

100.2015.316U  
HER/BDE/SRE

**Verwaltungsgericht des Kantons Bern**  
Verwaltungsrechtliche Abteilung

**Urteil vom 1. Dezember 2016**

Verwaltungsrichter Burkhard, Abteilungspräsident  
Verwaltungsrichterinnen Herzog und Steinmann  
Gerichtsschreiberin Baerfuss Klossner

**A.** \_\_\_\_\_  
vertreten durch Rechtsanwalt ...  
Beschwerdeführer

gegen

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

betreffend Auflösung des Anstellungsverhältnisses (Entscheid der  
Erziehungsdirektion des Kantons Bern vom 21. September 2015;  
4800.600.500.21/15 [704949])



## **Sachverhalt:**

### **A.**

A.\_\_\_\_\_ (geb. ....1964) war seit dem 1. August 2005 als Lehrer an der Berufsfachschule B.\_\_\_\_\_, ehemals ..., angestellt. Mit Verfügung vom 21. April 2015 kündigte der Rektor, mitunterzeichnet durch seinen Stellvertreter, das Arbeitsverhältnis mit A.\_\_\_\_\_ per 31. Juli 2015. Als Kündigungsgründe wurden nachhaltiges Stören des Arbeitsklimas sowie wiederholte Diffamierung von Vorgesetzten angeführt. Gleichzeitig wurde festgestellt, dass die Kündigung verschuldet sei.

### **B.**

Dagegen erhob A.\_\_\_\_\_ am 12. Mai 2015 Beschwerde bei der Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ). Mit Entscheid vom 21. September 2015 hob die ERZ die Verschuldensfeststellung (Verfügungs-Dispositiv Ziff. 2) von Amtes wegen auf (Ziff. 1 Satz 1). Soweit weitergehend wies sie die Beschwerde ab (Ziff. 1 Satz 2).

### **C.**

Hiergegen hat A.\_\_\_\_\_ am 22. Oktober 2015 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben. Er beantragt, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben und die Schule sei «zu verurteilen», ihn weiterzubeschäftigen. Eventualiter sei festzustellen, dass die Kündigung unverschuldet erfolgt sei.

Mit Beschwerdeantwort vom 29. Oktober 2015 beantragt die ERZ namens des Kantons Bern die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei.

A.\_\_\_\_\_ hält mit Replik vom 9. November 2015 an seinen Anträgen fest.

Mit Eingabe vom 1. Februar 2016 hat A.\_\_\_\_\_ weitere Unterlagen zu den Akten gereicht. Die Instruktionsrichterin hat mit Verfügung vom 8. März 2016 die Akten durch die ERZ ergänzen lassen. Mit Eingabe vom 9. Mai 2016 hat A.\_\_\_\_\_ von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Bemerkungen zu den ergänzten Akten, darunter das vollständige Personaldossier, anzubringen. Am 18. Mai 2016 hat die Instruktionsrichterin bei der ERZ weitere Unterlagen einverlangt.

Der Rechtsdienst der ERZ lehnte es in der Folge ab, an einer Instruktionsverhandlung mitzuwirken, an der die vergleichsweise Erledigung der Angelegenheit geprüft werden sollte. Von der Gelegenheit zu Schlussbemerkungen hat A.\_\_\_\_\_ mit Eingabe vom 29. Juni 2016 Gebrauch gemacht. Die ERZ hat am 22. Juni 2016 auf das Einreichen von Schlussbemerkungen verzichtet.

## **Erwägungen:**

### **1.**

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

**1.2** Mit Hauptantrag verlangt der Beschwerdeführer die Aufhebung der Kündigung und die Weiterbeschäftigung (Ziff. 1 Satz 2 des angefochtenen Entscheids). Sein Eventualantrag zielt auf Aufhebung von Ziff. 1 Satz 1 des angefochtenen Entscheids (Kassation der Verschuldensfeststellung). Wie sich aus der Personalgesetzgebung und der publizierten Rechtsprechung ergibt, kann im Kündigungsverfahren die Frage, ob die Kündigung unver-

schuldet ist, nicht zu seinem Gegenstand gemacht werden (vgl. BVR 2011 S. 391 E. 3.3). Die personalrechtliche Verschuldensfeststellung ergeht in dem eigens dafür vorgesehenen Verfahren; zuständig wäre die Fachdirektion, nicht die Schule (vgl. BVR 2008 S. 241 E. 1.5). Die ERZ hat die von der Schule in der Kündigungsverfügung getroffene Verschuldensfeststellung daher zu Recht von Amtes wegen kassiert. Mit Blick auf den Ausgang des Verfahrens in der Hauptsache (Kündigung) muss über den Eventualantrag allerdings nicht befunden werden. Dispositiv-Ziff. 1 Satz 1 des angefochtenen Entscheids erwächst damit in Rechtskraft.

**1.3** Das Verwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG).

## **2.**

In verfahrensrechtlicher Hinsicht rügt der Beschwerdeführer eine mehrfache Verletzung des rechtlichen Gehörs.

**2.1** Nach dem Untersuchungsgrundsatz stellen die Behörden den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 18 Abs. 1 VRPG). Sie sind verpflichtet, diesen richtig und vollständig abzuklären, wobei die Untersuchungspflicht ihre Grenze an der Mitwirkungspflicht der Parteien findet (Art. 20 Abs. 1 VRPG). Sowohl aufgrund der Untersuchungsmaxime als auch gestützt auf den Anspruch auf rechtliches Gehör (vgl. Art. 21 ff. VRPG; Art. 26 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Bern [KV; BSG 101.1]; Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]) sind die Behörden dabei verpflichtet, die von den Parteien anerborenen Beweise abzunehmen, sofern diese geeignet sind, den rechtserheblichen Sachverhalt zu erhellen. Gelangen sie aber in freier, pflichtgemässer Beweiswürdigung zur Überzeugung, die vorhandenen Akten erlaubten die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts oder die behauptete Tatsache sei für die Entscheidung der Streitsache nicht von Bedeutung, können sie in antizipierter Beweiswürdigung auf das Erheben weiterer Beweise verzichten (statt vieler BVR 2012 S. 252 E. 3.3.3, 2011 S. 97 E. 4.2.1; BGE 136 I 229 E. 5.3). Ebenfalls ein wesentlicher Bestandteil des Anspruchs auf rechtli-

ches Gehör ist die Begründungspflicht (vgl. auch Art. 52 Abs. 1 Bst. b VRPG). Im Allgemeinen muss die Begründung zumindest so abgefasst sein, dass sich die Betroffenen über die Tragweite des Angeordneten ein Bild machen können. Sie müssen die Verfügung oder den Entscheid gegebenenfalls sachgerecht anfechten können, weshalb wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden müssen, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (statt vieler BVR 2015 S. 234 E. 3.2, 2013 S. 443 E. 3.1.1; vgl. auch BGE 141 III 28 E. 3.2.4, 140 II 262 E. 6.2). Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst weiter das Recht auf Akteneinsicht. Danach haben die Parteien Anspruch auf Einsicht in die Verfahrensakten, soweit nicht überwiegende öffentliche oder private Interessen deren Geheimhaltung erfordern (Art. 23 Abs. 1 VRPG). Das Einsichtsrecht bezieht sich auf alle Akten, die geeignet sind, Grundlage der Verfügung bzw. des Entscheids zu bilden (BVR 2012 S. 252 E. 3.3.4, 2011 S. 27 E. 2.2). Aus dem Gehörsanspruch folgt schliesslich die Pflicht zur vollständigen Aktenführung. In den Akten ist alles festzuhalten, was zur Sache gehört und entscheidungswesentlich sein kann (BVR 2013 S. 407 E. 3.2, 2012 S. 252 E. 3.3.5).

