

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 9. Mai 2018

Verwaltungsrichter Burkhard, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichter Keller, Verwaltungsrichter Müller
Gerichtsschreiberin Marti

A. _____
vertreten durch Fürsprecher ...
Beschwerdeführer

gegen

Kanton Bern
handelnd durch die Finanzdirektion, Münsterplatz 12, 3011 Bern
Beschwerdegegner

betreffend Personalrecht; Rückforderung von Weiterbildungsbeiträgen
(Entscheid der Finanzdirektion des Kantons Bern vom 30. Oktober 2017)



Sachverhalt:

A.

Am 1. Juli 2009 trat A. _____ bei der Steuerverwaltung des Kantons Bern eine Anstellung als Fachsteuerexperte in der Abteilung [...] an. Die Steuerverwaltung bewilligte A. _____ den Besuch des Lehrgangs «Master of Advanced Studies in Real Estate» gegen Unterzeichnung einer Rückzahlungsverpflichtung. Sie verpflichtete sich ihrerseits zur Übernahme der Weiterbildungskosten von Fr. 17'000.-- (50 Prozent der Gesamtkosten) und gewährte 90 bezahlte Urlaubstage für Weiterbildungszwecke. In der Zeit vom 4. März 2013 bis 15. August 2014 absolvierte A. _____ die bewilligte Weiterbildung. Die Diplomfeier fand am 31. Oktober 2014 statt. Am 27. Juli 2015 kündigte A. _____ das Arbeitsverhältnis auf den 31. Oktober 2015.

Am 22. März 2016 verfügte das Personalamt des Kantons Bern die Rückzahlung der bezogenen Weiterbildungsbeiträge im Umfang von Fr. 28'194.55.

B.

Die von A. _____ gegen diese Verfügung am 25. April 2016 erhobene Beschwerde wies die Finanzdirektion des Kantons Bern (FIN) mit Entscheid vom 30. Oktober 2017 ab.

C.

Hiergegen hat A. _____ am 29. November 2017 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben. Er beantragt in der Sache, der Entscheid der FIN vom 30. Oktober 2017 sei aufzuheben und es sei auf die Rückforderung der Weiterbildungsbeiträge in der Höhe von Fr. 28'194.55 zu verzichten. Eventualiter sei er zu verpflichten, maximal die Hälfte des geforderten

Betrags von Fr. 28'194.55 zurückzuzahlen. Auf die Rückforderung der restlichen Weiterbildungsbeiträge sei zu verzichten.

Mit Beschwerdeantwort vom 21. Dezember 2017 schliesst die FIN namens des Kantons Bern auf Abweisung der Beschwerde.

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 Umstritten ist die Rückforderung von Weiterbildungsbeiträgen im Umfang von Fr. 28'194.55. Der Streitwert übersteigt Fr. 20'000.--, weshalb die Beurteilung der Angelegenheit in die Zuständigkeit der Kammer fällt (Art. 57 Abs. 1 i.V.m. Art. 56 Abs. 1 des Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft [GSOG; BSG 161.1]).

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

2.

2.1 Gemäss Art. 93 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) kann der Arbeitgeber die Kosten für Aus-, Fort-

und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz oder teilweise übernehmen, soweit er daran ein Interesse hat. Die Gewährung der Beiträge kann mit der Verpflichtung verknüpft werden, dass die Beiträge ganz oder teilweise zurückerstattet werden müssen, wenn das Arbeitsverhältnis vor einem bestimmten Zeitpunkt beendet wird oder wenn die Aus-, Fort- oder Weiterbildung aus Gründen, die bei der betreffenden Person liegen, nicht abgeschlossen wird (Art. 93 Abs. 2 PG). Die zuständige Behörde kann zur Regelung der Finanzierung und Rückzahlung von Fort- und Weiterbildungsbeiträgen im Einzelfall öffentlich-rechtliche Verträge abschliessen (Art. 93 Abs. 3 PG).

