein Gespräch zwischen dem Direktor, der stv. Abteilungsleiterin, dem Hausdienstleiter, der externen Fachdozentin HBL und dem Beschwerdeführer statt, an welchem die Fachdozentin HBL dem Beschwerdeführer ihre Eindrücke mitteilte und u.a eine Nachschulung des gesamten Reinigungspersonals beschlossen wurde (Akten B.____schule, Reg.1, Aktennotiz vom 28.10.2013).

4.5 Am Mitarbeitergespräch (MAG) vom 6. November 2013 nahm der Hausdienstleiter folgende Beurteilung des Beschwerdeführers vor, mit welcher sich dieser nicht einverstanden erklärte (Akten B.____schule, Reg. 2, Dokument «Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch», S. 4 [nachfolgend: MAG-Bogen]):

4.5.1 Als Gesamtbeurteilung erhielt der Beschwerdeführer die Bewertung «A»/«Zielvorgaben und Leistungserwartungen erfüllt (gute Leistungen)». In der Begründung hielt der Vorgesetzte dazu fest: «Bewertung ‚A‘ nur auf Grund der Leistung vor den neuen Reinigungsplänen und Abläufen, die Anforderungen nach diesem Standard sind erfüllt. Die Leistungen und Anforderungen nach den neuen Plänen und Abläufen wurden tatsächlich nur teilweise, oder sogar in wichtigen Bereichen nicht erfüllt und entsprechen der Bewertung ‚B‘» (MAG-Bogen S. 4).

4.5.2 Im Einzelnen schätzte der Vorgesetzte die Arbeitsleistung und das Verhalten des Beschwerdeführers wie folgt ein (vgl. MAG-Bogen S. 3 und Ergänzungsblatt):

«Arbeits- und Leistungsziele:

- Vor dem 12.8.2013 wurden die Qualität und Quantität dem damaligen geforderten Standard entsprechend erfüllt
- Beim Umsetzen der neuen Pläne und Abläufe ist nicht kooperativ mitgearbeitet worden, sondern eigenmächtig weitergearbeitet worden, es wurde gar nicht lange genug versucht sich einzuarbeiten
- Es wurden weiterhin eigene Theorien und Abläufe angewendet
- Arbeiten gemäss Abläufen und Reinigungsplan innerhalb der Zeitvorgabe erledigen (ca. 28 Std)
- Nicht einzelne Arbeiten auslassen, sondern abschätzen, was reduziert werden kann
- Material muss selber im Gebäude verteilt werden (Belieferung ins EG durch HD)»

«Verhaltensziele – Entwicklungen Schlüsselkompetenzen

- Grundsätzlich ist das Verhalten korrekt, wenn es nach dem Willen [des Beschwerdeführers] geht, ist es nicht so, werden Sie laut, unanständig, ja sogar frech
- Korrektes Verhalten gegenüber dem Vorgesetzten und den Nutzern
- Die Funktion als Sprachrohr des Reinigungspersonals ist nicht nötig
- Handschrift z.T. nicht zu entziffern Blockschrift genügt»

«Erhaltensziele

- Bedeutet ab jetzt konsequent umstellen auf die neuen Reinigungspläne und Abläufe und danach arbeiten
- Die eigenen Systeme und Theorien vergessen und die neuen Abläufe und Pläne anwenden und verinnerlichen».

4.5.3 In der Rubrik «Über den Stand der Dinge: Potenzial, Entwicklungsperspektiven» hat der Vorgesetzte Folgendes notiert (MAG-Bogen S. 2):

«Fachliche Kompetenzen: fachliche Kompetenzen/Fähigkeiten sind vorhanden; arbeitet eher ineffizient, nach eigenen Abläufen; Qualität ist gut

Identifikation: eigentlich gute (zu gute) Qualität; denkt mit, hat aber zu viele Ideen (kein Wunschprogramm, keine Selbstverwirklichung)

Persönliche Kompetenzen: zuverlässig bei der Arbeit und mit Rückmeldungen; nicht bereit Neues zu lernen

Soziale Kompetenzen: ist im Betrieb integriert und kommuniziert klar; wird bei Konflikten laut und unbeherrscht, z.T. sogar frech gegenüber seinem Vorgesetzten

Umgang mit Ressourcen: Geräte und Material sind vorhanden, der Umgang ist i.O.; kann die Arbeit minutengenau einteilen

Umgang mit Kundinnen und Kunden: im Normalfall ist der Umgang i.O. und der Ton korrekt».

4.5.4 Zu «Rahmenbedingungen/Befindlichkeit» findet sich zudem folgender Vermerk (MAG-Bogen S. 1):

«Ab dem 12.8.2013 wurden die neuen Reinigungspläne und Abläufe eingeführt. Diese sind bereits bei der Schulung angezweifelt worden. Die Umsetzung ist nicht nach Ihren Vorstellungen gelaufen, was zu erheblichen Spannungen geführt hat».

4.6 Im November und Dezember 2013 ergriff die Schulleitung folgende Massnahmen:

4.6.1 Am 12. November 2013 schlug die stv. Abteilungsleiterin dem Direktor gestützt auf die Rückmeldung der externen Fachdozentin HBL ein zweistufiges Vorgehen zur Vertiefung des neuen Reinigungsmodus für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Reinigung vor, bestehend aus einer gemeinsamen Schulung und individuellen Begleitungen. Zugleich teilte sie dem Direktor mit, dass gegen den Beschwerdeführer «klare Massnahmen» ergriffen werden müssten, wenn sich dieser nach der Begleitphase immer noch «quer stelle», da er sonst mit seiner Art die Stimmung im gesamten Team vergifte (Akten B.____schule, Reg. 1, E-Mail vom 12.11.2013).

4.6.2 Am 7. Dezember 2013 wurde das Reinigungsteam anhand der wichtigsten drei Räume (Toiletten, Unterrichtszimmer, Treppenhäuser) nachgeschult (Akten B.____schule, Reg. 1, E-Mail vom 12.11.2013, Beschwerde S. 11). Daraufhin erfolgte zwischen dem 9. Dezember 2013 und dem 17. Januar 2014 die individuelle Begleitung und Beratung der Reinigungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter durch eine externe Fachfrau (Lehrerin Reinigung/Reinigungsexpertin) bzw. Mitarbeiter der Reinigungsfirma C._____ sowie des Hausdiensts (Akten B.____schule, Reg. 1, E-Mail vom 12.11.2013 und Tabelle Begleitung Reinigungspersonal).

4.6.3 Im Nachgang zur individuellen Begleitung des Beschwerdeführers (9.12.2013) ermahnte die stv. Abteilungsleiterin diesen am 10. Dezember 2013 schriftlich, sich an die Anweisungen zu halten und die Reinigungen nach den Reinigungsplänen und -abläufen vorzunehmen, da er diese nach den Beobachtungen des Begleitteams nicht eingehalten hatte (Akten B.____schule, Reg. 1, Schreiben B.____schule vom 10.12.2013; E-Mail stv. Abteilungsleiterin vom 10.12.2013 an den Direktor).

4.7 Die individuellen Begleitungen des Beschwerdeführers bei der Arbeit im Dezember 2013 und Januar 2014 insgesamt führten zu folgenden Ergebnissen:

4.7.1 Der Beschwerdeführer wurde im Dezember 2013 und im Januar 2014 insgesamt sechs Mal durch die externe Fachfrau – teils gemeinsam mit einem Mitarbeiter der Reinigungsfirma C._____ – individuell begleitet (am 9., 12., 16. und 18.12.2013 sowie am 6. und 13.1.2014). Erstere berichtete der Schulleitung jeweils per E-Mail über den Fortgang der individuellen Begleitungen (mit Ausnahme der ersten Begleitung vom 9.12.2013; Akten B.____schule, Reg. 1, E-Mail stv. Abteilungsleiterin vom 10.12.2013; Schreiben B.____schule vom 10.12.2013, E-Mails externe Fachfrau vom 12., 16. und 18.12.2013 sowie vom 7. und 13.1.2014).

4.7.2 Gemäss ihren Darlegungen arbeitete der Beschwerdeführer an den *ersten beiden Begleitungen vom 9. und 12. Dezember 2013* nicht nach Plan. Als sie ihn im Verlauf der zweiten Begleitung aufforderte, sich an den Reinigungsplan zu halten, wurde er aufgebracht und wollte mit ihr über die Sinnhaftigkeit des Reinigungsablaufs diskutieren. Als sie ihm darauf vorhielt, er sei nicht befugt, den Plan zu ändern, sondern müsse ihn einfach ausführen, wurde er zunächst wütend («töibelet»), sodann plötzlich umgänglicher, stellte sinnvolle Fragen und versprach, sich an den Plan zu halten («Und plötzlich – als ob es klick gemacht hat, war er umgänglicher und fragte sinnvolle Sachen. Ja er versprach, die neue Woche mit uns – und dem richtigen Plan so zu machen, wie er geschrieben ist. Also das heisst ab 18.45 ging's viel besser mit ihm»); Akten B.____schule, Reg. 1, E-Mail externe Fachfrau vom 12.12.2013).