**2.2** Der Beschwerdeführer rügt zunächst, dass die Schule ihm nur in einen Teil der Akten Einsicht gewährt und der ERZ das Personaldossier unvollständig eingereicht habe.

**2.2.1** Es ist unbestritten, dass die Schule dem Rechtsvertreter des Beschwerdeführers nur einen Teil der Akten vorlegte, ohne ihn auf diesen Umstand hinzuweisen (vgl. Akten ERZ [act. 3A], act. 5, Ziff. 6). Erst auf Aufforderung der instruierenden Behörde der ERZ reichte sie weitere Teile des Personaldossiers des Beschwerdeführers ein; das Zwischenzeugnis vom 5. Juli 2012 sowie weitere Unterlagen gab sie erst im verwaltungsgerichtlichen Verfahren zu den Akten. Die Schule sieht darin zu Unrecht keine Gehörsverletzung: Angestellten ist im Kündigungsverfahren Einsicht in das komplette Personaldossier zu gewähren. Die Schule verkennt den Sinn und Umfang des Akteneinsichtsrechts, wenn sie meint, es sei an ihr, darüber zu befinden, welcher Inhalt des Personaldossiers «relevant» ist oder nicht (vgl. Akten ERZ [act. 3A], act. 5, Ziff. 6). Wie der Beschwerdeführer mit Recht kritisiert, ist das Personaldossier sodann nach wie vor unvollständig: Insbe-

sondere kann die Schule, ausgenommen das Jahr 2013, die Protokolle der jährlichen Mitarbeitergespräche (MAG) und die Unterrichtsevaluationen nicht mehr beibringen, ebenso wenig gewisse E-Mails (vgl. Stellungnahme vom 22.3.2016 [act. 11B], S. 2 f.). Ihr Hinweis auf das «Qualitätssystem nach ISO 2000» ist unbehelflich. Die Schule scheint zu verkennen, dass zwar «persönliche schriftliche Dokumente» zum MAG (vgl. Stellungnahme vom 22.3.2016 [act. 11B], S. 2) vernichtet werden können; das Ergebnis des Gesprächs gehört allerdings nicht dazu. Dieses ist schriftlich festzuhalten, zu unterzeichnen, im Personaldossier abzulegen und über die Anstellungsdauer hinaus aufzubewahren (vgl. Art. 65 der Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte [LAV; BSG 430.251.0] und Art. 1 Abs. 2 des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte [LAG; BSG 430.250] i.V.m. Art. 6 Abs. 3 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 [PV; BSG 153.011.1]). Die Aufsichtsbehörde, das Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA), hat die Problematik zwischenzeitlich mit der Schulleitung besprochen (vgl. act. 14).

**2.2.2** Nach dem Gesagten hat die Schule das Akteneinsichtsrecht des Beschwerdeführers sowie ihre Pflicht zur vollständigen Aktenführung verletzt. Zu Unrecht hat die Vorinstanz insoweit keine Gehörsverletzung festgestellt. Ihr Einwand, der Beschwerdeführer habe nicht ausdrücklich gerügt, in der Vorlage unvollständiger Akten liege eine Verletzung des rechtlichen Gehörs (vgl. Beschwerdeantwort, Ziff. 5), vermag nicht zu überzeugen. Der Beschwerdeführer hatte sowohl in seiner Beschwerde an die ERZ (Akten ERZ [act. 3A], act. 1, S. 8) als auch in seinen Schlussbemerkungen vom 10. August 2015 (Akten ERZ [act. 3A], act. 10, S. 8 f.) den Verdacht geäußert, dass die Akten unvollständig seien. Im Übrigen muss die Vorinstanz eindeutige und erhebliche Gehörsverletzungen auch ohne entsprechende Rüge von Amtes wegen berücksichtigen (vgl. Merkli/Aeschlimann/Herzog, Kommentar zum bernischen VRPG, 1997, Art. 21 N. 17; BVR 2008 S. 221 E. 4.2.2).

**2.3** Die Schulleitung begründete die Kündigungsverfügung unter anderem damit, dass der Beschwerdeführer C. \_\_\_\_\_ als Vertreter des Lehrpersonenkollegiums in Frage gestellt habe. Da sich der Beschwerdeführer vorgängig zu diesem Vorwurf nicht äussern konnte, hat die

Vorinstanz darin zu Recht eine Gehörsverletzung durch die Schule erkannt (angefochtener Entscheid, E. 2.1.1). Der Heilung dieser – nicht besonders schwerwiegenden – Gehörsverletzung im vorinstanzlichen Verfahren stand nichts entgegen (vgl. auch hinten E. 2.5): Der Beschwerdeführer konnte im Verfahren vor der ERZ zum neuen Vorwurf sachbezogen Stellung nehmen. Diese entschied sodann mit gleicher Kognition wie die Schule (Art. 66 VRPG). Im Übrigen ist mit der Vorinstanz darin einig zu gehen, dass es sich beim fraglichen Vorwurf nur um einen Nebenpunkt handelt. Die ERZ stellt im angefochtenen Entscheid denn auch nicht darauf ab, sondern erwähnt ihn nur im Rahmen der Parteistandpunkte; auch implizit hielt sie diesen Aspekt nicht für massgeblich für die Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses. Die Darlegung des Beschwerdeführers (Beschwerde, S. 8-10) überzeugt nicht, zumal C.\_\_\_\_\_ gar nie Mitglied der Schulleitung war.

**2.4** Nach Ansicht des Beschwerdeführers hat die Vorinstanz seinen Anspruch auf rechtliches Gehör weiter verletzt, indem sie seine Editions- und Beweisanträge mit einer äusserst knappen und nicht nachvollziehbaren Begründung abgelehnt habe. Zudem habe sie die Begründung der Kündigung in unzulässiger Weise durch ihre eigene Begründung ersetzt und sich vorbehaltlos der Behauptung der Schule angeschlossen, wonach sein Verhältnis mit der gesamten Schulleitung zerrüttet sei.

**2.4.1** Wie der Beschwerdeführer zutreffend vorbringt, sind die Ergebnisse der Mitarbeitergespräche für die Beurteilung der Begründetheit der Kündigung rechtserheblich. Die Vorinstanz hat den entsprechenden Beweisantrag daher zu Unrecht abgewiesen. Der Verzicht auf die Abnahme der beantragten weiteren Beweise mag hingegen im Rahmen der antizipierten Beweiswürdigung vertretbar gewesen sein. Wie es sich hiermit im Einzelnen verhält, muss mit Blick auf den Ausgang des Verfahrens aber nicht abschliessend geklärt werden.

**2.4.2** Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers (vgl. Beschwerde, S. 10) hat die Vorinstanz die Begründung nicht substituiert. Sie stellt bei der Würdigung des Kündigungsgrunds wie die Schule im Wesentlichen auf die E-Mail des Beschwerdeführers vom 17. Dezember 2014 ab und hält deswegen die Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses für erstellt (vgl. angefochtener Entscheid, E. 2.2.2, S. 8).