2.2 Der Regierungsrat hat das Nähere gestützt auf Art. 93 Abs. 5 Satz 1 PG durch Verordnung geregelt:

2.2.1 Nach Art. 176 Abs. 1 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1) hat sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter vor der Veranstaltung schriftlich zur Rückzahlung der Aufwendungen des Kantons nach Art. 178 und Art. 179 PV zu verpflichten, wenn der Kanton an die Kosten der Weiterbildung Beiträge von über Fr. 3'000.-- leistet oder ein bezahlter Urlaub von insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen gewährt. Diese Verpflichtung entfällt, wenn der Kursbesuch ausdrücklich schriftlich angeordnet ist (Art. 176 Abs. 3 PV). Nach Art. 178 Abs. 1 PV entsteht die Rückzahlungspflicht, wenn die betroffene Person die Ausbildung aus privaten Gründen abbricht oder während der Ausbildung oder nach deren Abschluss innerhalb einer bestimmten Frist aus dem Kantonsdienst austritt. Obschon der Wortlaut (Austritt aus dem Kantonsdienst) mit jenem von Art. 93 Abs. 2 PG (Beendigung des Arbeitsverhältnisses) nicht deckungsgleich ist, kommt Art. 178 Abs. 1 PV keine vom Personalgesetz abweichende Bedeutung zu (vgl. VGE 2010/158 vom 24.1.2012 E. 3.2 und E. 4.1). Der rückzahlungspflichtige Betrag, der sich nach Art. 179 PV berechnet, ist gestützt auf Art. 180 PV wie folgt zu entrichten: bei vorzeitigem Abbruch der Weiterbildung 100 Prozent des Gesamtbetrags (Bst. a), bei Austritt während der Weiterbildung oder während des ersten Jahres nach Abschluss der Weiterbildung 100 Prozent des Gesamtbetrags (Bst. b), bei Austritt nach Abschluss der Ausbildung während des zweiten Jahres zwei Drittel und während des dritten Jahres ein Drittel (Bst. c).

2.2.2 Eine Befreiung von der Rückzahlungspflicht sieht Art. 181 PV vor: Danach kann das Personalamt im Einvernehmen mit der Anstellungsbehörde auf eine Rückzahlung ganz oder teilweise verzichten, wenn sie für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter eine besondere Härte bedeutet oder wenn der Verzicht auf die Rückzahlung im Interesse des Kantons liegt (Abs. 1). Als besondere Härte gilt namentlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund familiärer Verpflichtungen oder Krankheit sowie eine finanzielle Notlage (Abs. 2). Art. 181 PV sieht – im Personalgesetz nicht enthaltene – Befreiungstatbestände vor, die als Ausfluss des Verhältnismässigkeitsprinzips zu deuten und mit dem übergeordneten Recht ohne weiteres vereinbar sind (vgl. Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]; VGE 2010/158 vom 24.1.2012 E. 3.3). Die Rückforderung darf im Übrigen nicht treuwidrig sein (vgl. Art. 5 Abs. 3 BV; VGE 2010/158 vom 24.1.2012 E. 3.3).

3.

Der Beschwerdeführer bestreitet zunächst die Gültigkeit der Rückerstattungsvereinbarung.

3.1 Zur Begründung bringt er vor, er sei von seinen Vorgesetzten implizit aufgefordert worden, die fragliche Weiterbildung zu absolvieren (Beschwerde S. 7). Es habe sich somit um eine «betriebsnotwendige» Weiterbildung gehandelt, weshalb die Verpflichtung zur Rückzahlung nicht rechtsgültig vereinbart werden können. Auslagen für eine betriebsnotwendige Weiterbildung seien notwendige Auslagen, die zwingend vom Arbeitgeber zu tragen seien. Art. 327a Abs. 3 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) sei analog anzuwenden; Art. 176 Abs. 3 PV stehe dem nicht entgegen (Beschwerde S. 5-8).