4.7.3 Über die *Begleitung vom 16. Dezember 2013* berichtete die Fachfrau, dass der Beschwerdeführer nach dem Plan arbeiten wollte, ihm dies aber schwer fiel (Plan lesen und arbeiten), weil er sehr am Alten festhalte. Der Wille zur Veränderung sei aber ersichtlich. Zu seiner Arbeitsweise hielt sie fest, dass sie viele «kleine Zeitfresser» und sogar «kleine Walking Touren» beinhalte. In ihrer an die B.____schule-Direktion gerichteten E-Mail bat sie zudem den Hausdienstleiter, an welchen die Nachricht ebenfalls ging, mehr Mopps zu bestellen, da sie – wie schon am letzten Donnerstag

– zu wenige davon gehabt hätten (Akten B.____schule, Reg. 1, E-Mail externe Fachfrau vom 16.12.2013).

4.7.4 Über die *Begleitung vom 18. Dezember 2013* berichtete die Fachfrau, dass sich der Beschwerdeführer von Beginn weg «kooperativ und motiviert» verhielt und sich seine Haltung zum Arbeitsablauf geändert habe und er den Reinigungsplan umsetzen wolle. Die Zeiteinhaltung klappe aber noch nicht durchwegs, da er sich seine Arbeitsweise («Mödeli») langsam und eigenwillig angewöhnt habe. Zugleich geht aus der E-Mail hervor, dass der Beschwerdeführer immer wieder Beispiele brachte, weshalb er – entgegen den Vorgaben – genauer reinigen müsse und mehr Zeit brauche. Im Einzelnen hielt die Fachfrau fest, dass der Beschwerdeführer die Tischreinigungen nun mit weniger Handbewegungen ausführe. Hingegen habe er das punktuelle Nasswischen noch nicht ganz umgesetzt, sondern er mache – wenn er es mache – die ganze Fläche, was zu viel Zeit brauche und auch bei der WC-Reinigung dürfe er noch Zeit sparen, obschon diese ansonsten gut sei. Zuhanden des Hausdienstleiters hielt die externe Fachfrau fest, dass er bitte organisieren solle, dass auf jedem Stock mehr Lappen und mindestens zwei Flaschen Reinigungsmittel vorhanden seien (Akten B.____schule, Reg. 1, E-Mail externe Fachfrau vom 18.12.2013).

4.7.5 Zur *Begleitung vom 7. Januar 2014* teilte die Fachfrau mit, dass der Beschwerdeführer die ganze Zeit klagte, dass die Zeit nicht ausreiche. Positiv stellte sie fest, dass er Verschiedenes umgesetzt habe, was sie noch im alten Jahr besprochen hätten, bemerkte aber auch, dass es noch mehr sein dürfte und er in verschiedenen Punkten komplett am bisherigen Ablauf festhalte («Verschiedenes behält er ‚pickelhart‘ in seinem Ablauf fest, wie eingemeisselt»). Es gelinge ihm einfach nicht, die Zeit einzuhalten, da er immer noch an alten Abläufen festhalte, obschon eine andere Ausführung weniger Zeit kosten würde. Aus der E-Mail der externen Fachfrau geht zudem hervor, dass sich eine andere Reinigungskraft bei ihr wegen der Zeit beschwerte (Akten B.____schule, Reg. 1, E-Mail externe Fachfrau vom 7.1.2014).

4.7.6 Von der *Begleitung vom 13. Januar 2014* berichtete die Fachfrau, dass sich der Beschwerdeführer nicht an die Abläufe des neuen Reinigungsplans halte, sondern seinen eigenen Methoden folge, obschon er

damit zu viel Zeit brauche. Als Beispiele nannte sie: Er mache Verschiedenes zu sauber anstatt wie vorgesehen eine Sichtreinigung vorzunehmen; auch beende er die Abläufe nicht (nach Beendigung eines Zimmers ins nächste), sondern gehe in zwei bis drei Abläufen immer wieder in ein Zimmer (z.B. für Bodenreinigung, Abfallentsorgung, Fensterkontrolle etc.). Weiter bewertete sie die Vorbereitung des Materials als schlecht und hielt insoweit fest, dass der Beschwerdeführer das Erlernte wieder vergessen habe. Ihre E-Mail bringt überdies zum Ausdruck, dass der Beschwerdeführer den Erklärungen des Begleitteams kein Gehör schenkte, sondern darlegte, weshalb seine Abläufe richtig seien («Sichtreinigung. Er sollte nicht immer alles machen wollen, also er will obergründlich – wenn sauber dann sauber [der Staub kommt durch den Filter – und am nächsten Abend ist schon so ein Belag, dass er fast nicht mehr weggeht – wenn er nicht jeden Tag weggewischt wird – laut [Bf.]»). Die Fachfrau hielt ferner fest, dass sie die Zeitvorgaben als realistisch erachte. Sie habe mit dem Mitarbeiter der C._____ die WC- und Treppenreinigung ausgeführt, für welche der Beschwerdeführer fast doppelt so lange wie die Zeitvorgabe benötige. Der C._____ -Mitarbeiter habe für die gemäss Plan in 11 Minuten zu reinigende WC-Anlage 12.20 Minuten gebraucht, sie selber für das gemäss Plan in 19 Minuten zu reinigende Treppenhaus 19.15 Minuten. Schliesslich berichtete sie über eine Reinigungsmitarbeiterin, welche das Abstauben noch nicht ganz verstanden habe (zu sehr ins Detail); zudem bat sie den Hausdienstleiter, das Vorgehen mit den eingefeuchteten Mopps mit einem weiteren Reinigungsmitarbeiter nochmals anzuschauen (Akten B._____schule, Reg. 1, E-Mail externe Fachfrau vom 13.1.2014).

4.8 Im Zusammenhang mit der Kündigungsandrohung unter Fristansetzung zur Umsetzung der Reinigungspläne trug sich Folgendes zu: Am 5. März 2014 bemängelte der Direktor gegenüber dem Beschwerdeführer an einem Gespräch in Anwesenheit der stv. Abteilungsleiterin und des Hausdienstleiters, dass er nach wie vor nicht nach den vorgegebenen Methoden und Plänen arbeite. Zwar halte er momentan die Arbeitszeiten ein, reinige jedoch nach seiner eigenen Methode und lasse Teile aus. Er setzte dem Beschwerdeführer eine Frist von einem Monat, um die Vorgaben umzusetzen, andernfalls ihm gekündigt werde. Seine Arbeit werde in dieser Zeit durch die externe Fachfrau und den Hausdienstleiter kontrolliert

und die Ergebnisse würden an einem Gespräch ausgewertet; während den Begleitungen bzw. Kontrollen werde er auf die richtigen Abläufe und Methoden hingewiesen. Der Beschwerdeführer zeigte sich überrascht von der kritischen Einschätzung; er habe das Gefühl gehabt, die Begleitungen seien gut verlaufen (Akten B.____schule, Reg. 1, Aktennotiz vom 5.3.2014).

4.9 Die individuelle Begleitung des Beschwerdeführers bei der Arbeit im März 2013 führten zu folgenden Ergebnissen: Vor der Auswertung wurde der Beschwerdeführer drei Mal durch die externe Fachfrau und den Hausdienstleiter begleitet und kontrolliert (11., 18. und 28.3.2014). Eine weitere, für den 7. März 2014 vorgesehene Begleitung fand nicht statt, da der Beschwerdeführer um 17.15 Uhr nicht am Arbeitsplatz war (vgl. zum Ganzen Akten B.____schule, Reg. 1, Dokument «Begleiten [des Beschwerdeführers]» vom 22.4.2014).

4.9.1 Über die *Begleitung vom 11. März 2014* hielt die externe Fachfrau als Gesamteindruck fest, dass der vom Beschwerdeführer im Gebäude gewählte Ablauf eher ein wenig chaotisch und nicht sehr logisch und effizient erscheine. Im Einzelnen schilderte sie folgende Mängel:

- der Beschwerdeführer habe sich beim Bereitstellen des Materials (Staubsauger, Feuchtwischer und eingefeuchtete Mopps fehlten), bei der Reinigung des Lehrerzimmers und der Toiletten nicht an den Reinigungsplan gehalten;
- er habe die Reinigung eines Büros (KG 503) ohne Absprache mit dem Hausdienst auf einen anderen Tag verschoben;
- er habe die Hygienevorschriften missachtet, indem er die Küchenabdeckung im Lehrerzimmer mit der gleichen Reinigungsflotte wie für den halbfäkalen Bereich der Toilette gereinigt sowie die frischen Geschir- und Handtücher mit den in der Toilette benützten Handschuhen aufgehängt habe.