**2.4.3** Im Weiteren hat die Vorinstanz offen gelassen, ob der von der Schulleitung vorgebrachte zusätzliche Kündigungsgrund des «nachhaltigen Störens des Arbeitsklimas» ebenfalls gegeben ist (angefochtener Entscheid, E. 2.2.2, S. 8 f.). In ihren Erwägungen zum Kündigungsgrund gibt sie ausführlich je die Auffassung des Beschwerdeführers und der Schule wieder; den massgeblichen Sachverhalt sowie ihre Würdigung legt sie nur knapp und pauschal dar (vgl. angefochtener Entscheid, E. 2.2.1 und 2.2.2). Von welchem Sachverhalt die ERZ konkret ausgeht, bleibt unklar, da sie keine eigentliche Sachverhaltsfeststellung vorgenommen hat (die ungewürdigte Wiedergabe von Parteistandpunkten ersetzt eine Sachverhaltsfeststellung nicht), obschon eine solche in Kündigungsstreitigkeiten zentral ist, in denen – wie auch hier – der Sachverhalt oder seine Würdigung regelmässig umstritten sind. Die ERZ folgt ohne nähere Begründung dem Standpunkt der Schule, während sie die widerstreitenden Vorbringen des Beschwerdeführers grösstenteils übergeht. Insbesondere setzt sie sich nicht mit dessen Einwand auseinander, er habe anfangs Juli 2014 das Gespräch mit dem stellvertretenden Rektor gesucht und sich seither gegenüber der Schulleitung kooperativ verhalten; ungewürdigt blieb ebenfalls sein Vorbringen, der Rektor habe mit seinem Verhalten erheblich zum schlechten Verhältnis beigetragen (vgl. Akten ERZ [act. 3A], Beschwerde S. 5, 10, 11, 13).

**2.4.4** Insgesamt erweist sich die Sachverhaltsfeststellung und -würdigung der ERZ als unzulänglich. Der Vorwurf der Verletzung des rechtlichen Gehörs ist auch insoweit begründet.

**2.5** Nach dem Gesagten haben sowohl die Schule als auch die Vorinstanz den Gehörsanspruch des Beschwerdeführers verletzt. Zwar gilt der Anspruch auf rechtliches Gehör als formeller Anspruch, 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 insbe-

sondere abzusehen, wenn und soweit dies zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde (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 insgesamt um keine leichten Gehörsverletzungen. Der Beschwerdeführer konnte indes im verwaltungsgerichtlichen Verfahren in sämtliche (noch vorhandenen) Akten Einsicht nehmen und seine Rechte wirksam wahrnehmen. Die Sachverhaltsfeststellung kann nachgeholt und die Lücken in der Beweiswürdigung in diesem Verfahren geschlossen werden. Die ERZ hat mit Beschwerdeantwort zudem zu erkennen gegeben, dass sie an ihrer Einschätzung festhält. Die Sache zur erneuten materiellen 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 Gehörsgewährung gleichgestellten Interesse an einer beförderlichen und prozessökonomischen Verfahrensgestaltung nicht zu vereinbaren wäre (vgl. BVR 2012 S. 121 [VGE 2010/375 vom 19.9.2011], nicht publ. E. 2.2.2; jüngst etwa VGE 2015/236 vom 10.6.2016, E. 2.5, 2015/335 vom 22.4.2016, E. 2.2).

**2.6** Die Begründetheit der Kündigung ist daher im verwaltungsgerichtlichen Verfahren auf der Grundlage der vervollständigten Akten und des sich daraus ergebenden entscheidenderheblichen Sachverhalts zu prüfen.

### **3.**

**3.1** Das Anstellungsverhältnis des Beschwerdeführers an der B.\_\_\_\_\_, einer kantonalen Berufsfachschule, untersteht dem LAG (Art. 1 und Art. 2 Abs. 1 Bst. g LAG). Zuständig für die Anstellung der Lehrkräfte ist der Rektor (Art. 5 Abs. 5 LAV i.V.m. Art. 3 Abs. 1 Bst. g des Schulreglements der B.\_\_\_\_\_ vom 12. Dezember 2014). Anstellungsverhältnisse nach dem LAG können durch die Anstellungsbehörde unter Wahrung einer Frist von drei Monaten aus triftigen Gründen auf das Ende eines Schulsemesters aufgelöst werden (Art. 10 Abs. 1 LAG). Mit dem Erfordernis des triftigen Grundes hat der Gesetzgeber die Auflösung von Anstellungsverhältnissen mit Lehrkräften von

denselben Voraussetzungen abhängig gemacht, wie sie Art. 25 Abs. 2 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) für das übrige öffentliche Personal vorsieht (BVR 2010 S. 157 E. 3.1; Vortrag des Regierungsrats betreffend das LAG, in Tagblatt des Grossen Rates 2004, Beilage 25, S. 7, 13; von Kaenel/Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 2. Aufl. 2013, S. 49 ff., N. 115).

**3.2** Triftige Gründe 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 indes 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, a.a.O., 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).

**3.3** Eine Kündigung darf nicht ausschliesslich mit Vorfällen begründet werden, welche zu einem früheren Zeitpunkt nicht als gewichtig genug für die Entlassung angesehen wurden und nur zu einer Beanstandung oder Verwarnung geführt haben (vgl. VGE 2014/212 vom 21.8.2015, E. 3.3,

2013/389 vom 17.7.2014, E. 3.2). Der Entscheid über die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses hat aber immer aufgrund einer Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zu erfolgen (vgl. E. 3.2 hiervor). Haben sich neue Vorfälle ereignet, dürfen daher frühere Vorkommnisse durchaus in die Gesamtwürdigung einbezogen werden. Entsprechend können einzelne Aspekte, die für sich allein nicht zur Kündigung geführt haben, im Verbund mit späteren Vorkommnissen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn sie abgemahnt worden sind (vgl. VGE 2014/212 vom 21.8.2015, E. 3.3, 2013/389 vom 17.7.2014, E. 3.2; für das Bundespersonalrecht vgl. BVGer A-897/2012 vom 13.8.2012, E. 6.3.2; für das private Arbeitsrecht vgl. Adrian Staehelin, in Zürcher Kommentar zum schweizerischen Zivilgesetzbuch, 2014, Art. 337 OR N. 9). Dem steht auch die (Warn-)Funktion der Mahnung nicht entgegen (vgl. BGer 8C\_500/2013 vom 15.1.2014, E. 7.5): Die Mahnung soll der betroffenen Person vor Augen führen, was von ihr erwartet und welches Verhalten nicht mehr toleriert wird. Beim Entscheid über eine Sanktion muss folglich auch das frühere Verhalten berücksichtigt werden können. Tatsächlich kann nach einer Mahnung auch ein Vorfall zur Kündigung ausreichen, der für sich allein die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zu rechtfertigen vermöchte (VGE 2014/212 vom 21.8.2015, E. 3.3; für das Bundespersonalrecht vgl. BVGer A-897/2012 vom 13.8.2012, E. 6.3.2; für das private Arbeitsrecht vgl. Adrian Staehelin, a.a.O., Art. 337 OR N. 9).