3.2 Der Beschwerdeführer und die Steuerverwaltung haben am 19./26. September 2012 eine Reversvereinbarung – Bewilligung einer Weiterbildung mit Rückzahlungspflicht – abgeschlossen. Danach beteiligt sich die Steuerverwaltung an der Weiterbildung «Master of Advanced Studies in Real Estate» mit 90 bezahlten Urlaubstagen und der Übernahme

der Studiengebühren im Umfang von Fr. 17'000.-- (50 Prozent der Gesamtkosten). Im Gegenzug hat sich der Beschwerdeführer bei Abbruch der Ausbildung oder bei Austritt innert bestimmter Frist nach Abschluss der Ausbildung zur Rückzahlung der bezogenen Beiträge und des rückzahlungspflichtigen Nettogehalts gemäss Art. 178-180 PV verpflichtet (Akten Personalamt [act. 3A] Beilage 1).

3.3 Inwiefern die Reversvereinbarung rechtsungültig sein soll, ist nicht ersichtlich: Nach dem klaren Wortlaut von Art. 176 Abs. 3 PV entfällt die Rückzahlungsverpflichtung nur dann, wenn der Kursbesuch «ausdrücklich schriftlich angeordnet» ist. Eine solche Anordnung hat aber die Steuerverwaltung mit Blick auf die hier zur Diskussion stehende Weiterbildung nicht getroffen, was der Beschwerdeführer nicht bestreitet (vgl. Beschwerde S. 6). Die Weiterbildung «Master of Advanced Studies in Real Estate» wird von den Verfahrensbeteiligten übereinstimmend gestützt auf die von der Steuerverwaltung erarbeiteten Richtlinien für die Aus- und Weiterbildung vom 1. Juli 2009 der zweiten Kategorie «erwünscht» zugeordnet, bei welcher aus der Sicht des Arbeitgebers ein «überwiegendes, unmittelbares, betriebliches Interesse» besteht (Akten Personalamt [act. 3A] Beilage 16). Bei Weiterbildungen, deren Absolvierung erwünscht ist, entfällt die Rückerstattungsverpflichtung nach Massgabe von Art. 176 Abs. 3 PV nicht. Was der Beschwerdeführer dagegen vorbringt, ist unbehelflich: Zunächst ist nicht ersichtlich, inwiefern Art. 176 Abs. 3 PV «unklar» sein soll (vgl. Beschwerde S. 6). Im Übrigen hätte die Steuerverwaltung die Weiterbildung angeordnet, wenn diese – wie der Beschwerdeführer glaubhaft machen will – als (betriebs-)notwendig oder zwingend angesehen worden wäre. Dass der Beschwerdeführer implizit aufgefordert worden wäre, die fragliche Weiterbildung zu absolvieren, behauptet er zwar, wird aber von der Steuerverwaltung bestritten und geht auch aus den Akten nicht hervor. Wie es sich letztlich damit verhält, kann dahingestellt bleiben, da die Rückzahlungsverpflichtung nur bei ausdrücklicher schriftlicher Anordnung entfällt. Im Übrigen kann auf die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden (angefochtener Entscheid E. 3.3).

3.4 Eine analoge Anwendung der vom Beschwerdeführer herangezogenen Bestimmung des OR kommt nicht in Frage: Zwar können im Privat-

recht entwickelte Regeln sinngemäss für die öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse Geltung haben. Unter Umständen bilden die Bestimmungen des OR sogar ergänzendes kantonales Recht (vgl. von Kaenel/Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 2. Aufl. 2013, S. 49 ff., S. 54 N. 11; vgl. auch etwa BGE 138 I 232 E. 6.1). Da das Personalgesetz eine abschliessende Regelung der Rückerstattungspflicht kennt (vgl. vorne E. 2), bleibt für den Beizug privatrechtlicher Bestimmungen als ergänzendes öffentliches Recht jedoch kein Raum (vgl. BVR 2011 S. 391 E. 2.2, 2006 S. 529 E. 5.3).