4.9.2 An der *Begleitung vom 18. März 2014* stellte das Begleitteam erneut mehrere Abweichungen vom Reinigungsplan fest. Die externe Fachfrau hielt namentlich fest:

- der Beschwerdeführer habe das Material nicht korrekt vorbereitet (zweiter gelber Eimer und Staubsauger für ein Büro fehlten, Mopps nicht eingefeuchtet);
- er habe den Ablauf in der Toilette nicht plangemäss ausgeführt (Spiegel mit blauem Lappen statt mit Papier; Lavabo hätte zuletzt gereinigt werden sollen; Lappen nicht ausgewaschen, sodass Bakterien auf dem Lavabo verteilt werden; keine korrekte Dosierung des Putzmittels: 2,5 statt 5 Liter Wasser, sodass der Lappen nicht gut ausgewaschen wird);
- die Reinigung des Lehrerzimmers habe er ebenfalls nicht nach Plan ausgeführt: Er wollte es entgegen der Vorgabe im Plan (Staubsaugen/Nasswischen) feuchtwischen. Auf Intervention hin habe er das dann gemacht aber sehr unlogisch und langsam (Abwischen der Stühle und Staubsagen). Weiter habe er an den Türen nur die Griffe gereinigt, die Tastpunkte beim Rahmen jedoch ausgelassen;
- entgegen dem Plan habe er ohne Absprache mit dem Hausdienstleiter im Büro 502 nur feuchtgewischt statt staubgesaugt und nassgewischt;
- weiter habe er einen Computerkurs gestört, indem er den Abfalleimer mit viel Lärm geleert habe.

Schliesslich habe er immer wieder erläutert, weshalb er etwas auf seine Art mache, obwohl sie ihm mehrmals gesagt hätten, er müsse gemäss dem Reinigungsplan vorgehen.

4.9.3 An der *letzten Begleitung vom 28. März 2014* stellte die externe Fachfrau folgende Abweichungen vom Reinigungsplan fest:

- Bei der Schulzimmerreinigung folge der Beschwerdeführer einem eigenen Ablauf und mache nichts in einem Durchgang fertig (z.B. Stuhlreinigung in drei Rundgängen). Zudem habe der Beschwerdeführer hier etwa Position 2 (Türrahmenreinigung) ausgelassen und die Medienkästen nur unzureichend gereinigt (Front nicht gereinigt) sowie verschiedene Arbeiten unterlassen, wie etwa die punktuelle oder vollflächige Reinigung der Fenster trotz vorhandener Spuren;
- den Boden in den Zimmern 204 und 205 habe er bloss feuchtgewischt anstatt nass zu wischen;

- bei der Toilettenreinigung stimme der Ablauf ebenfalls nicht, der Beschwerdeführer habe mit Position 5 (Feuchtwischen) statt mit Position 1 begonnen. Den Boden habe er erst zwei Stunden später nassgewischt anstatt alles in einem Durchgang fertig zu machen.

4.9.4 Am 2. April 2014 wurden die im März durchgeführten Begleitungen in Abwesenheit des Beschwerdeführers ausgewertet, da dieser die Teilnahme am Gespräch vorgängig abgesagt hatte (Akten B.____schule, Reg. 1, Schreiben B.____schule vom 15.4.2014).

4.10 Mit Schreiben vom 15. April 2014 informierte der Direktor den Beschwerdeführer, dass er die Kündigung in Aussicht nehme, und zeigte die Gehörs-gewährung an.

4.10.1 Am 24. April 2014 hörte der Direktor den Beschwerdeführer, assistiert durch einen Gewerkschaftsvertreter, in Anwesenheit der stv. Abteilungsleiterin mündlich an (vgl. Akten B.____schule, Reg. 1, Dokument «Protokoll einer mündlichen Anhörung» vom 24.4.2014 und Schreiben B.____schule vom 15.4.2014). Der Beschwerdeführer stellte sich auf den Standpunkt, die Reinigungspläne grundsätzlich einzuhalten und genau danach zu arbeiten. Nur die Reinigung eines Büros im fünften Stock habe er aus Effizienzgründen auf Donnerstag verlegt, da er dann auch das Informatikzimmer auf diesem Stock reinige. Zu den Reinigungsplänen bemerkte er, dass sie ineffizient seien, er sich bei deren Erarbeitung mehr Einbezug des Reinigungspersonals gewünscht hätte und sie schlecht eingeführt worden seien. Zum Vorwurf der Nichteinhaltung der Reinigungsmethoden bemerkte er Folgendes: Viele Methoden seien nicht praktikabel wie beispielsweise die Stuhlbein-Reinigung, auch nach mehrmaligem Nachfragen habe er dazu von seinem Vorgesetzten keine klare Anweisung erhalten. Als weiteres Beispiel nannte er die Ersatzrollen auf den Spülkästen: Diese seien aufzufüllen und müssten später wieder hochgehoben werden, um die Spülkästen zu reinigen. Das sei ineffizient. Auch sei das Material für die vorgegebene Methode teils nicht geeignet. Beispielsweise habe er die Mopps mehrfach beim Hausdienstleiter kritisiert, jedoch keine Alternative erhalten. Die vorgefeuchteten Mopps seien beim Gebrauch vielfach bereits ausgetrocknet. Es brauche eine Mischform diverser Methoden und Geräte, da die Böden sehr unterschiedlich seien.

Im Untergeschoss (KG 6) halte er sich nicht an die vorgegebene Wassermenge (5 Liter), weil aufgrund der wenigen Tische und des geringen Verschmutzungsgrads die halbe Menge ausreiche. Der Gewerkschaftsvertreter fügte hinzu, dass der Beschwerdeführer auf seine Fragen keine oder keine befriedigenden Antworten erhalte und die Aussagen des Hausdienstleiters widersprüchlich seien, weshalb der Beschwerdeführer nicht genau wisse, was er wie zu tun habe. Zum Vorwurf, er missachte Hygienegrundsätze, merkte der Beschwerdeführer an, dass der Mitarbeiter der C._____ die weitere Verwendung des Wassers im gelben Eimer nach der Toilettenreinigung (Halbfäkalbereich) im Lehrerzimmer an den Coachings so vorgezeigt bzw. abgeseget habe. Zum Vorwurf der mangelnden Flexibilität äusserte er sich nicht konkret. Auf die Frage des Direktors, weshalb er von der Kündigung absehen sollte, brachte der Beschwerdeführer u.a. vor, dass auch die Coachings keine Klärung gebracht hätten. Er habe nie die anderen «aufgehetzt»; er sei aber der Einzige, der spreche, da die anderen Angst vor einem Stellenverlust hätten. Der Direktor stellte am Ende der Anhörung fest, dass über die kritisierten Punkte keine Einigung herrsche. Um die Entscheidungsgrundlagen zu vertiefen und den Beschwerdeführer unmittelbar in die Auswertung der Begleitungen einzubeziehen, stellte er ein weiteres Gespräch unter Teilnahme der Begleitpersonen in Aussicht.

4.10.2 Dieses Gespräch fand am 12. Mai 2014 statt. Anwesend waren der Direktor, die stv. Abteilungsleiterin, die Begleitpersonen (externe Fachfrau und Hausdienstleiter) sowie der Beschwerdeführer, dieser wiederum assistiert durch den Gewerkschaftsvertreter (vgl. zum Ganzen Akten B.____schule, Reg. 1, Dokument «Protokoll Besprechung 12.5.2014»). Der Beschwerdeführer und die Begleitpersonen beurteilten die Sachlage unterschiedlich.

- Zum Vorwurf, er halte den Reinigungsplan nicht ein, erklärte der Beschwerdeführer, dass es für ihn schwierig sei auf die Vorwürfe zu reagieren, da von ihm verlangt werde, sowohl zu putzen als auch Dinge auszulassen. Es bereite ihm Mühe zu verstehen, wann was gefragt sei. Da die Zeit sehr knapp bemessen sei, könne er nicht immer alles reinigen und oft müsse er auch Fehler aus der Grundreinigung korrigieren

(sehr schmutzige Fenstergriffe, Ablagerungen von Schmutzwasser in den Rahmen). Er brauche daher mehr Zeit. Er wisse auch nicht, wie die Anweisung «nach Bedarf reinigen» zu verstehen sei: Wenn er alles mache, sei es nicht gut, und wenn er etwas auslasse auch nicht. Er teilte mit, dass er die Beurteilung der externen Fachfrau und des Hausdienstleiters ungerecht finde. Weiter erklärte der Beschwerdeführer, dass die Mopps untauglich seien und damit nicht nach den Vorgaben gereinigt werden könne; zudem würden ihm heute neue Vorwürfe gemacht. Im Übrigen wisse er aufgrund seiner Erfahrung, wo er das Schwergewicht setzen müsse.