**3.4** Die Anstellungsbehörde begründet ihre Kündigungsverfügung vom 21. April 2015 mit der nachhaltigen Störung des Arbeitsklimas durch das Verhalten des Beschwerdeführers unter wiederholter Diffamierung von Vorgesetzten. Nach wie vor akzeptiere er Massnahmen der Schulleitung zur Wiederherstellung eines guten Arbeitsklimas nicht. Das Verhältnis zwischen ihm und der Schulleitung sei zerrüttet (Akten 11B1 [grüner Ordner; nachfolgend: Akten Schule], Register [Reg.] 5.7). – Die ERZ führt im angefochtenen Entscheid zusammenfassend aus (E. 2.2.2), der Beschwerdeführer habe in unzulässiger Weise die Zusammenarbeit mit der Schulleitung verweigert, indem er sich mit E-Mail vom 17. Dezember 2014 weigerte, unterschriftlich zu bestätigen, dass er das Gesprächsprotokoll vom 12. November 2014 gelesen habe und auszuführen, mit welchen Passagen er nicht einverstanden sei. Dadurch sei das bereits zuvor belastete Ver-

trauensverhältnis zwischen ihm und der Schulleitung, insbesondere dem Rektor, weiter zerrüttet worden.

#### **4.**

Anhand der im verwaltungsgerichtlichen Verfahren vervollständigten Akten ist im Zusammenhang mit den Kündigungsgründen folgender rechtserheblicher Sachverhalt festzustellen:

**4.1** Der Beschwerdeführer war seit 1. August 2005 als Lehrer für ... an der B.\_\_\_\_\_, Abteilung ..., tätig und dabei D.\_\_\_\_\_, Leiter dieser Abteilung (nachfolgend: Abteilungsleiter oder direkter Vorgesetzter) und gleichzeitig Stellvertreter des Rektors, direktunterstellt. Sein anfänglicher Beschäftigungsgrad in einer Bandbreite von 8-12 % wurde ab 1. August 2007 auf 28,57 % und ab 1. August 2008 auf 44,89 % erhöht. Ab 1. August 2009 umfasste sein Beschäftigungsgrad gemäss Anstellungsverfügung eine Bandbreite von 37,5-50 % (vgl. Akten Schule, Anstellungsverfügungen in Reg. 7.3). Effektiv lag sein Pensum seit dem Schuljahr 2009/10 über der Anstellungsbandbreite und betrug jeweils zwischen 63,27 % und 76,53 % (vgl. Reg. 1.1, 1.5, 10.1).

**4.2** Infolge der mangelhaften Aktenführung der Schule (vgl. vorne E. 2.2) sind mit Ausnahme des MAG-Protokolls vom 5. Dezember 2013 keine Mitarbeiterbeurteilungen des Beschwerdeführers aktenkundig. Im MAG-Protokoll 2013 finden sich keine Bemerkungen zum Verhalten des Beschwerdeführers. Die Erkenntnisse aus dem Unterrichtsbesuch waren positiv; kritische Rückmeldungen von Lernenden in den Bereichen Unterrichtsvorbereitung und -durchführung bestätigten sich in der nächsten Befragung vom März 2014 nicht (vgl. Akten Schule, Reg. 6.1). Im Zwischenzeugnis vom 5. Juli 2012 waren dem Beschwerdeführer gute fachliche Leistungen bescheinigt worden. Sein Umgang mit den erwachsenen Lernenden wurde als sehr freundlich, fordernd und respektvoll beurteilt. Gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden verhalte er sich loyal und kooperativ, was eine angenehme Zusammenarbeit ermögliche (vgl. Akten Schule, Reg. 10.1). Gestützt auf diese Aktenlage ist davon auszugehen,

dass die Leistungen des Beschwerdeführers stets tadellos waren und auch sein Verhalten mindestens bis ins Jahre 2013 nie Anlass zu Beanstandungen gegeben hat; Gegenteiliges wird auch nicht vorgebracht.

**4.3** Im Januar 2013 teilte der Abteilungsleiter dem Beschwerdeführer mündlich mit, dass dessen Pensum ab dem Schuljahr 2013/14 auf 50 Prozent (Maximum gemäss Anstellungsverfügung) reduziert werde (vgl. Akten Schule, Reg. 1.5). Der Beschwerdeführer fühlte sich diesbezüglich ungerecht behandelt, weshalb es in der Folge zu mehreren Gesprächen mit dem Rektor und dem Abteilungsleiter kam (vgl. Akten Schule, Reg. 1). Nach dem Empfinden des Beschwerdeführers konnten ihm seine Vorgesetzten keine sachlichen Gründe für die Pensenreduktion nennen (vgl. Akten Schule, Reg. 1.10). Aufgrund welcher Kriterien die Schulleitung die neue Pensenverteilung vornahm und damit das Pensum des Beschwerdeführers, welches während mehrerer Jahre deutlich über dem Maximum der Bandbreite lag (vgl. vorne E. 4.1), stark reduzierte, geht aus den Akten nicht hervor. Die Schulleitung brachte später vor, sie habe versucht, dem Beschwerdeführer zu erklären, dass «lediglich die gesetzlich korrekt ausgestellte und eröffnete Anstellung seines Pensums» umgesetzt werde (vgl. Akten Schule, Reg. 2.3. S. 1). Diese Erklärung kann kaum überzeugen, wenn die höhere Pensenzuteilung der Schule selbst während Jahren dienlich war. Nachdem der Beschwerdeführer bereits mit E-Mail vom 30. März 2013 Vorwürfe gegen den Rektor und den Abteilungsleiter erhoben hatte (vgl. Akten Schule, Reg. 1.12), warf er ihnen am 19. April 2013 vor, dass die Schulleitung «durch ihr Machtgehabe, ihre Zwänge/Druckversuche, ihren ungerechten Pensenentscheid und ihr unlauteres Vorgehen mit Lügen, Selektieren und Verfälschung von Aussagen sowie Wortbruch die (Bereitschaft zur) Zusammenarbeit (auch mit ihr) massiv beeinträchtigt[e]. Durch solch unmoralisches Verhalten mach[e] sie es einem auch schwer, sich noch mit der Schule zu identifizieren» (vgl. Akten Schule, Reg. 1.14, «Replik zur Aktennotiz vom 27.3.»). Der Rektor bezeichnete aufgrund dieser Vorwürfe das Vertrauensverhältnis zwischen der Schulleitung und dem Beschwerdeführer als «auf den Nullpunkt reduziert». Er stellte rechtliche Konsequenzen in Aussicht, sollte der Beschwerdeführer erneut die Zusammenarbeit verweigern oder die Schulleitung diffamieren (vgl. Akten Schule, Reg. 1.15, Antwort vom 22.4.2013).

**4.4** Nachdem sich der Beschwerdeführer anlässlich der Lehrerkonferenz (...) vom 26. Juni 2013 kritisch zum Umgang der Leitung mit dem Personal geäußert hatte, stellte der Rektor dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 11. Juli 2013 die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht und gewährte ihm hierzu das rechtliche Gehör (vgl. Akten Schule, Reg. 1.17 und 1.18). Nach Eingang der Stellungnahme verzichtete der Rektor auf die Kündigung, erteilte dem Beschwerdeführer aber am 16. August 2013 einen schriftlichen Verweis gestützt auf Art. 23 Abs. 3 LAG: Mit seinem Verhalten am BMS-Halbtage habe er Würde und Ansehen seines direkten Vorgesetzten verletzt. Der Rektor erteilte dem Beschwerdeführer unter anderem die Weisung, per sofort auf jegliche Diffamierung von Schulleitungsmitgliedern (im persönlichen Gespräch oder öffentlich an Konferenzen) zu verzichten und sich sowohl schriftlich als auch mündlich nicht mehr in seiner Wortwahl zu vergreifen (vgl. Akten Schule, Reg. 1.22). Hiergegen erhob der Beschwerdeführer Beschwerde bei der ERZ. Er brachte hauptsächlich vor, dass mit dem schriftlichen Verweis die Schuld für die gestörte Kommunikation sowie die Verantwortung für die Problembehebung einseitig ihm übertragen werde. Nur eine Mediation bzw. Supervision oder ein Gespräch unter Leitung einer neutralen, externen Fachperson sei geeignet, die reibungslose Zusammenarbeit zu gewährleisten. Die Zuteilung eines 50 %-Pensums hatte er spätestens auf Beginn des Schuljahrs 2013/14 hin akzeptiert (vgl. Akten Schule, Reg. 2.5, S. 6). Mit Entscheidung vom 10. Februar 2014 wies die ERZ die Beschwerde rechtskräftig ab, soweit sie darauf eintrat (vgl. Akten Schule, Reg. 2.1, 2.7).