3.5 Nach dem Gesagten hat die Vorinstanz zu Recht geschlossen, dass die Rückerstattungsvereinbarung gültig zustande gekommen ist. Somit liegt ein öffentlich-rechtlicher Vertrag im Sinn von Art. 93 Abs. 3 PG bzw. Art. 176 Abs. 1 PV vor. Das vertragliche Handeln hat im Übrigen auf die Verfahrensart keinen Einfluss, da bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis allemal eine Verfügung zu erlassen ist (vgl. Art. 107 Abs. 1 PG sowie VGE 2010/158 vom 24.1.2012 E. 2.2).

4.

Hinsichtlich der Rückerstattungspflicht ergibt sich was folgt:

4.1 Die in Art. 93 Abs. 2 PG verankerte Rückerstattungspflicht ist Ausfluss des allgemeinen Rechtsgrundsatzes, wonach öffentlich-rechtliche Leistungen, die aus nicht verwirklichtem oder nachträglich weggefallenem Grund oder im Irrtum über die Leistungspflicht erfolgen, zurückgefordert werden können, sofern das Gesetz nichts anderes vorsieht (VGE 2010/158 vom 24.1.2012 E. 4.3 mit Hinweis auf BGE 127 V 252 E. 4a, 124 II 570 E. 4b; Tschannen/Zimmerli/Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Aufl. 2014, § 16 N. 9). Die Rückerstattungspflicht stellt sicher, dass vom Kanton ausgerichtete Bildungsbeiträge zurückerstattet werden, wenn sie objektiv ihren Zweck verlieren. Bildungsbeiträge werden ausgerichtet, wenn sie im «dienstlichen Interesse» liegen, d.h. wenn sie geeignet sind, die Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit deren Arbeitsleistung zu verbessern (Art. 93 Abs. 1 PG i.V.m. Art. 172 und 173 PV). Die Beitrags-

leistung verliert ihre Berechtigung demnach dann, wenn die Arbeitskraft der betreffenden Mitarbeiterin oder des betreffenden Mitarbeiters nach erfolgreicher Weiterbildung dem Kanton nicht während eines bestimmten Mindestzeitraums zur Verfügung steht. Ob dies der Fall ist, hängt allein vom (objektiven) Umstand ab, ob das betreffende Arbeitsverhältnis (noch) besteht. Für die Rückerstattungspflicht sind demnach die näheren Umstände der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht von Belang (VGE 2010/158 vom 24.1.2012 E. 4.3). Aus den Umständen des Einzelfalls kann sich indes ergeben, dass eine Rückerstattung trotz Zweckverfehlung der Leistung den im konkreten Fall zu berücksichtigenden Interessen nicht gerecht würde oder die Rückforderung treuwidrig wäre (vgl. hiervor E. 2.2.2). Dies betrifft indes die Regelungsgehalte des Verhältnismässigkeitsprinzips und des Gebots des Handelns nach Treu und Glauben (vgl. E. 5 und 6 hiernach).

4.2 Art. 93 Abs. 2 PG ist folglich entsprechend seinem Wortlaut so zu verstehen, dass es bezüglich der «Beendigung» des Arbeitsverhältnisses einzig auf die Tatsache der Auflösung desselben ankommt, ohne dass weitere Umstände zu berücksichtigen sind. Die Rückerstattung ist damit nach der Rechtsprechung selbst im Fall der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Anstellungsbehörde geschuldet, zumal eine Kündigung durch diese nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich ist (vgl. Art. 25 und 26 PG) und Einwände gegen die Kündigungsverfügung im entsprechenden Verwaltungs(justiz)verfahren vorgebracht werden können (VGE 2010/158 vom 24.1.2012 E. 4.4).

4.3 Der Beschwerdeführer hat die Weiterbildung am 15. August 2014 erfolgreich abgeschlossen. Sein Arbeitsverhältnis mit der Steuerverwaltung hat er am 31. Oktober 2015 und damit innerhalb der Frist von Art. 180 Bst. c PV beendet, weshalb grundsätzlich zwei Drittel der gesamten Weiterbildungsbeiträge zurückzuerstatten sind. Die Voraussetzungen der Rückerstattung im Sinn von Art. 93 Abs. 2 und 5 PG i.V.m. Art. 180 Bst. c PV sind somit erfüllt. In diesem Zusammenhang sind nach dem Gesagten die Ausführungen des Beschwerdeführers zu den der Kündigung angeblich vorausgegangenen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen unbeachtlich (vgl. aber E. 6 hinten).