- Zum Vorwurf der Nichteinhaltung der Reinigungsmethoden bekräftigte der Beschwerdeführer seine Auffassung, wonach die Hälfte der Wassermengenvorgabe (5 Liter) ausreiche. Die dagegen von den Begleitpersonen vorgebrachten Argumente überzeugten ihn nicht und er regte an, beim Hersteller des Reinigungsmittels abklären zu lassen, ob zwei-eineinhalb Liter Wasser nicht ausreichen. Zur Stuhlbein-Reinigung wiederholte er den Vorwurf, dass der Hausdienstleiter ihm keine Methode vermittelt und er diesen um eine andere Bürste gebeten habe. Der Hausdienstleiter räumte sein Versäumnis ein, die Methode klar aufzuzeigen und dem Beschwerdeführer eine andere Bürste zu beschaffen. Zur Bemerkung der externen Fachfrau, sie hätten die Stuhlbein-Reinigung zusammen angeschaut und sie habe ihm empfohlen, das im Schulzimmer vorhandene «Bäseli» zu nehmen, führte der Beschwerdeführer aus, dass er dies zum ersten Mal höre. Er fühle sich hilflos, da heute Dinge erzählt würden, die er so noch nicht gehört habe.
- Zum Vorwurf, mit der Verwendung des Wassers aus der Toilettenreinigung (Halbfäkalbereich) im Lehrerzimmer Hygienegrundsätze verletzt zu haben, bestand der Beschwerdeführer darauf, dass ihm dies vom Mitarbeiter der C._____ bzw. beiden Begleitpersonen so gezeigt worden sei. Auf den Einwand der externen Fachfrau, sie könne dies nicht glauben, da sie doch dabei gewesen sei, entgegnete der Beschwerdeführer, dass der Mitarbeiter der C._____ bei einer Zeiterfassung der Toiletten im Ablauf vieles falsch gemacht habe, obwohl er Profi sei.

Auf Nachfrage des Gewerkschaftsvertreters erklärten die stv. Abteilungsleiterin und der Hausdienstleiter, dass die neuen Reinigungsvorschriften nicht aus Spargründen eingeführt worden seien, sondern um ein adäquates Planungsinstrument für den Hausdienstleiter und klare Vorgaben für die Mitarbeitenden zu haben, da bisher keine Pläne bestanden hätten. Der Beschwerdeführer verneinte sodann die Frage des Direktors, ob er bei der Reinigungstour den Reinigungsplan und die Piktogramme dazu mit sich führe; er habe alles im Kopf. Abschliessend hielt der Direktor fest, dass keine Einigung über die kritisierten Punkte erzielt worden bzw. kein Verständnis dafür vorhanden sei. Auf seine Frage, was der Beschwerdeführer ändern würde, wenn er bleiben könnte, gab dieser u.a. zur Antwort, dass er jetzt alles optimiert habe, und machte auf verschiedene Probleme aufmerksam (Materialersatz Toilette, verdreckter Mittagsraum) und darauf, dass das Wissen der Putzleute bei der Erarbeitung der Reinigungspläne nicht miteinbezogen worden sei.

4.11 Mit Schreiben vom 28. Mai 2014 kündigte der Direktor dem Beschwerdeführer (Akten B.____schule, Reg. 1, Kündigungsschreiben). Als Gründe führte er an, dass der Beschwerdeführer mehrmals «ungenügende Leistungen erbracht (sich nicht an die Methoden und Pläne gehalten, Hygienevorschriften missachtet)», «Weisungen des Vorgesetzten missachtet (Mengenangaben nicht eingehalten)» und das «Arbeitsklima nachhaltig gestört habe (mit der dauernd anhaltenden Kritik ohne jegliches Entgegenkommen Ihrerseits, die Fehler liegen aus Ihrer Sicht ausschliesslich bei der B.____schule)». Weiter legte der Direktor dar, dass auch am Gespräch vom 12. Mai 2014, trotz mehrmaligem Nachfragen, kein Entgegenkommen des Beschwerdeführers erkennbar gewesen sei. Dieser könne und wolle die Vorgaben nicht einhalten, habe immer wieder kritisiert, dass die Pläne ineffizient seien, und deren Erarbeitung und Umsetzung bemängelt. Auf Kritik habe er sodann seinerseits mit Kritik reagiert. Der Beschwerdeführer habe nie kundgetan, sich bei einer Weiterführung des Anstellungsverhältnisses an die Vorgaben zu halten. Eine weitere Zusammenarbeit sei so nicht mehr möglich.

5.

Umstritten ist zunächst, ob triftige Kündigungsgründe vorliegen.

5.1 Der Beschwerdeführer bestreitet, ungenügende Leistungen erbracht zu haben (Beschwerde S. 7-9). Er bringt dazu vor, dass er seit 34 Jahren an der B.____schule arbeite und stets eine Leistungsbeurteilung «A» (gute Leistungen) erhalten habe. Dies gelte auch für das Mitarbeitergespräch 2013 nach Einführung der neuen Reinigungspläne. Zwar habe der Hausdienstleiter darin trotz der Gesamtbeurteilung «A» in der Begründung angemerkt, dass seine Leistungen nach Einführung der neuen Reinigungspläne nur noch ein «B» gerechtfertigt hätten. Aber selbst eine solche entspreche noch einer ausreichenden Leistung. Es sei zudem widersprüchlich, wenn ihm die B.____schule ungenügende Leistungen vorwerfe, obschon bereits im November 2013 dieselben Probleme bestanden hätten und er dennoch mit der Qualifikation «A» bzw. «B» bewertet worden sei. Wenn die Vorgesetzten von ihm ein ungenügendes Leistungsbild haben, sei dies in der Beurteilung transparent zu machen. Die im vorinstanzlichen Beschwerdeverfahren von der B.____schule beispielhaft aufgezählten Leistungsdefizite stellten eine überspitzte Zusammenstellung aller negativen Punkte dar. Positive Bewertungen der externen Fachfrau aus den Begleitungen und in der Mitarbeiterbeurteilung 2013 würden darin übergangen. Im Übrigen stehe zwar der Vorwurf ungenügender Leistungen im Raum, in der Sache ergebe sich aber aus den Akten, dass der Beschwerdeführer zu exakt reinige, was keine «ungenügende Leistung per se» darstelle.

5.2 Die Vorinstanz stellt sich auf den Standpunkt, dass es der Beschwerdeführer trotz der mehrmaligen Begleitungen von Dezember 2013 bis März 2014 nicht geschafft habe, die Vorgaben der Reinigungspläne bzw. Vorgesetzten einzuhalten und seine Leistungen zu verbessern. Daran ändere die Gesamtbewertung «A» in der Mitarbeiterbeurteilung 2013 nichts, da aus deren Begründung hervorgehe, dass sich die (gute) Bewertung nur auf die Leistung vor Einführung der neuen Reinigungspläne beziehe. Zwar genüge eine lediglich einmalige vorübergehende ungenügende Leistung nicht als Kündigungsgrund im Sinn von Art. 25 Abs. 2 Bst. a PG. Darüber hinaus setze dieser Kündigungsgrund aber keine bestimmte Dauer

der ungenügenden Leistung voraus. Der Beschwerdeführer habe während einem erheblichen Zeitraum – ab August 2013 bis zur Kündigung Ende Mai 2014 – mangelhafte Leistungen erbracht; vor diesem Hintergrund spiele es keine Rolle, wie lange die Leistungen des Beschwerdeführers davor gut gewesen seien.

5.3 Das Pflichtenheft des Beschwerdeführers umfasste gemäss Stellenbeschreibung vom September 2012 folgende Tätigkeiten (Akten B.____schule, Reg. 3, Stellenbeschreibung):

- Fachgerechte Unterhalts- und Grundreinigung verschiedenster Art (div. Bodenbeläge, Schul- und Büromobiliar, Fenster, Türen, Turnhallen, Treppenhäuser, Toiletten, Garderoben etc.) nach speziellen Einsatzplänen
- Auffüllen der diversen Verbrauchsmaterialien nach speziellen Einsatzplänen
- Fachgerechtes Entsorgen von Abfällen nach speziellen Einsatzplänen
- Abend-/Schlusskontrollen (Schliessung, Licht, Fenster, Abfall, Verbrauchsmaterial etc.) nach speziellen Einsatzplänen
- Fachgerechte Anwendung der Reinigungsgeräte und -mittel
- Rückmeldung an vorgesetzte Stelle bei Mängel, Schäden, Fehlen von Verbrauchsmaterial u.a.

5.4 Dem Beschwerdeführer waren die ihm vorgehaltenen Leistungsdefizite aufgrund der Rückmeldung der Dozentin HBL aus der individuellen Begleitung seit der Sitzung vom 28. Oktober 2013 in den Grundzügen bekannt (Nichteinhaltung des Arbeitsplans und der Reinigungsmethoden, insb. zu vollflächige Reinigung anstatt Sichtreinigung, nicht ergonomisches Vorgehen; vorne E. 4.4.2). Am Mitarbeitergespräch vom 6. November 2013 verdeutlichte ihm der Hausdienstleiter, dass die Anforderungen nach den neuen Plänen und Abläufen nur teilweise bzw. in wichtigen Bereichen nicht erfüllt seien und legte ihm die Kritikpunkte im Detail dar (vorne E. 4.4): Er beanstandete, dass der Beschwerdeführer nicht nach den neuen Plänen und -methoden, sondern eigenmächtig nach den eigenen Theorien und Abläufen weitergearbeitet habe, dass er nicht kooperativ versucht habe, die neuen Pläne und Abläufe umzusetzen sowie dessen mangelnde Bereitschaft, Neues zu lernen. Weiter kritisierte der Hausdienstleiter, dass der Beschwerdeführer ineffizient arbeite, einen zu hohen Qualitätsstandard pflege und er bei Meinungsverschiedenheiten einen lauten, unanständigen und frechen Umgangston an den Tag lege. Er verlangte daher, dass dieser