**4.5** Am 18. März 2014 wollte sich der Beschwerdeführer beim Abteilungsleiter per E-Mail vergewissern, ob ihm in der Pensenplanung 2014/15 wieder eine Anstellung von mindestens 50 % garantiert werden könne; er bediente dabei die Berufsschulinspektorin mit einer Kopie (vgl. Akten Schule, Reg. 3.1). Dieses Vorgehen stiess bei der Adressatin und beim Adressaten offenbar auf Unverständnis. Letztlich lud die Aufsichtsbehörde, handelnd durch E. \_\_\_\_\_, ... des MBA, den Rektor, den Abteilungsleiter sowie den Beschwerdeführer am 11. Juni 2014 zu einer Aussprache unter ihrer Leitung ein. Die Aktennotiz zu diesem Gespräch verfasste sie am 3. September 2014 (vgl. Akten Schule, Reg. 3.2): Sie hielt fest, der Versuch, das Gespräch möglichst rasch auf eine gemeinsame Lösung für die

Zukunft zu bringen, sei misslungen. Der Beschwerdeführer habe sich immer noch unverstanden, verletzt und respektlos behandelt gefühlt und die Schulleitung wiederholt der Unwahrheiten beschuldigt. Die Fronten seien unverändert verhärtet. Sie habe aufseiten der Schulleitung keine Pflichtverletzung erkennen können, hingegen habe diese nicht immer die gewünschte Sensibilität in der Kommunikation gezeigt. Das MBA werde diesen Punkt deshalb mit der Schulleitung im Rahmen des Führungscontrollings thematisieren. E.\_\_\_\_\_ erachtete es als sehr fraglich, ob eine Basis zu einer fruchtbaren Zusammenarbeit gefunden werden könne; beide Parteien fühlten sich verletzt und respektlos behandelt. Soweit aus den Akten ersichtlich, wurden am Gespräch vom 11. Juni 2014 keine Vereinbarungen getroffen. Gemäss E.\_\_\_\_\_ lag das weitere Vorgehen «in den Händen der Parteien».

**4.6** Am 2. Juli 2014 bat der Beschwerdeführer den Abteilungsleiter um ein Gespräch über die weitere Zusammenarbeit. Dieser erklärte sich hierzu bereit. Das Gespräch fand offenbar am 3. Juli 2014 statt und verlief gemäss unbestritten gebliebener Darstellung des Beschwerdeführers im vorinstanzlichen Beschwerdeverfahren konstruktiv (vgl. Akten ERZ [act. 3A], Beschwerde vom 12.5.2015, S. 5, Beilage 3 zur Beschwerde vom 12.5.2015). Nach Erhalt der Gesprächsnotiz vom 3. September 2014 zur Aussprache im MBA (vgl. E. 4.5 hiervor) boten der Rektor und der Abteilungsleiter den Beschwerdeführer am 7. Oktober 2014 zu einem Gespräch auf um zu klären, ob noch eine gemeinsame Basis für eine weitere Zusammenarbeit gefunden werden könne (vgl. Akten Schule, Reg. 3.3). Der Beschwerdeführer begrüsst die Gesprächseinladung, am vorgeschlagenen Termin sei er aber verhindert, und er wünschte den Beizug von F.\_\_\_\_\_ von der Ansprechstelle Personalamt des Kantons Bern (ASP). Am 13. Oktober 2014 wollte der Rektor dazu mit E.\_\_\_\_\_ vom MBA Rücksprache nehmen, sandte die E-Mail aber versehentlich an den Beschwerdeführer (vgl. Akten Schule, Reg. 3.4). Diese hatte soweit hier interessierend folgenden Inhalt:

«Faktum: Wir werden sicher nicht mehr zu einer Sitzung nach Bern reisen. Wir sind auch nicht mehr bereit, grundlegende Diskussionen zu führen, sondern wollen von ihm [dem Beschwerdeführer] einfach in Erfahrung bringen, wie er sich die Zusammenarbeit vorstellt. Selbstverständlich steht es ihm frei, eine Begleitperson zuzuziehen. Dass diese aber unseren Terminkalender bestimmt, kann ich nicht akzeptie-

ren. Wenn wir die Frist Ende Semester einhalten, bedarf es einer schriftlichen Massnahme vor 31. Oktober 2014. Wir sind also darauf angewiesen, dass die Aussprache rasch erfolgt.»

**4.7** Am 12. November 2014 fand das Gespräch schliesslich statt. Anwesend waren der Beschwerdeführer, der Rektor, der Abteilungsleiter und F. \_\_\_\_\_ von der ASP. Der Beschwerdeführer entschuldigte sich für seine frühere Wortwahl und zeigte sich zur weiteren Zusammenarbeit bereit. Der Rektor zeigte sich vom Gespräch befriedigt und hielt die Basis für die Zusammenarbeit gegeben. Gleichzeitig hielt er fest, dass erneute Verfehlungen zu einer Kündigung führen würden (vgl. Akten Schule, Reg. 4.1, «Schlussfazit» Rektor). Über das Gespräch vom 12. November 2014 verfasste der Abteilungsleiter ein Protokoll; die Änderungswünsche des Beschwerdeführers und von F. \_\_\_\_\_ übernahm er teilweise, der erwähnte Kündigungsvorbehalt des Rektors blieb stehen (vgl. Akten Schule, Reg. 4.2-4.4). Nachdem der Beschwerdeführer den direkten Vorgesetzten unter zwei Versuchen im Büro nicht angetroffen hatte, teilte er ihm mit E-Mail vom 11. Dezember 2014 (in Kopie an den Rektor) mit, dass er nicht bereit sei, das Gesprächsprotokoll zu unterzeichnen. Zur Begründung führte er Folgendes an (vgl. Akten Schule, Reg. 4.3):

- «1. Wir hatten bisher keine Protokolle zusammen unterschrieben, weder bei den Gesprächen unter uns, noch die Gesprächsnotiz von Frau E. \_\_\_\_\_. So ist es auch nicht nötig, dass dieses Protokoll unterschrieben wird.
2. Bzgl. der Kündigungsandrohung: Wie ich dir ... [Abteilungsleiter] schon mitteilte, wurde in diesem Zusammenhang das Wort „kündigen“ nicht gebraucht, sondern ... [Rektor] drohte damit, „rechtlich vorzugehen“ im Falle von einer Anschuldigung durch mich über den Mailverteiler bei einem allfälligen Abgang von mir, wie es eben bei den „Negativen Erfahrungen“ auch der Fall war.
3. Wann Ihr mir kündigen könnt und wann nicht ist gesetzlich festgelegt. Ich bin nicht bereit, irgendwelche Ausführungen diesbezüglich zu unterzeichnen.
4. Ich hatte Frau F. \_\_\_\_\_ als neutrale und unabhängige Person als Protokollführerin vorgeschlagen. Darauf wurde nicht eingegangen (siehe Mail vom 13.10.).»