5.

Zu untersuchen ist, ob Gründe vorliegen, die die Rückerstattung als unverhältnismässig erscheinen lassen.

5.1 Der Beschwerdeführer macht geltend, das Arbeitsklima habe sich derart verschlechtert, dass er den Kantonsdienst «unfreiwillig» habe verlassen müssen. Ihm sei es aufgrund der vorausgegangenen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen nicht mehr zumutbar gewesen, seine Arbeit bei der Steuerverwaltung weiterzuführen. Er habe auch, weil es «wirklich nicht mehr [gegangen sei]», eine Psychologin der Ansprechstelle für das Personal kontaktiert. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei auf das Verhalten der Steuerverwaltung zurückzuführen. Vor diesem Hintergrund habe nicht er, sondern der Kanton für die finanziellen Folgen einzustehen. Er sei von der Rückzahlungspflicht zu befreien (Beschwerde S. 8-12).

5.2 Die Rückzahlung ist unverhältnismässig, wenn sie nicht im Interesse des Kantons liegt (vgl. vorne E. 2.2.2). Gründe, weshalb hier an der Rückforderung kein oder nur ein unbedeutendes Interesse bestehen sollte, sind weder dargetan noch erkennbar.

5.3 Unverhältnismässig ist die Rückzahlung auch, wenn eine besondere Härte vorliegt (vgl. vorne E. 2.2.2). Als besondere Härte im Sinn von Art. 181 Abs. 2 PV gilt namentlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund familiärer Verpflichtungen oder Krankheit sowie eine finanzielle Notlage. Unter dem Aspekt der Verhältnismässigkeit ist – mit Blick auf die Vorbringen des Beschwerdeführers – zu prüfen, ob eine Befreiung von der Rückzahlungspflicht aufgrund der geltend gemachten psychischen Belastung in Betracht kommt. Leitender Gesichtspunkt ist hier, dass der betroffenen Person die Rückzahlung der Weiterbildungsbeiträge nach dem Ausscheiden aus dem Kantonsdienst aufgrund ihrer Lebenssituation nicht mehr zumutbar ist (VGE 2010/158 vom 24.1.2012 E. 5.3.1). Mit Blick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Krankheit bedeutet dies, dass die Rückzahlung der Weiterbildungsbeiträge allenfalls dann unzumutbar ist, wenn die Krankheit sich auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch auswirkt, etwa wenn sie es der betroffenen Person verunmöglicht,

eine neue Erwerbstätigkeit aufzunehmen, um sich ihren Lebensunterhalt zu finanzieren. Beeinträchtigt eine Krankheit die betroffene Person nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses dagegen nicht weiter, erscheint diese grundsätzlich nicht als besonders schutzbedürftig und könnten nur besondere Gründe die Rückerstattung in Frage stellen (VGE 2010/158 vom 24.1.2012 E. 5.3.1).

5.4 Der Beschwerdeführer erwähnt zwar, die Situation am Arbeitsplatz habe ihn derart beschäftigt, dass er eine Psychologin der ASP kontaktiert habe. Im Jahr 2015 hat er gemäss den Zeiterfassungsprotokollen aber lediglich einen Arbeitstag krankheitsbedingt gefehlt (Stellungnahme der Steuerverwaltung vom 23.2.2016; Akten Personalamt [act. 3A] Beilage 14). Auch macht der Beschwerdeführer nicht geltend, dass sich diese Belastung immer noch auswirke. Er hat denn auch eine neue Anstellung gefunden. Dass er durch die Rückzahlung in eine finanzielle Notlage geraten würde, macht der Beschwerdeführer nicht geltend und ist auch nicht ersichtlich. Eine besondere Härte im Sinn von Art. 181 Abs. 2 PV liegt damit nicht vor. Andere Gründe, die die Rückforderung als unverhältnismässig erscheinen liessen, sind nicht ersichtlich. Die Rückforderung erweist sich damit als verhältnismässig.