ab sofort konsequent nach dem neuen Reinigungsplan und den vorgegebenen Methoden arbeite und die eigenen Systeme und Theorien vergesse. Die Direktion der B.____schule verlieh den im Mitarbeitergespräch geäusserten Erwartungen am 10. Dezember 2013 mittels der Ermahnung, sich ab sofort an die Anweisungen zu halten und nach den Reinigungsplänen und -methoden zu reinigen, schriftlich Nachdruck (vorne E. 4.6.3). Ab Dezember 2013 wurde der Beschwerdeführer während drei Monaten (Dezember 2013, Januar und März 2014) intensiv bei der Umstellung seiner Arbeitsweise unterstützt (vorne E. 4.6.2, 4.7 und 4.9.1-4.9.3): Am 7. Dezember 2013 nahm er zusammen mit dem gesamten Reinigungsteam an einer Nachschulung zu den Reinigungsmethoden teil. In der Folge wurde er zwischen Dezember und Ende März neun Mal durch eine externe Fachfrau – teils gemeinsam mit einem Mitarbeiter der Reinigungsfirma C._____ oder dem Hausdienstleiter – individuell bei der Arbeit begleitet. An diesen Begleitungen wurden dem Beschwerdeführer die Arbeitsschritte nach dem neuen Reinigungsplan wiederholt und detailliert erklärt bzw. sie mit ihm geübt.

5.5 Die Rückmeldungen der externen Fachfrau aus den Begleitungen zeigen, dass der Beschwerdeführer auch mehrere Monate nach Einführung der Reinigungspläne und letztlich bis zu seiner Kündigung seinen inneren Widerstand gegen deren Anwendung aufrechterhielt (vorne E. 4.7.1-4.7.5 und 4.9.1-4.9.3). Er erachtete den bisherigen Reinigungsstandard als richtig und war ungeachtet des gewandelten Konzepts von der Effizienz und Überlegenheit seiner eigenen bisher angewandten Methoden überzeugt und daher nicht bereit, sich konsequent an die vorgegebenen Reinigungspläne und -methoden zu halten und diese nicht mehr zu hinterfragen. Dass der Beschwerdeführer noch am Gespräch vom 12. Mai 2014 erneut darüber zu diskutieren begann, dass die Putzmitteldosierung falsch sei, und dass er die Reinigungspläne und die dazugehörigen Piktogramme nicht mit sich trug und vorbrachte, alles im Kopf zu haben, belegen seine Uneinsichtigkeit eindrücklich (vorne E. 4.10.2). Der Beschwerdeführer verkannte mit derartigem Verhalten, dass die Definition des massgeblichen Qualitätsstandards und der Reinigungsabläufe in der Kompetenz der B.____schule-Direktion bzw. der Abteilung Finanzen und Dienste, u.a. des Hausdienstleiters, liegen und er diese umzusetzen hatte, selbst wenn diese

ihn nicht überzeugten. Hinweise darauf, dass die Pläne grundsätzlich untauglich und nicht umsetzbar sind, liegen dem Verwaltungsgericht keine vor. Die Pläne wurden zusammen mit Fachpersonen und gemäss den für Grossbetriebe geltenden Standards festgelegt (Akten B.____schule, Dokument «Protokoll Besprechung 12.5.2014», S. 3 f.). Zwar ist dem Beschwerdeführer zugute zu halten, dass er zeitweise ernsthaft bemüht und gar motiviert schien, seine Arbeitsweise zu verändern, sich an die Pläne und Methoden zu halten, und er etliche neu vorgesehene Abläufe und Methoden übernahm bzw. sich diesen zumindest annäherte. Hierzu kam es aber nur aufgrund massiver Überzeugungsarbeit, nach zähen Diskussionen und deutlichen Zurechtweisungen durch die externe Fachfrau; die Haltungsänderung war zudem in ihrer Wirkung begrenzt und im Kern nicht von Dauer (vorne E. 4.7.1-4.7.6 und 4.9.1-4.9.3). Dabei hinderten den Beschwerdeführer wohl nicht nur Unwillen, sondern auch eine gewisse Überforderung, die neuen Vorgaben einzuhalten: Nachdem er über dreissig Jahren nach eigenen Methoden und Abläufen, welche nicht den für Grossbetriebe geltenden Standards entsprachen (vorne E. 4.4.2), geputzt hatte, tat er sich – was teils durchaus verständlich ist – schwer, die Arbeitsvorgänge in einer Vielzahl von Punkten rasch umzustellen. Zudem bereitete es ihm offenbar Mühe zu verstehen, weshalb ihm vorgeworfen wurde, er halte die Reinigungspläne nicht ein und reinige (teils) zu sauber, aber zugleich kritisiert wurde, er lasse Dinge aus und Verschiedenes sei zu wenig sauber, und zudem verlangt wurde, er müsse mit Blick auf die Einhaltung der Zeitvorgaben punktuell einzelne im Reinigungsplan vorgesehenen Schritte auslassen (vorne insb. E. 4.7.3 f. und 4.10.2).

5.6 Unbesehen der dafür ausschlaggebenden Gründe ist für das Verwaltungsgericht letztlich erstellt, dass der Beschwerdeführer auch Ende März 2014, d.h. über sieben Monate nach Einführung der Reinigungspläne, nach mehrmaligen Ermahnungen und Gesprächen über die Vorhalte und die erwarteten Verhaltensänderungen sowie trotz intensiver Begleitung durch externe Fachpersonen bei der Arbeit während dreier Monate, nicht willens oder fähig war, sich an die neuen Reinigungspläne und -methoden zu halten und diese im Grossen und Ganzen korrekt umzusetzen. So ist aus den letzten drei Begleitungen im März 2014 dokumentiert, dass er immer noch in zahlreichen Punkten vom Reinigungsplan und den vor-

geschriebenen Reinigungsmethoden abwich (vorne E. 4.9): Festgestellt wurde, dass er das Material unkorrekt benützte bzw. bereitstellte (fehlendes Material, Mopps nicht eingefeuchtet, Spiegelreinigung mit Lappen statt mit Papier, falsche Putzmitteldosierung, Lappen nicht ausgewaschen), dass er die Reihenfolge und Abläufe des Plans nicht einhielt (Lavabos nicht wie vorgesehen zuletzt; Beginn der Toilettenreinigung mit Schritt 5 statt 1; Stuhlbein-Reinigung in drei Durchgängen statt in einem Ablauf; Nasswischen des Bodens erst nach zwei Stunden statt in einem Ablauf; Feuchtwischen statt Staubsaugen/Nasswischen, eigenmächtige Verschiebung der Reinigung eines Büros auf einen anderen Tag), dass er gegen Hygienevorschriften versties (Benützung der Reinigungsflotte aus der Toilette [halb-fäkaler Bereich] für die Reinigung der Küchenabdeckung im Lehrzimmer), und dass er verschiedene Arbeitsschritte unterliess (Türrahmen und Front der Medienkästen nicht gereinigt, keine punktuelle oder vollflächige Reinigung der Fenster). Die beanstandeten Punkte mögen für sich allein genommen teils unbedeutend sein. Auch mag sein, dass ein C. _____-Mitarbeiter ihn punktuell effektiv falsch instruiert hatte; dies wäre allerdings nicht entscheidend. Bei einer Gesamtbetrachtung der Mängel ist mit der Schulleitung und der Vorinstanz der Schluss zu ziehen, dass der Beschwerdeführer die an ihn gestellten beruflichen Anforderungen in qualitativer Hinsicht (Reinigung nicht nach dem geforderten Qualitätsstandard, sondern teils zu hohe und teils zu tiefe Qualität; zu lärmig, Missachtung von Hygienevorschriften) und in quantitativer Hinsicht (Pensum in der vorgegebenen Zeit nicht erledigt; nicht sachgerechte Schwergewichtsetzung bei der Arbeit) in erheblichen Teilen nicht erfüllt. Er ist dadurch insbesondere der im Pflichtenheft formulierten Vorgabe, die ihm übertragenen Aufgaben *fachgerecht* und *nach speziellen Einsatzplänen* vorzunehmen, nicht nachgekommen. An diesem Leistungsdefizit hat sich auch in den zwei Monaten von der Beendigung der Begleitungen Ende März 2014 bis zur Kündigung Ende Mai 2014, in denen der Beschwerdeführer nochmals Zeit gehabt hätte, seinen Willen zur konsequenten Beachtung der neuen Anforderungen ernsthaft unter Beweis zu stellen, nichts mehr geändert. Noch am Gespräch vom 12. Mai 2014 zur Auswertung der Begleitungen beantwortete er die Frage des Direktors, was er ändern würde, wenn er bleiben könnte, dahin, dass er alles optimiert habe, um sogleich (erneut) auf verschiedene

Probleme des Reinigungsplans bzw. der Reinigungsabläufe hinzuweisen (vorne E. 4.10.2).