Am 16. Dezember 2014 forderte der direkte Vorgesetzte den Beschwerdeführer per E-Mail auf, das Protokoll zu unterzeichnen oder zumindest handschriftlich zu bestätigen, dass er die letzte Fassung gelesen habe, und anzuführen, mit welchen Punkten er nicht einverstanden sei. Am 17. Dezem-

ber 2014 teilte der Beschwerdeführer dem Rektor und dem Abteilungsleiter per E-Mail mit (vgl. Akten Schule, Reg. 4.5):

«Ich habe mir es nochmals überlegt. Ich finde die wiederholten Kündigungsdrohungen von ... [Rektor] (seit dem Gespräch auf dem MBA die dritte!), ohne dass irgendein Ereignis dies rechtfertigt hätte, respektlos und verletzend. Ich werde aus diesem Grund nichts unterzeichnen.»

**4.8** Mit Schreiben vom 30. Januar 2015 stellten der Rektor und der Abteilungsleiter dem Beschwerdeführer die Kündigung in Aussicht. Er habe nach der Sitzung vom 11. Juni 2014 beim MBA keine Initiative ergriffen, um eine Basis zur guten Zusammenarbeit mit der Schulleitung zu erreichen. Die Schulleitung habe diesen Schritt getan, indem sie ihn am 12. November 2014 zu einem Gespräch eingeladen habe. Dieses Gespräch sei konstruktiv und ohne Anschuldigungen verlaufen und sie, Rektor und direkter Vorgesetzter, seien in der Folge davon ausgegangen, dass nun die Basis für eine gute Zusammenarbeit gelegt sei. Der Beschwerdeführer habe letztendlich mitgeteilt, dass er das Gesprächsprotokoll nicht unterzeichnen wolle. Zudem titulierte er in seiner E-Mail vom 17. Dezember 2014 das Vorgehen des Rektors erneut als respektlos und verletzend. Dies zeige, dass er nach wie vor nicht bereit sei, eine gute, konstruktive und förderliche Zusammenarbeit zu pflegen. Unter diesen Voraussetzungen sähen sie sich nicht mehr in der Lage, das Arbeitsverhältnis mit ihm weiterzuführen (vgl. Akten Schule, Reg. 5.1). Nach Gewährung des rechtlichen Gehörs sprach der Rektor am 21. April 2015, mitunterzeichnet durch den Stellvertreter, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Juli 2015 aus.

**4.9** Wie sich nachfolgend ergibt, ist der Sachverhalt inzwischen genügend erstellt. Soweit sie nicht durchgeführt worden sind, erübrigen sich die weiteren vom Beschwerdeführer beantragten Beweismassnahmen (Zeugeneinvernahmen, Amtsbericht des MBA); sie werden daher abgelehnt.

## 5.

Zum Vorliegen triftiger Kündigungsgründe ergibt sich auf der Grundlage des festgestellten Sachverhalts was folgt:

**5.1** Die ERZ hat erwogen, der Beschwerdeführer habe sich geweigert, unterschriftlich zu bestätigen, dass er das Gesprächsprotokoll vom 12. November 2014 gelesen habe, und anzuführen, mit welchen Passagen er nicht einverstanden sei. Damit habe er – in einem angespannten Verhältnis – in unzulässiger Weise die Zusammenarbeit mit der Schulleitung verweigert. Das bereits zuvor belastete Vertrauensverhältnis sei durch diese Weigerung weiter zerrüttet worden. Im zerrütteten Vertrauensverhältnis zwischen Schulleitung und Lehrkraft liege ein triftiger Kündigungsgrund (vgl. angefochtener Entscheid, E. 2.2.2). Demgegenüber bestreitet der Beschwerdeführer, dass das Verhältnis mit der Schulleitung insgesamt unheilbar zerrüttet sei. Das Verhältnis zum direkten Vorgesetzten (Stellvertreter des Rektors/Abteilungsleiter) sei zwar nicht ganz unbelastet, aber nicht zerrüttet. Die Weigerung, das Protokoll über das Gespräch vom 12. November 2014 zu unterzeichnen, stelle keinen triftigen Kündigungsgrund dar. Überdies habe er nie eine Weisung verletzt und auch nicht gegen die Auflagen gemäss dem Verweis vom 16. August 2013 verstossen (vgl. Beschwerde, S. 11; Schlussbemerkungen, S. 3. f.).

**5.2** Die fachliche Kompetenz des Beschwerdeführers ist unbestritten. Weiter ist erstellt, dass auch sein Verhalten gegenüber dem Rektor und dem direkten Vorgesetzten bis ins Jahr 2013 keinen Anlass zu Beanstandungen gab (vgl. vorne E. 4.2). Hingegen zeigte der Beschwerdeführer im Frühjahr 2013 im Zusammenhang mit der in Aussicht gestellten Pensenreduktion für das Schuljahr 2013/14 heftige Reaktionen und seine Wortwahl und Vorwürfe gegenüber Rektor und direktem Vorgesetztem müssen teilweise als unangemessen bezeichnet werden (vgl. vorne E. 4.3), auch wenn berücksichtigt wird, dass der Rektor seinerseits offenbar zum Teil unangebracht reagiert hatte (vgl. Akten Schule, Reg. 1.4, Aktennotiz des Beisitzers zum Gespräch vom 14.2.2013, «Kommentar») und die Pensenreduktion den Beschwerdeführer verständlicherweise empfindlich traf. Immerhin hatte er während mehrerer Jahre einen Beschäftigungsgrad, der die obere Bandbreite der Anstellung deutlich überschritt, und gelang es der Schulleitung nicht, die Kriterien für die Pensenzuteilung transparent und nachvollziehbar darzulegen. Da der Beschwerdeführer in der Art und Weise seiner Reaktion die Grenze des Tolerierbaren aber überschritt, ist es nachvollziehbar, dass der Rektor im April 2013 zunächst mit einer «Verwarnung»

reagierte und später, im August 2013, einen förmlichen Verweis aussprach (vgl. vorne E. 4.3 und 4.4). Zu diesem Zeitpunkt war nicht nur das Verhältnis zum Rektor, sondern auch dasjenige zum direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers, dem Abteilungsleiter, stark getrübt (vgl. Akten Schule, Reg. 1.3, Aktennotiz vom 27.3.2012 in Reg. 1.9). Im Nachgang zum Verweis vom 16. August 2013 sind keine weiteren Vorfälle bzw. negativen Verhaltensweisen des Beschwerdeführers aktenkundig.