6.

Soweit der Beschwerdeführer sich auf den Standpunkt stellt, die Steuerverwaltung habe ihn zur Kündigung gedrängt, ist zu untersuchen, ob der Steuerverwaltung treuwidriges Verhalten vorzuwerfen ist, wenn sie an der Rückforderung der Weiterbildungsbeiträge festhält.

6.1 Der Grundsatz von Treu und Glauben gebietet ein loyales und vertrauenswürdiges Verhalten im Rechtsverkehr (BGE 136 II 187 E. 8.1). Aus ihm fliesst unter anderem das Verbot des Rechtsmissbrauchs und des widersprüchlichen Verhaltens, welche es sowohl den Behörden als auch Privaten verbieten, sich in ihren öffentlich-rechtlichen Rechtsbeziehungen missbräuchlich oder widersprüchlich zu verhalten (BGE 143 V 66 E. 4.3, 137 V 394 E. 7.1; Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht,

7. Aufl. 2016, N. 722). Kündigt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis vorzeitig bzw. während der Verweilfrist, wäre die Rückforderung der Weiterbildungsbeiträge nur dann als treuwidrig anzusehen, wenn ihr oder ihm die weitere Tätigkeit an der Arbeitsstelle aus Gründen unzumutbar gewesen wäre, welche der Arbeitgeber zu vertreten hat (vgl. VGE 2010/158 vom 24.1.2012 E. 6.2). Zu untersuchen ist demnach, ob dem Beschwerdeführer die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses während der Verweilfrist nicht mehr zumutbar gewesen ist.

6.2 Zum Arbeitsverhältnis und den angeblichen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen ist Folgendes aktenkundig:

6.2.1 [...]

6.2.2 [...]

6.2.3 [...].

6.2.4 [...].

6.2.5 [...].

6.2.6 Am 27. Juli 2015 kündigte der Beschwerdeführer sein Arbeitsverhältnis auf den 31. Oktober 2015. Gegenüber der Steuerverwaltung erwähnte er zu keinem Zeitpunkt, er trete aus dem Kantonsdienst aus, «weil er psychisch nicht in der Lage sei, seine Arbeit fortzuführen» (Stellungnahme vom 23.2.2016; Akten Personalamt [act. 3A] Beilage 14).

6.3 Die Vorinstanz vertritt den Standpunkt, dass dem Beschwerdeführer die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses während der Verweilfrist zumutbar gewesen wäre (angefochtener Entscheid E. 4.3 und E. 4.4). Sie hat mit Blick auf die Auseinandersetzung vom 27. Februar 2015 zwischen dem Beschwerdeführer und dem Abteilungsleiter festgehalten, dass es in jedem Betrieb zu unterschiedlichen Sichtweisen in Bezug auf die Art der Arbeits Erfüllung kommen könne. Dies liege in der Natur der Sache. Dass der Abteilungsleiter entschieden habe, wie [...] zu bewerten seien, sei in Anbetracht seines Weisungsrechts nicht zu beanstanden. Es lägen auch keine Hinweise vor, dass die vom Abteilungsleiter bevorzugte Bewertungspraxis nicht korrekt sei. Aus dem Umstand, dass der Abteilungsleiter von