5.7 Was der Beschwerdeführer vorbringt, um darzutun, dass seine Leistungen nicht ungenügend gewesen seien, überzeugt nicht:

5.7.1 Zwar ist es richtig, dass er am Mitarbeitergespräch vom 6. November 2013 und damit knapp drei Monate nach Einführung der neuen Reinigungspläne die Gesamtbeurteilung «A» (gute Leistungen) erhielt. Die Bewertung des Mitarbeitergesprächs 2013 bezog sich zu drei Vierteln auf die Zeit vor der Einführung der Reinigungspläne, weshalb es nicht widersprüchlich ist, dass sich die Gesamtbeurteilung primär daran misst. Dies umso weniger, als dem Beschwerdeführer am Mitarbeitergespräch unmissverständlich dargelegt wurde, dass nur die Leistungen *vor* Einführung der neuen Reinigungspläne als gut bewertet wurden, die Leistungen und Anforderungen danach dagegen «tatsächlich nur teilweise, oder sogar in wichtigen Bereichen nicht erfüllt» worden seien, was – anders als in der Mitarbeiterbeurteilung ausgedrückt (Gesamtbeurteilung «B»; vorne E. 4.5.1) – gar einer Gesamtbeurteilung «B» bzw. «C» entspricht. Entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf Art. 25 Abs. 2 Bst. a PG wegen ungenügender Leistungen gemäss ständiger Rechtsprechung grundsätzlich auch bei einer Mitarbeiterbewertung «B» möglich, d.h. wenn die Beurteilung insgesamt noch genügend ausfällt (zuletzt VGE 2013/418 vom 11.11.2015, E. 4.5 mit Praxisnachweisen). Anders als der Beschwerdeführer darlegt, hat die B.____schule auch kein selektives, negatives Bild von ihm gezeichnet: Sowohl im Mitarbeitergespräch als auch in den Rückmeldungen der externen Fachfrau werden auch Qualitäten genannt; beispielsweise wird erwähnt, dass er zuverlässig und im Betrieb integriert sei und klar kommuniziere. Dass im Zusammenhang mit der Kündigung die positiven Seiten in den Hintergrund treten, ist sachbedingt, hat die Anstellungsbehörde doch darzutun, dass die Leistungsdefizite bzw. das Fehlverhalten des betroffenen Angestellten ein kündigungsrelevantes Mass erreichen («triftiger Grund»).

5.7.2 Zwar ist für das Verwaltungsgericht erstellt, dass auch der B.____schule bei der Einführung der neuen Reinigungspläne und der

Betreuung des Reinigungspersonals (der Beschwerdeführer eingeschlossen) verschiedene Fehler unterliefen (dazu vorne E. 4.4.1 f., 4.7.3 f., 4.7.6 und 4.10.2): Offenkundig ist etwa, dass die Verantwortlichen die Einführung der neuen Reinigungspläne unterschätzt hatten, die Einführung schlecht organisiert war und die Reinigungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter ab dem 12. August 2013 nur unzureichend unterstützt worden sind. Es fehlte Material und der Hausdienstleiter begab sich erst am dritten Tag und nur auf Verlangen des Beschwerdeführers vor Ort. Die mangelhafte Einführung führte dazu, dass einige Mitarbeitende erheblich Überzeit leisteten oder keine Pausen mehr bezogen und auch mehrere Monate nach Einführung des neuen Konzepts noch andere Angestellte ebenfalls Probleme mit dessen Umsetzung hatten. Folge war, dass das Personal fast vier Monate nach Einführung der Reinigungspläne vertieft geschult und anschliessend mehrmals individuell begleitet werden musste. Dokumentiert ist sodann, dass der Hausdienstleiter selbst Monate nach Einführung der neuen Pläne wiederholt zu wenig Material organisierte, er dem Beschwerdeführer teils keine klaren Arbeitsmethoden vorzugeben vermochte und in Aussicht gestelltes Material nicht besorgte. Weiter ist für das Verwaltungsgericht erstellt, dass die Reinigungszeiten wohl teils zu knapp bemessen sind: Die engen Zeitvorgaben fielen der Dozentin HBL auf. Auch spricht für sich, angeblich fehlende Routine hin oder her, wenn die zur Schulung des Reinigungsteams beigezogenen Fachleute – die externe Fachfrau und ein Mitarbeiter der Firma C._____ – die vorgeschriebenen Zeiten (wenn auch knapp) nicht einzuhalten vermögen. Trotz dieser Versäumnisse des Arbeitgebers hätte es jedoch auch einem langjährigen Mitarbeiter wie dem Beschwerdeführer insbesondere aufgrund der intensiven individuellen Schulung während dreier Monate möglich sein müssen, die Reinigungspläne und -methoden jedenfalls etwa ein halbes Jahr nach deren Einführung in den wesentlichen Zügen einzuhalten. Dass ihm dies misslang, ist massgeblich auf seine mangelnde Flexibilität und seinen Unwillen zurückzuführen, die eigenen Methoden aufzugeben und sich auf den neuen Qualitätsstandard einzulassen. Schliesslich sind zwar die guten Leistungen des Beschwerdeführers während vieler Jahre vor Einführung der Reinigungspläne anzuerkennen. Sie ändern allerdings nichts daran, dass er ab deren Einführung die Leistungsanforderungen während mehr als neun Monaten und bis zu seiner Kündigung nicht mehr

zu erfüllen vermochte. Dies stellt einen Kündigungsgrund dar (vgl. vorne E. 3.2; vgl. zum Vorwurf, die Kündigung sei bereits im Dezember 2013 beschlossen gewesen, hinten E. 6.3.4)

5.8 Wie die Schulleitung und ihr folgend die Vorinstanz weiter angenommen haben, erfüllt das Verhalten des Beschwerdeführers zusätzlich den Kündigungsgrund des wiederholten Missachtens von Weisungen von Vorgesetzten nach Art. 25 Abs. 2 Bst. b PG (vgl. zu diesem Kündigungsgrund vorne E. 3.3): Trotz mehrfacher unmissverständlicher Ermahnungen des Hausdienstleiters bzw. der Schuldirektion, die Abläufe und Methoden des neuen Reinigungskonzepts konsequent einzuhalten (Mitarbeitergespräch vom 6.11.2013, schriftliche Ermahnung vom 10.12.2013, mündliche Ermahnung vom 5.3.2014 mit Kündigungsandrohung; vorne E. 4.4, 4.6.3 und 4.8), verschob der Beschwerdeführer noch im März 2014 ohne Absprache mit dem Hausdienstleiter die Reinigung eines Büros auf einen anderen Tag, dosierte er Reinigungsmittel bewusst anders als vorgegeben, hielt er sich nicht an die vorgegebene Reihenfolge der Reinigungsschritte und nahm er andere als die im Plan vorgesehenen Reinigungsarbeiten vor (z.B. Feuchtwischen statt Staubsaugen/Nasswischen; vgl. zu den beim Beschwerdeführer im März 2014 festgestellten Abweichungen detailliert vorne E. 4.9). Anders als es der Beschwerdeführer darstellt (Beschwerde S. 9-11), rechtfertigen die Fehlleistungen des Arbeitgebers (anfänglich unzureichende Schulung, Fehlen von Material, knapp bemessene Zeiten; E. 5.7.2) nicht, dass er in der Reinigung in Anpassung der Vorgaben nach eigenen Vorstellungen und Methoden verfuhr. Vielmehr hätte er, wie von den Vorgesetzten verlangt, alles daran setzen müssen, seine Arbeitsweise an die vorgegebenen Abläufe und Methoden anzupassen. Das tat er, wie einlässlich dargelegt wurde (E. 5.5), teils nur vorübergehend und jedenfalls unzureichend.

5.9 Ob das insgesamt unflexible und hinsichtlich der Notwendigkeit, die Reinigungspläne und -methoden einzuhalten, wenig einsichtige Verhalten des Beschwerdeführers und seine wiederholte Widerrede zugleich den Kündigungsgrund des nachhaltigen Störens des Arbeitsklimas nach Art. 25 Abs. 2 Bst. c PG erfüllen, kann nach dem Erwogenen dahingestellt bleiben.

5.10 Zusammenfassend ergibt sich, dass der Beschwerdeführer die Reinigungspläne und -methoden auch gut neun Monate nach deren Einführung nicht konsequent und (wenigstens grösstenteils) fehlerfrei einhielt. Wohl erschwerten die zunächst ungenügende Schulung des Reinigungspersonals sowie unklare Anweisungen des Hausdienstleiters die Arbeit des Beschwerdeführers. Die Mängel wurden jedoch in der Folge durch eine (allgemeine und individuelle) Nachschulung des Personals behoben, wobei der Beschwerdeführer während mehrerer Monate und damit länger und intensiver individuell bei der Arbeit begleitet worden ist als das übrige Reinigungsteam. Dass es ihm trotz dieser Hilfestellungen nicht gelang, die Reinigungspläne und -methoden korrekt anzuwenden, hat er im Wesentlichen selber zu verantworten: Er gab seine inneren Widerstände dagegen bis zu seiner Kündigung nicht auf und wich teils aus Uneinsichtigkeit, teils wohl aus Überforderung in vielerlei Hinsicht von den Vorgaben ab. Das Wohlwollen und die Geduld der Begleitpersonen und die ihm durch die intensive, mehrmonatige Begleitung gebotene Chance, sich die neue Vorgehensweise anzueignen, konnte er nicht erfolgreich nutzen; vielmehr beharrte er auf seinen Überzeugungen und kritisierte die neuen Pläne und Methoden bis zum Schluss. Für das Verwaltungsgericht ist daher erstellt, dass der Beschwerdeführer während mehrerer Monate die von ihm erwarteten Leistungen in qualitativer und quantitativer Hinsicht nicht erfüllt hat und trotz mehrmaliger schriftlicher und mündlicher Ermahnungen weiterhin in erheblichem Ausmass vom vorgegebenen Standard abgewichen ist. Mit seinem Verhalten hat der Beschwerdeführer die Kündigungsgründe der ungenügenden Leistungen und des wiederholten Missachtens von Weisungen der Vorgesetzten gemäss Art. 25 Abs. 2 Bst. a und b PG gesetzt.