**5.3** Die Anfrage des Beschwerdeführers vom 18. März 2014 zur Pen- senplanung 2014/15 (vgl. vorne E. 4.5) hatte zwar nichts Anstössiges. Der Beschwerdeführer muss sich aber vorwerfen lassen, dass er durch die gleichzeitige E-Mailkopie an die Schulinspektorin ein gewisses Misstrauen gegenüber der Schulleitung offenbarte und damit das vorbelastete Verhältnis erneut strapazierte. Es ergeben sich indes keine Anhaltspunkte aus den Akten, dass der Rektor deswegen Handlungsbedarf sah oder sich dadurch die Zusammenarbeit des Beschwerdeführers mit seinem direkten Vorgesetzten verschlechtert hätte, obwohl gestützt auf die Feststellungen von E.\_\_\_\_\_ aus dem Gespräch vom 11. Juni 2014 auch davon auszugehen ist, dass zu diesem Zeitpunkt die Fronten zwischen den Beteiligten verhärtet waren und die weitere Zusammenarbeit fraglich erschien. Es war in der Folge der Beschwerdeführer, welcher das Gespräch vom 3. Juli 2014 mit dem direkten Vorgesetzten suchte. Dieses Gespräch verlief konstruktiv, weshalb für beide kein weiterer Handlungsbedarf bestand (vgl. vorne E. 4.6). Die Schulleitung kehrte denn auch bis zu ihrer Gesprächs- einladung vom 7. Oktober 2014 nichts mehr vor. Diese Einladung war nicht einem neuerlichen Vorfall zuzuschreiben; Auslöser war die Aktennotiz von E.\_\_\_\_\_ (MBA) zum Gespräch vom 11. Juni 2014, welche sie erst knapp drei Monate später verfasst und an die Gesprächsteilnehmer verschickt hatte (vgl. vorne E. 4.6). Mit Blick auf diese zeitliche Abfolge ist davon auszugehen, dass die Zusammenarbeit grundsätzlich funktionierte und die vorangegangenen Ereignisse keinen (nennenswerten) Einfluss auf den geordneten Schulbetrieb hatten.

**5.4** Das vom Rektor initiierte Gespräch zur weiteren Zusammenarbeit vom 12. November 2014 verlief positiv und beide Seiten sprachen sich für eine weitere Zusammenarbeit aus (vgl. vorne E. 4.7). In der Folge verwei-

gerte der Beschwerdeführer aber die Unterzeichnung des Protokolls, weil er «die wiederholten Kündigungsandrohungen» des Rektors respektlos und verletzend empfinde. Auf den konstruktiven Vorschlag des Abteilungsleiters, zumindest die Kenntnisnahme des Protokolls zu bestätigen und anzuführen, mit welchen Punkten er nicht einverstanden sei, ging er nicht ein. Einerseits stiess dieses Verhalten die Vorgesetzten verständlicherweise vor den Kopf und belastete das Verhältnis erneut. Auch wenn der Beschwerdeführer zur Unterzeichnung des Protokolls nicht verpflichtet war, wäre zweifellos zielführender gewesen, sich der Meinungsverschiedenheit zu stellen (hier durch Einbringen konkreter Vorschläge zu subjektiv inakzeptablen Formulierungen im Protokoll), statt sich «verletzt» zurückzuziehen. Andererseits ist auch verständlich, wenn der Beschwerdeführer in der Rhetorik des Rektors (E-Mail vom 13.10.2014 sowie Schlussfazit Rektor Punkt 2 des Protokolls) eine Art erneuter Kündigungsandrohung sah, welche für ihn nicht mit dem positiven Ausgang des Gesprächs vereinbar war, sondern ihn offenbar befürchten liess, mit seiner Unterschrift Zugeständnisse an allfällige Kündigungsgründe zu machen (vgl. Akten Schule, Reg. 4.1, Reg. 4.3, E-Mail vom 11.12.2014). Angesichts der konkreten Umstände, welche die Vorinstanz ausser Acht gelassen hat, gewichtet die Unterschriftsverweigerung für sich betrachtet jedenfalls nicht allzu schwer. In der Tat haben die Beteiligten auch die früheren Gesprächsprotokolle nicht unterzeichnet und ist es nicht unüblich, dass sich in Personalakten Dokumente mit dem Vermerk befinden, die oder der betroffene Angestellte verweigere die Unterschrift. Die Wichtigkeit des fraglichen Protokolls bzw. der Unterschrift ist sodann zu relativieren. Zum einen handelt es sich nicht um ein förmliches Beschlussprotokoll; zum andern ging dem Beschwerdeführer das Protokoll zu und musste er diesem auch ohne Unterschrift die Mahnung entnehmen, die darin enthalten war, nämlich künftig auch in schwierigen Themen angemessen mit den Vorgesetzten zu kommunizieren. Diffamiert (d.h. verleumdet, in üblen Ruf gebracht) hat er den Rektor nicht, wenn auch sein in Ich-Botschaft gekleideter Vorwurf an diesen (E-Mail vom 17.12.2014) grenzwertig ist und er beträchtliche Empfindlichkeit und ungenügenden Willen zu adäquater Kooperation in der Protokoll-Angelegenheit gezeigt hat.

**5.5** Zusammenfassend ergibt sich, dass es im Frühjahr 2013 im Zusammenhang mit der Pensenplanung zu einem Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und den Vorgesetzten kam, der schliesslich am 16. August 2013 in einen schriftlichen Verweis mündete. Dass der Beschwerdeführer mit der erheblichen Pensenreduktion Mühe hatte und den Entscheid als intransparent kritisierte, ist unter den gegebenen Umständen verständlich. Seine Haltung zeugte aber auch von einer gewissen Sturheit und Uneinsichtigkeit, die einer erspriesslichen Zusammenarbeit nicht förderlich waren; mit seiner hohen Emotionalität bei diesem Thema hat er dazu beigetragen, dass der Konflikt anschwellte. Mit seinen Vorwürfen überschritt er teilweise die Grenze des Tolerierbaren. Im Gegenzug hat der Rektor im Umgang mit dem Beschwerdeführer gewisse Defizite in der Kommunikation und Führung gezeigt und damit zum schwierigen Verhältnis zwischen ihnen beigetragen. Nach dem Verweis vom 16. August 2013 gab das Verhalten des Beschwerdeführers zu keinen Beanstandungen mehr Anlass. Auch durch die E-Mail des Beschwerdeführers vom 18. März 2014 sah sich die Schulleitung bis zur Gesprächseinladung im Oktober 2014 zu keinen Vorkehrungen veranlasst. Am Gespräch vom 12. November 2014 bekräftigten die Parteien sodann ihren Willen zur Fortsetzung der Zusammenarbeit. Mit seiner Reaktion im Zusammenhang mit dem Gesprächsprotokoll hat der Beschwerdeführer zwar keineswegs souverän agiert, sondern das Vertrauen des Rektors wieder auf die Probe gestellt; darin liegt aber auch unter Berücksichtigung der Vorgeschichte nicht ein Fehlverhalten von einer Schwere, dass eine Weiterbeschäftigung nicht mehr denkbar wäre. Insbesondere hat er nicht die Zusammenarbeit an sich verweigert oder seine Vorgesetzten diffamiert. Wohl trifft es zu, dass für einen gut funktionierenden Schulbetrieb eine gute Zusammenarbeit *aller* Mitarbeitenden von grosser Bedeutung ist. Das Verhältnis des Beschwerdeführers zu seinem direkten Vorgesetzten hatte sich indes wieder normalisiert. Mit dem Rektor hatte er im Rahmen seiner Tätigkeit nur wenige Berührungspunkte, so dass der Konflikt kaum Auswirkungen auf den Berufsalltag hatte; von einem reduzierten Funktionieren des Betriebs kann nicht gesprochen werden. Die Schule sah während Monaten keinen Anlass zu weiterem Tätigwerden. Insbesondere entschloss sie sich erst vier Monate nach der Aussprache beim MBA und ohne weiteren Zwischenfall für die Durchführung eines klärenden Gesprächs. Die vom Beschwerdeführer vorgeschlagenen Mass-

nahmen zur Verbesserung des Verhältnisses zum Rektor hatte sie zudem klar abgelehnt (vgl. Akten Schule, Reg. 1.21, 2.3). Mit dieser Haltung signalisierte die Schule, dass sie die Zusammenarbeit als genügend und die Situation für den Betrieb als tragbar erachtete.

