

100.2018.343U
DAM/BDE/ROS

Verwaltungsgericht des Kantons Bern Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 9. Dezember 2019

Verwaltungsrichter Häberli, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichter Daum, Verwaltungsrichter Stohner
Gerichtsschreiberin Baerfuss Klossner

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt ...
Beschwerdeführer

gegen

Berner Fachhochschule
Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften,
vertreten durch die Departementsleiterin, Länggasse 85,
3052 Zollikofen
Beschwerdegegnerin

und

Erziehungsdirektion des Kantons Bern
Sulgeneckstrasse 70, 3005 Bern

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid der Erziehungs-
direktion des Kantons Bern vom 19. September 2018; 4800.600.550.05/17
[787447])



Sachverhalt:

A.

A._____ war seit dem 1. September 2012 als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Berner Fachhochschule (BFH), Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften (HAFL), unbefristet angestellt. Mit Verfügung vom 16. Mai 2017 kündigte die BFH das Arbeitsverhältnis mit A._____ per 31. August 2017 und stellte ihn per sofort frei.

B.

Dagegen erhob A._____ am 13. Juni 2017 Beschwerde bei der Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ). Mit Zwischenverfügung vom 18. August 2017 verweigerte der instruierende Rechtsdienst der ERZ die beantragte Erteilung der aufschiebenden Wirkung. Die hiergegen erhobene Beschwerde wies das Verwaltungsgericht mit Urteil vom 6. Dezember 2017 ab (Verfahren 100.2017.263). Mit Entscheid vom 19. September 2018 wies die ERZ die Beschwerde in der Sache ab, soweit sie darauf eintrat.

C.

Hiergegen hat A._____ am 19. Oktober 2018 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben mit dem Antrag, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben und er sei weiter zu beschäftigen.

Die BFH hat mit Beschwerdeantwort vom 29. November 2018 Antrag auf Abweisung der Beschwerde gestellt. Mit Vernehmlassung vom 5. Dezember 2018 hat die ERZ ebenfalls auf Abweisung der Beschwerde geschlossen. Mit Eingabe vom 25. Januar 2019 hat A._____ im Sinn einer Replik weitere Bemerkungen eingereicht und sein Rechtsbegehren bestätigt. Von der Gelegenheit, sich dazu zu äussern, hat die ERZ am 15. Februar 2019 Gebrauch gemacht. Die BFH hat sich nicht vernehmen lassen. Auf Ersuchen des Instruktionsrichters hat A._____ am 8. August 2019

seinen Verfahrens Antrag auf Durchführung einer öffentlichen mündlichen Schlussverhandlung gemäss Art. 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK; SR 0.101) präzisiert bzw. bestätigt; die BFH hat Unterlagen zu ihrer Organisation eingereicht.

Am 28. Oktober 2019 hat die öffentliche mündliche Schlussverhandlung mit Parteivorträgen stattgefunden. A. _____ hat dabei weitere Unterlagen zu den Akten gereicht.

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). Die Bestimmungen über Form und Frist sind eingehalten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG). Auf die Beschwerde ist grundsätzlich einzutreten (vgl. aber auch hinten E. 7.3).

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

2.

Aus den Akten ergibt sich folgender rechtserheblicher Sachverhalt:

2.1 Der Beschwerdeführer war seit 1. September 2012 mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der BFH, HAFL, Abteilung «...» (heute: «C. _____»), Fachgruppe «...» angestellt

(vgl. Arbeitsvertrag vom 11.6.2012, Akten BFH Reg. 1.3; Zwischenzeugnis vom 7.7.2017, Beschwerdebeilage [BB] 18). Daneben bestanden die Fachgruppen «...» sowie «...» (heute: «...»; act. 18A). In seiner Funktion war der Beschwerdeführer dem Abteilungsleiter D. _____ unterstellt. Zu seinen Aufgaben gehörten: «Akquise und Leitung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten im Themenfeld ...», «Aufbau bzw. Weiterentwicklung eines schlagkräftigen ...Teams», «Stellvertretung des Fachgruppenleiters in den Bereichen ... sowie Dienstleistungen und Weiterbildung», «Lehre in der ... Bachelor- und Masterausbildung ...», «Entwicklung und Aufbau neuer Lehrmodule im Bachelor und Masterstudiengang», «Entwicklung und Gestaltung und Durchführung fächerübergreifender Lehrveranstaltungen mit Kolleginnen und Kollegen aus den» (Stellenbeschreibung, Akten BFH Reg. 1.4; Zwischenzeugnis vom 7.7.2017, BB 18). Für die Dauer dieser Anstellung bzw. bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsverfahrens ist er im Beamtenverhältnis bei den E. _____ beurlaubt; die Beurlaubung ist – soweit aktenkundig – bis 31. August 2019 bewilligt (vgl. Akten ERZ act. 14 Beilage 1).