6.

Der Beschwerdeführer erachtet die Kündigung weiter als unvereinbar mit dem Verhältnismässigkeitsprinzip und der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht.

6.1 Die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses muss aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2

BV; vgl. BVR 2009 S. 443 E. 2.3 und 5.4, 2007 S. 538 E. 4.1; VGE 2013/418 vom 11.11.2015, E. 7.1; s. auch BGE 140 II 194 E. 5.8.2). Dies gilt unbesehen des Umstands, dass gewisse Aspekte der Verhältnismässigkeit bereits bei der Beurteilung des triftigen Grunds bzw. der Missbräuchlichkeit der Kündigung einfließen (BVR 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 mit weiteren Hinweisen). Das Verwaltungsgericht beurteilt den angefochtenen Entscheid insoweit ausnahmsweise auch auf seine Angemessenheit hin (vgl. vorne E. 2.5).

6.2 Der Beschwerdeführer hält die Verhältnismässigkeit und die Fürsorgepflicht primär deshalb für verletzt, weil er 35 Jahre im Wesentlichen klaglos für die B.____schule gearbeitet habe; der Arbeitgeber sei daher zu erhöhter Fürsorge verpflichtet (Beschwerde S. 13 ff.). Dem sei die Schule nicht nachgekommen. Abgesehen von einer Begleitung im Oktober 2013 sei er während viereinhalb Monaten allein gelassen worden. Insgesamt habe er nur sechs Begleitungen erhalten. Als die B.____schule-Leitung im Dezember 2013 endlich reagierte, sei die Kündigung bereits beschlossene Sache gewesen; der Aufwand ihn zu unterstützen, sei der Schulleitung zu gross gewesen. Zudem habe diese mit der Kündigung nicht das ihr zumutbare mildeste Mittel gewählt, denn sie hätte ihn schulen, unterstützen und höchstens verwarnen, jedenfalls längerfristig betreuen (nicht nur sechs Mal) sowie eine innerbetriebliche Versetzung ins Auge fassen müssen. Die B.____schule-Leitung hätte nachforschen müssen, weshalb bei einem Arbeitnehmer nach über dreissig Jahren plötzlich Probleme entstehen und nur zurückhaltend von der Kündigung Gebrauch machen dürfen. Die Rechtsmissbräuchlichkeit der Kündigung sei im Übrigen auch aufgrund des krassen Missverhältnisses der auf dem Spiel stehenden Interessen offensichtlich. Dem Beschwerdeführer dürfte es angesichts seines Alters und seiner Ausbildung kaum gelingen, eine andere Anstellung zu finden, während beim Arbeitgeber kein schutzwürdiges Interesse an der Kündigung vorhanden sei. – Nach Ansicht der ERZ rechtfertigen die

gebotene Unterstützung und die unnachgiebige Haltung des Beschwerdeführers die strittige Massnahme (angefochtener Entscheid, E. 2.3 f.; Beschwerdeantwort S. 3).

6.3 Das Verwaltungsgericht kann dem Beschwerdeführer aus folgenden Überlegungen nicht folgen:

6.3.1 Der Beschwerdeführer hat zusammen mit dem ganzen Reinigungsteam zwei allgemeine Schulungen zu den neuen Reinigungsplänen und -methoden erhalten (August und Dezember 2013, vorne E. 4.4.1 und 4.6.2). Im Oktober 2013 ist er zudem zur Aufnahme des Problems einmal durch eine externe Fachdozentin HBL begleitet worden, wobei ihm in Anschluss daran die Probleme und Leistungsdefizite an einem Gespräch aufgezeigt worden sind (vorne E. 4.3.2). Anders als er geltend macht, wurde er insgesamt nicht nur sechs Mal, sondern im Oktober 2013 sowie zwischen Dezember 2013 und Ende März 2014 insgesamt zehn Mal individuell durch externe Fachpersonen bei der Arbeit begleitet, wobei ihm die Begleitpersonen die neuen Arbeitspläne und -methoden vertieft erklärten und er diese auch eingehend üben konnte (vorne E. 4.4.2, 4.7 und 4.9). Eine weitere geplante Begleitung Anfang März fand infolge Nichterscheinens des Beschwerdeführers nicht statt. Zwar hatten die drei Begleitungen im März 2014 primär Kontrollcharakter; es sollte aber erklärermassen nicht bloss Kritik geübt, sondern das richtige Vorgehen bei Fehlern nochmals vermittelt werden (vorne E. 4.8). Allemal hatte der Beschwerdeführer dabei erneut Gelegenheit, sich die Abläufe von den Begleitpersonen erklären zu lassen und so seinen Willen aufzuzeigen, die vorgegebenen Pläne und Methoden einzuhalten. Der Beschwerdeführer ist überdies vor seiner Kündigung wiederholt eindringlich angehalten worden, sich konsequent an die Reinigungspläne und -methoden zu halten, so am Mitarbeitergespräch anfangs November 2013, weiter schriftlich im Dezember 2013 und schliesslich ein letztes Mal am 5. März 2014 (vorne E. 4.5, 4.6.3 und 4.8), als ihm der Direktor einen Monat Zeit gab, um die Vorgaben umzusetzen, andernfalls ihm gekündigt werde. Das Verwaltungsgericht teilt die Auffassung der ERZ, dass die B.____schule mit den ergriffenen Massnahmen (zwei allgemeine Schulungen, zehn individuelle Begleitungen durch externe Fachpersonen, mehrere

Gespräche und Mahnungen) ihrer Fürsorgepflicht in Anbetracht der ausgesprochen langjährigen Anstellung des Beschwerdeführers hinreichend nachgekommen ist. Wie vorangehend aufgezeigt worden ist (vorne E. 5.4 ff.), hat der Beschwerdeführer seine Abwehr und Kritik bis zu seiner Kündigung aufrechterhalten und zeigte er sich überdies wenig selbstkritisch. Er trug die Piktogramme zum Reinigungsplan nicht auf sich und noch im Mai 2014 beantwortete er die Frage des Direktors, was er ändern würde, wenn er bleiben könnte, u.a. damit, dass er alles optimiert habe, und äusserte erneut Kritik an den Reinigungsplänen. Vor diesem Hintergrund hätte eine innerbetriebliche Versetzung des Beschwerdeführers keine geeignete (mildere) Massnahme zur Kündigung dargestellt, wäre er doch weiterhin an die von ihm abgelehnten Reinigungspläne gebunden gewesen, sodass die Probleme, die zur Kündigung geführt haben, fortbestanden hätten. Ebenso wenig schien eine Versetzung an eine kantonale Stelle ausserhalb der B.____schule geboten: Abgesehen davon, dass das anwendbare Personalrecht keinen Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung oder Versetzung bietet (vgl. BVR 2007 S. 538 E. 4.3 mit Hinweisen; zuletzt etwa VGE 2014/291 vom 21.8.2015, E. 7.3), war angesichts der unflexiblen Haltung des Beschwerdeführers damit zu rechnen, dass er sich auch diesfalls nicht ohne Widerstände in die herrschenden, für ihn neuen Strukturen eingefügt hätte.