**5.6** Die dem Beschwerdeführer in der Kündigungsverfügung hauptsächlich vorgehaltenen Verhaltensfehler seit dem Verweis (August 2013), insbesondere seine Reaktion im Zusammenhang mit dem Protokoll (E-Mail vom 17.12.2014), begründen im gegebenen zeitlichen Ablauf auch unter Einbezug der Vorgeschichte, welche zum Verweis führte, weder je für sich noch zusammengenommen triftige Gründe im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG, welche die Auflösung des Anstellungsverhältnisses rechtfertigen. Der Beschwerdeführer muss sich allerdings bewusst sein, dass ständige Spannungen mit Vorgesetzten oder mit Mitarbeitenden nicht hingenommen werden müssen und einen triftigen Kündigungsgrund abgeben können, wenn dadurch die Voraussetzungen für eine sinnvolle Zusammenarbeit nicht mehr gegeben sind (vgl. BVR 1999 S. 433 E. 5b; VGE 2014/359 vom 23.7.2015, E. 4.3). In der hier massgebenden Gesamtbetrachtung lässt sich zwar nicht auf einen Kündigungsgrund schliessen. Weitere Vorfälle, namentlich solche, in denen sich kritische Verhaltensmuster wiederholen, könnten freilich zu einer anderen Gesamtwürdigung führen (vgl. vorne E. 3.3). Das Gericht legt dem Beschwerdeführer daher nahe, Kommunikations- und Zusammenarbeitsstrategien zu entwickeln, welche es ihm auch dann erlauben, angemessen zu reagieren, wenn er sich subjektiv im Recht fühlt.

## **6.**

Nach dem Erwogenen dringt der Beschwerdeführer mit seinem Hauptantrag durch; die Beschwerde ist gutzuheissen. Die Rechtsfolge der Beschwerdegutheissung im Kündigungsstreit (Grundsatz der Weiterbeschäftigung, Art. 29 Abs. 1 PG) tritt von Gesetzes wegen ein; einer förmlichen Anweisung (vgl. vorne Bst. C) oder Feststellung bedarf es nicht. Die Sache hat sein Bewenden mit der Aufhebung der entsprechenden Anordnung des angefochtenen Entscheids; damit ist auch die Kündigungsverfügung aufge-

hoben (Devolutiveffekt; vgl. Merkli/Aeschlimann/Herzog, a.a.O., Art. 72 N. 13, Art. 84 N. 7).

## 7.

**7.1** Bei diesem Ausgang des Verfahrens obsiegt der Beschwerdeführer. Entsprechend sind keine Verfahrenskosten zu erheben (Art. 108 Abs. 1 und 2 i.V.m. Art. 2 Abs. 1 Bst. a VRPG) und hat der Kanton Bern (ERZ) dem Beschwerdeführer seine im verwaltungsgerichtlichen Verfahren entstandenen Parteikosten zu ersetzen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG). Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers macht in seiner Kostennote vom 29. Juni 2016 für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ein Honorar von Fr. 9'000.-- zuzüglich Auslagen und MWSt geltend. Bei einem Rahmentarif von Fr. 400.-- bis 11'800.-- pro Instanz (Art. 41 Abs. 1 des Kantonalen Anwaltsgesetzes vom 28. März 2006 [KAG; BSG 168.11] i.V.m. Art. 11 Abs. 1 der Verordnung vom 17. Mai 2006 über die Bemessung des Parteikostenersatzes [Parteikostenverordnung, PKV; BSG 168.811]) erscheint dieses Honorar mit Blick auf die massgebenden Bemessungskriterien von Art. 41 Abs. 3 KAG überhöht. Die vorinstanzlichen Verfahrensmängel haben vor Verwaltungsgericht zwar Instruktionsmassnahmen erforderlich gemacht, was den gebotenen Zeitaufwand erhöht hat. Mit dem triftigen Kündigungsgrund stand jedoch eine (nicht sehr komplexe) Frage zur Diskussion, mit der sich der Rechtsvertreter zudem im erstinstanzlichen Beschwerdeverfahren bereits eingehend befasst hat. Auch wenn die Bedeutung der Streitsache leicht überdurchschnittlich sein mag, ist das Honorar daher auf Fr. 7'500.-- zu kürzen. Die Parteikosten für das vorliegende Verfahren sind demnach unter Berücksichtigung der geltend gemachten Auslagen (Fr. 329.90) und der MWSt (8 % von Fr. 7'829.90) auf Fr. 8'456.30 festzusetzen.

**7.2** Die Kosten des vorinstanzlichen Verfahrens sind entsprechend dem Ausgang des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens neu zu verlegen. Damit sind auch in diesem Verfahren keine Kosten zu erheben (Art. 108 Abs. 1 und 2 i.V.m. Art. 2 Abs. 1 Bst. a VRPG; Art. 67 Abs. 1 Bst. b des Gesetzes vom 26. März 2002 über die Steuerung von Finanzen und Leistungen

[FLG; BSG 620.0]) und hat der Kanton Bern (ERZ) dem Beschwerdeführer die in diesem Verfahren angefallenen Parteikosten zu ersetzen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG). Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers machte im vorinstanzlichen Verfahren ein Honorar von Fr. 6'750.-- zuzüglich Auslagen und MWSt geltend (vgl. Akten ERZ [act. 3A], act. 12). Er ist dabei von einem zeitlichen Aufwand von 27 Stunden ausgegangen. Dieser Aufwand erscheint mit Blick auf die durchschnittliche Komplexität der Streitsache nicht geboten, auch wenn zu berücksichtigen ist, dass der Beschwerdeführer in weite Teile des Personaldossiers erst im vorinstanzlichen Verfahren Einsicht erhalten hat. Insgesamt erachtet das Gericht im Licht der massgebenden Kriterien ein Honorar von Fr. 5'000.-- als angemessen. Die Parteikosten für das Verfahren vor der ERZ sind demnach unter Berücksichtigung der geltend gemachten Auslagen (Fr. 149.90) und der MWSt (8 % von Fr. 5'149.90) auf Fr. 5'561.90 festzusetzen.

**Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:**

1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der Entscheid der Erziehungsdirektion des Kantons Bern vom 21. September 2015 wird, soweit er nicht in Rechtskraft erwachsen ist, aufgehoben.
2. a) Für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht werden keine Verfahrenskosten erhoben.  
b) Der Kanton Bern (Erziehungsdirektion) hat dem Beschwerdeführer für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht die Parteikosten, festgesetzt auf Fr. 8'456.30 (inkl. Auslagen und MWSt), zu ersetzen.
3. a) Für das Verfahren vor der Erziehungsdirektion des Kantons Bern werden keine Verfahrenskosten erhoben.

b) Der Kanton Bern (Erziehungsdirektion) hat dem Beschwerdeführer für das Verfahren vor der Erziehungsdirektion die Parteikosten, festgesetzt auf Fr. 5'561.90 (inkl. Auslagen und MWSt), zu ersetzen.

4. Zu eröffnen:

- dem Beschwerdeführer
- dem Beschwerdegegner

und mitzuteilen:

- dem Rektor der B. \_\_\_\_\_

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 beträgt Fr. 15'000.--.