seinem Weisungsrecht Gebrauch gemacht habe, könne nicht auf die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden. Die Art und Weise, wie der Abteilungsleiter das Gespräch geführt habe, verletzte zwar den internen Verhaltenskodex der Steuerverwaltung. Der Beschwerdeführer habe aber den Verlauf der Diskussion ebenfalls mitbeeinflusst, indem er den Abteilungsleiter – wie er selber einräume – provoziert habe. Es wäre dem Beschwerdeführer zuzumuten gewesen, ein klärendes Gespräch zu führen (angefochtener Entscheid E. 4.3.1 und E. 4.4). In Bezug auf die anlässlich der Zwischenevaluation bemängelte Qualität der erbrachten Arbeitsleistung hat die Vorinstanz festgehalten, der Beschwerdeführer habe aufgrund der Besprechung vom 27. Februar 2015 mit dem Abteilungsleiter wissen müssen, dass bei der Beurteilung der Qualität seiner Arbeitsleistungen unterschiedliche Sichtweisen bestünden. Der Beschwerdeführer lege im Übrigen nicht dar, dass die Kritik unberechtigt gewesen sei (angefochtener Entscheid E. 4.3.2.1). Mit Blick auf den Vorwurf, er würde sich gegenüber anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herablassend verhalten, habe der Beschwerdeführer nicht mehr das Gespräch mit seinem Vorgesetzten gesucht, obwohl ihm dieser seine Unterstützung angeboten habe. Dies hätte er indes tun sollen, nachdem ihm die betroffenen Personen versicherten, die Kritik treffe nicht zu (angefochtener Entscheid E. 4.3.2.2). Unter diesen Umständen könne dem Beschwerdeführer nicht gefolgt werden, wenn er geltend mache, die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses habe ihm nicht zugemutet werden können.

6.4 Was der Beschwerdeführer dagegen vorbringt, ist nicht geeignet, die vorinstanzlichen Erwägungen in Frage zu stellen. Er stellt sich zunächst auf den Standpunkt, es dürfe ihm nicht vorgeworfen werden, mit dem Abteilungsleiter kein klärendes Gespräch gesucht zu haben. Er habe nicht gewusst, wie er sich in einer solchen Situation verhalten solle, weshalb er in «passiv-kindlicher Manier» die Sache hinter sich gelassen habe (Beschwerde S. 10). Vor dem Hintergrund, dass der Beschwerdeführer – wie er selbst einräumt und worauf auch schon die Vorinstanz hingewiesen hat – den Abteilungsleiter provoziert hat, hätte er mit diesem ein klärendes Gespräch führen müssen. Immerhin hat der Beschwerdeführer, indem er den Abteilungsleiter provoziert hat, auch zu diesem unerfreulichen Gesprächsverlauf beigetragen. Soweit er geltend macht, er sei am 29. Juni 2015

erstmalig mit ungenügenden Leistungen seinerseits konfrontiert worden (Beschwerde S. 11), kann ihm nicht gefolgt werden. Der Abteilungsleiter hat dem Beschwerdeführer bereits am 27. Februar 2015 mitgeteilt, seine Leistungen seien unzureichend. Im Übrigen ist der Beschwerdeführer auch im Jahr 2013 auf Mängel in der Präzision, der Detailarbeit und der Ausführlichkeit hingewiesen worden; im Jahr 2014 bildete die «saubere Endverarbeitung» ein persönliches Entwicklungsziel (vgl. vorne E. 6.2.1). Mit den für das Beurteilungsjahr 2015 vereinbarten persönlichen Entwicklungszielen hat der Teamleiter hervorgehoben, dass kritisches Hinterfragen zwar erwünscht, aber so zu gestalten sei, dass die Umgebung nicht falsche Signale aufnehme. Insbesondere nachgeordnete Stellen seien mit der nötigen Sorgfalt zu behandeln (vgl. vorne E. 6.2.5). Es trifft somit nicht zu, dass der Umgang mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nie ein Thema gewesen ist. Weshalb der Beschwerdeführer, nachdem er mit den betroffenen Personen das Gespräch gesucht hat, die Angelegenheit nicht nochmals mit dem Teamleiter besprochen hat, ist nicht nachvollziehbar. Zum einen haben die betroffenen Personen offenbar ein herablassendes Verhalten seitens des Beschwerdeführers verneint. Zum anderen hat ihm der Teamleiter ausdrücklich seine Unterstützung angeboten. Unter diesen Umständen hätte der Beschwerdeführer mit dem Teamleiter das Gespräch suchen müssen. Aus dem Umstand (allein), dass der Beschwerdeführer die Ansprechstelle für das Personal kontaktiert hat, ist nicht zu schliessen, die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses sei ihm nicht zumutbar gewesen. Nicht gefolgt werden kann ihm zudem, wenn er geltend macht, die Vorgesetzten hätten sich nie darum bemüht, die Situation zu klären. Vielmehr ist aktenkundig, dass der Teamleiter im Anschluss an die Zwischenevaluation mit dem Abteilungsleiter das Gespräch gesucht hat. Der Abteilungsleiter hat dem Beschwerdeführer ausrichten lassen, es gehe nicht darum, das Arbeitsverhältnis mit ihm zu beenden. Er wolle aber keinen Mitarbeiter, der innerlich gekündigt habe. Nach dem Gesagten ergibt sich, dass der Beschwerdeführer seine Anstellung bei der Steuerverwaltung nicht wie behauptet unfreiwillig, sondern freiwillig beendet hat. Die Rückforderung selbst hat den Beschwerdeführer nicht unvorbereitet getroffen, hat er sich doch zweimal bei der zuständigen Stelle der FIN danach erkundigt (vgl. E. 6.2.2 und 6.2.4 hiervor). Auch insoweit kann nicht auf Treuwidrigkeit der Rückforderung der Weiterbildungsbeiträge geschlossen werden.