6.3.2 Gleichermassen fiel eine Verwarnung als mildere Massnahme ausser Betracht: Der Beschwerdeführer ist vor seiner Kündigung mehrfach schriftlich und mündlich angewiesen worden, sich an die Reinigungspläne und -methoden zu halten; am 5. März 2014 setzte ihm der Direktor dabei ausdrücklich eine einmonatige Frist, um sich zu bewähren, und drohte ihm für den Fall, dass ihm das nicht gelinge, die Kündigung an. Dem Beschwerdeführer wurden damit, was mit Blick auf seine langjährige Anstellung angezeigt erscheint, die Konsequenzen einer weiteren Missachtung der Vorgaben – die Kündigung – unmissverständlich angedroht. Selbst die drohende Kündigung hat ihn nicht zu einer grundlegenden Verhaltensänderung und zur Aufgabe seines Widerstands gegen den neuen Reinigungsmodus bewogen. Eine (weitere) Verwarnung scheint vor diesem Hintergrund kein erfolgversprechendes und damit kein geeignetes und der B.____schule zumutbares Mittel. Zwar ist es vorstellbar und allenfalls

wünschbar, dass ein Arbeitgeber einem derart langjährigen Mitarbeiter (34 Jahre) noch länger bei der Umsetzung neuer Reinigungspläne und -methoden beisteht, als dies vorliegend geschehen ist. Es erscheint indes auch mit Rücksicht auf erhöhte Anforderungen an die Fürsorgepflicht nicht unangemessen, dass die B.____schule mehr als sechs Monate, nachdem dem Beschwerdeführer die Probleme erstmals detailliert verdeutlicht worden sind (Mitarbeitergespräch vom 6.11.2013), und mehr als neun Monate nach Einführung der Reinigungspläne dazu nicht mehr bereit war (vgl. zur erhöhten Fürsorgepflicht bei langjährigen älteren Mitarbeitenden etwa BGE 132 III 115 E. 5.3 und BGer 4A_384/2014 vom 12.11.2014, E. 4.2.2). Dies umso mehr, als bis zum Schluss nicht erkennbar war, dass der Beschwerdeführer seinen Widerwillen gegen das neue Reinigungsregime nicht nur punktuell, sondern komplett aufgeben würde. Zwar ist dem Beschwerdeführer darin zu folgen, dass er angesichts seines fortgeschrittenen Alters und seiner geringen Qualifikationen Mühe haben wird, eine neue Anstellung zu finden, und ihn die Kündigung daher hart trifft. Dennoch erscheint sie ihm aufgrund der Würdigung der gesamten Umstände, insbesondere der vom Arbeitgeber unternommenen Bemühungen und seiner wenig einsichtigen und unflexiblen Haltung als zumutbar.

6.3.3 Im Übrigen trifft es nicht zu, dass sich der Beschwerdeführer während der langjährigen Tätigkeit an der B.____schule im Wesentlichen klaglos verhalten hat (vgl. Beschwerde S. 13). Aus den Akten geht hervor, dass er bereits 1999 wegen unhöflichen und respektlosen Verhaltens gegenüber Dritten (Lehrkräfte, Hausdienstleiter) schriftlich ermahnt wurde, Dritten mit Respekt zu begegnen und die Anweisungen der Hauswirtschaft zu befolgen. Aufgrund des gerügten Fehlverhaltens wurde sein Anstellungsverhältnis vorerst nur für ein Jahr, nach der Auswertung dann aber offenbar wieder unbefristet weitergeführt (Akten B.____schule, Reg. 3, Dokument B.____schule «Zu den Vorwürfen gegenüber dem Chefhauswart» vom 24.11.1999; Aktennotiz B.____schule über die Besprechung mit dem Beschwerdeführer am 18.1.2000; Schreiben Beschwerdeführer vom 30.1.2000 und Schreiben B.____schule vom 14.2.2000). Die Ereignisse aus den Jahren 1999 und 2000 untermauern den vom Verwaltungsgericht aufgrund der Geschehnisse von August 2013

bis Mai 2014 gewonnen Eindruck, dass der Beschwerdeführer wenig selbstkritisch und bei Meinungsverschiedenheiten fordernd und wenig umgänglich auftrat.

6.3.4 Schliesslich trifft zwar zu, dass die Abteilungsleiterin und ihre Stellvertreterin am 10. Dezember 2013 – d.h. im Zeitpunkt, als der Beschwerdeführer erstmals konkret bei der Umsetzung der Reinigungspläne unterstützt wurde – bereits das Vorgehen bei allfälligen weiteren Schritten und namentlich einer Kündigung thematisierten. Daraus kann entgegen dem Beschwerdeführer allerdings nicht gefolgert werden, dass eine solche in jenem Zeitpunkt bereits beschlossen war. In der E-Mail der Abteilungsleiterin vom 10. Dezember 2013 geht es primär um allfällige einzuhaltende Formvorschriften für die schriftliche Ermahnung, die an den Beschwerdeführer gerichtet werden sollte. Soweit die Abteilungsleiterin das Vorgehen im Fall einer Kündigung thematisiert, steht dies klar unter dem Vorbehalt, dass sich das Verhalten des Beschwerdeführers nicht ändert («Sollten wir weitere Schritte unternehmen müssen, da sich das Verhalten [des Beschwerdeführers] nicht ändert [...]»; Akten ERZ, BB 29). Vergleichbares gilt für die E-Mail der stv. Abteilungsleiterin vom gleichen Tag («Wenn wir bis Ende Jahr keine Besserung bemerken, bin ich der Meinung, dass wir das Arbeitsverhältnis mit ihm auflösen sollten»; Akten B.____schule, Reg. 1). Eine allfällige Kündigung wurde von der Abteilungsleiterin bzw. ihrer Stellvertreterin im Dezember 2013 demnach erst als Möglichkeit angedacht und stand unter dem Vorbehalt, dass der Beschwerdeführer sein Verhalten nicht änderte. Die vom Beschwerdeführer ebenfalls erwähnte E-Mail der stv. Abteilungsleiterin vom 12. November 2013 spricht nicht von einer Kündigung, sondern davon, dass klare Massnahmen ergriffen werden müssten, wenn sich der Beschwerdeführer weiterhin «querstellt» (Akten B.____schule, Reg. 1). Mit «klaren Massnahmen» können insbesondere auch förmliche Ermahnungen gemeint sein, wie sie in der Folge gegenüber dem Beschwerdeführer noch mehrfach ausgesprochen worden sind (schriftliche Ermahnung vom 10.12.2013 und mündliche Ermahnung unter Androhung der Kündigung vom 5.3.2014); im Übrigen steht auch hier das Ergreifen von Massnahmen unter dem Vorbehalt, dass der Beschwerdeführer sein Verhalten nach der Nachschulung und der individuellen Begleitung im Dezember 2013 nicht ändert. Dass die

Kündigung nicht schon im Dezember feststand, folgt schliesslich aus dem Umstand, dass in der Folge noch zahlreiche individuelle Begleitungen des Beschwerdeführers stattfanden und dieser noch anfangs März erneut verwarnt wurde. Kommt hinzu, dass letztlich der Direktor (nicht die Abteilung) für die Kündigung zuständig ist. Er hat sich dem Problem schon früh selbst angenommen, den Beschwerdeführer in mehreren Gesprächen persönlich angehört und sich während des gesamten Prozesses ihm gegenüber durchaus geduldig und umsichtig verhalten (vgl. Chronologie vorne E. 4.3).

6.4 In Würdigung der gesamten Umstände gelangt das Verwaltungsgericht zum Schluss, dass die B.____schule ihrer Fürsorgepflicht gegenüber dem Beschwerdeführer nachgekommen ist und sich die Kündigung als verhältnismässig und angemessen erweist.

7.

Die Beschwerde erweist sich damit als unbegründet und ist abzuweisen. Der angefochtene Entscheid ist zu bestätigen. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird der unterliegende Beschwerdeführer grundsätzlich kostenpflichtig (Art. 108 Abs. 1 und 3 VRPG). Er war indes aufgrund der Versäumnisse der Vorinstanz gehalten, Verwaltungsgerichtsbeschwerde zu führen (vgl. vorne E. 2). Erst in diesem Verfahren erfüllte sich sein Anspruch auf eine Entscheidung nach Massgabe grundlegender Verfahrensgrundsätze. Darin liegt ein besonderer Umstand für eine vom Unterliegerprinzip abweichende Kostenverlegung (BVR 2008 S. 97 E. 4, 2004 S. 133 E. 3.1). Es rechtfertigt sich unter den konkreten Umständen, im verwaltungsgerichtlichen Verfahren keine Verfahrenskosten zu erheben (Art. 108 Abs. 2 VRPG) und den Kanton Bern (ERZ) als Verursacher der fraglichen Verfahrensmängel zu verhalten, dem Beschwerdeführer die Parteikosten für das verwaltungsgerichtliche Verfahren vollumfänglich zu ersetzen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG). Nach Einsicht in die Kostennote erscheint für das verwaltungsgerichtliche Verfahren nach den massgebenden Kriterien ein pauschales Honorar von Fr. 5'000.-- als angemessen (vgl. Art. 41 des Kantonalen Anwaltsgesetzes vom 28. März 2006

[KAG; BSG 168.11] i.V.m. Art. 11 der Verordnung vom 17. Mai 2006 über die Bemessung des Parteikostenersatzes [Parteikostenverordnung, PKV; BSG 168.811]). Die Parteikosten sind unter Berücksichtigung der für das verwaltungsgerichtliche Verfahren geltend gemachten Auslagen (Fr. 292.50) und der MWSt (8 % von Fr. 5'292.50) auf Fr. 5'715.90 festzusetzen.

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Verfahrenskosten werden keine erhoben.
3. Der Kanton Bern (Erziehungsdirektion) hat dem Beschwerdeführer die Parteikosten, bestimmt auf Fr. 5'715.90 (inkl. Auslagen und MWSt), zu ersetzen.
4. Zu eröffnen:
 - dem Beschwerdeführer
 - dem Beschwerdegegnerund mitzuteilen:
 - der Direktion der B._____schule

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.--.