6.5 Schliesslich ist die Auffassung der Vorinstanz nicht zu beanstanden, auch die Neuorganisation der Steuerverwaltung per 1. Januar 2014 vermöge die Treuwidrigkeit der Rückforderung nicht zu begründen (vgl. angefochtener Entscheid E. 4.4 a.E.). Aufgrund dieser Neuorganisation war der Beschwerdeführer nicht mehr dem Bereichsleiter, sondern neu dem Teamleiter unterstellt (vgl. E. 6.2.1 hiervor). Der Auffassung des Beschwerdeführers, die Einführung einer weiteren Hierarchieebene hätte sich stark zu seinen Ungunsten ausgewirkt (vgl. Beschwerde S. 13), kann nicht gefolgt werden. Aus dem festgestellten Sachverhalt ergibt sich, dass der Teamleiter an einer weiteren Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer sehr interessiert war (vgl. E. 6.2.1 hiervor). Aus diesem Grund hat er ihm mit Blick auf die beiden anlässlich des Zwischengesprächs kritisierten Punkte auch seine Unterstützung angeboten (vgl. E. 6.2.5 hiervor). Zudem hat er dem Beschwerdeführer versichert, die Steuerverwaltung sei an seiner vollen Leistung und nicht etwa an einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses interessiert (vgl. E. 6.2.5 hiervor). Unter diesen Umständen erweist sich auch die Rüge, wonach die Steuerverwaltung insoweit auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hingewirkt habe, als unbegründet.

6.6 Die Rückforderung verstösst daher auch nicht gegen Treu und Glauben.

7.

7.1 Zusammenfassend ergibt sich, dass der Beschwerdeführer, indem er sein Arbeitsverhältnis während der Verweilfrist beendet hat, rückerstattungspflichtig geworden ist (vgl. vorne E. 4). Die Rückforderung erweist sich sowohl als verhältnismässig (vgl. vorne E. 5) als auch mit dem Gebot des Handelns nach Treu und Glauben vereinbar (vgl. vorne E. 6). Die Weiterbildungsbeiträge betragen – unter Abzug des Freibetrags und zehn bezahlten Urlaubstagen – insgesamt Fr. 42'291.80, wovon der Beschwerdeführer zwei Drittel, ausmachend Fr. 28'194.55, zurückzubezahlen hat (Akten Personalamt [act. 3A] Beilage 2).

7.2 Die Beschwerde erweist sich damit als unbegründet und ist abzuweisen. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird der Beschwerdeführer kostenpflichtig (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 VRPG).

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

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

Der Abteilungspräsident:

Die Gerichtsschreiberin:

Rechtsmittelbelehrung

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