2.2 Am Mitarbeitergespräch (MAG) vom 27. August 2013 erhielt der Beschwerdeführer die Gesamtbeurteilung «A+» («Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen übertroffen» / «sehr gute Leistungen»). Zur Begründung hielt der Abteilungsleiter fest, der Beschwerdeführer habe ein schwieriges, bereits laufendes Projekt übernommen und trotz grosser personeller Probleme «ins Ziel geführt» (vgl. Akten BFH Reg. 2.2). Im MAG vom 10. Juli 2014 erhielt der Beschwerdeführer wiederum die Gesamtbeurteilung «A+». Die Zielvorgaben habe er zwar nur zum Teil erfüllt; die Leistungserwartungen im Bereich «...» habe er aber deutlich übertroffen (vgl. Akten BFH Reg. 2.3). Auch im MAG vom 1. Juli 2015 bewertete der Abteilungsleiter Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers mit der Gesamtqualifikation «A+». Von zwei Arbeits- und Leistungszielen hatte der Beschwerdeführer ein Ziel erreicht, das andere war «auf den Weg gebracht». Er habe seine Projekte sehr gut durchgeführt und abgeschlossen. Der Anteil Drittmittel und der ... könnten aber noch verbessert werden (vgl. Akten BFH Reg. 2.4). Seit dem ersten MAG im August 2013 hatte der Beschwerdeführer jährlich den Wunsch geäussert, in die

nächsthöhere Gehaltsklasse eingereiht zu werden. Der Abteilungsleiter zeigte ihm jeweils auf, welche Bedingungen er hierfür erfüllen müsste (eigenes, grosses ... an den Start bringen und beginnen, Projekte mit Volumen von Fr. 150'000.-- leiten, Perspektiven für eigenes Projektteam schaffen). Das Verhalten des Beschwerdeführers wurde in den MAG nie beanstandet. Bezüglich der Zusammenarbeit mit dem Abteilungsleiter hielt der Beschwerdeführer in den MAG vom August 2013 und Juli 2014 fest, dass diese gut und konstruktiv sei. Der Abteilungsleiter trage zum Gelingen der Arbeit bei; er habe aber viel zu tun und wenig Zeit (vgl. Akten BFH Reg. 2.2 und 2.3). Im MAG vom Juli 2015 vermerkte der Beschwerdeführer, dass der Abteilungsleiter ihn fordere und er versuche, diese Anforderungen im Rahmen seiner Möglichkeiten umzusetzen (vgl. Akten BFH Reg. 2.4).

2.3 Das nächste MAG fand am 29. Juni 2016 statt. Gemäss unbestritten gebliebener Darstellung des Abteilungsleiters (vgl. Stellungnahme des Abteilungsleiters vom 28.6.2017, Akten BFH Reg. 10.2 [nachfolgend: Gegen-darstellung] S. 4 f.) hatte der Beschwerdeführer ein früheres MAG gewünscht als im Planungsablauf vorgesehen. Der Abteilungsleiter habe dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass der MAG-Prozess im Gesprächszeitpunkt noch nicht abgeschlossen werden könne, weil noch keine Auswertung der in der Planungsperiode geleisteten Stunden möglich sei. Der Beschwerdeführer erhielt die Gesamtbeurteilung «A» («Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt» / «gute Leistungen»). Auf dem Entwurf des MAG-Bogens hielt der Abteilungsleiter am 29. Juni 2016 fest, dass die Leistung derjenigen im Vorjahr entspreche, innerhalb der Verwaltung jedoch eine «Justierung» stattgefunden habe (vgl. Akten ERZ Beilage 7 zur Beschwerde). An die Adresse des Abteilungsleiters hielt der Beschwerdeführer auf dem MAG-Bogen fest, dass der Aufgabenumfang des Abteilungsleiters nochmals zugenommen habe, was manchmal zu Zeitnot führe. Es bleibe wenig Zeit für Fragen und Gespräche. Der Beschwerdeführer war mit der Gesamtqualifikation nicht einverstanden und bat den Abteilungsleiter am nächsten Tag per E-Mail erfolglos, «sein Urteil zu überdenken» («Mobbing-Tagebuch» des Beschwerdeführers, Akten BFH Reg. 3 [nachfolgend: Mobbing-Tagebuch] S. 6). Am 6. Juli 2016 wandte er sich in diesem Zusammenhang an die Personalverantwortliche (vgl.

Mobbing-Tagebuch S. 2); der Gesprächsinhalt ist nicht aktenkundig. In weiteren Gesprächen vom 12. und 26. August 2016 zwischen dem Beschwerdeführer und dem Abteilungsleiter ging es um die Anpassung des MAG-Bogens und um das künftige Einsatzgebiet des Beschwerdeführers (vgl. Mobbing-Tagebuch S. 7 f.; Gegendarstellung S. 5 f.). Am 2. September 2016 konfrontierte der Abteilungsleiter den Beschwerdeführer mit Vorwürfen von drei Teammitgliedern, die diese im Rahmen ihrer Mitarbeitergespräche erhoben hatten. Kritisiert wurde unter anderem, der Beschwerdeführer delegiere übermässig Aufgaben an sie. Der Abteilungsleiter hielt dem Beschwerdeführer Unregelmässigkeiten bei der Arbeitszeiterfassung vor (Kompensation von Überzeit sowie ungenaue Verbuchung von Stunden auf Projekte). Er wies ihn darauf hin, dass unbelegte Buchungen einen Kündigungsgrund darstellen könnten, er aus Rücksicht auf die Familie des Beschwerdeführers aber darauf verzichte, der Sache weiter nachzugehen. Er forderte jedoch eine Verhaltensänderung und ordnete an, dass der Beschwerdeführer künftig wöchentliche Stundenberichte abzugeben habe und kein Homeoffice mehr machen dürfe (vgl. Mobbing-Tagebuch S. 8 f.; Gegendarstellung S. 6 ff.). Der Beschwerdeführer bestritt die ihm vorgeworfenen Verhaltensweisen.

2.4 Am 9. September 2016 fand zwischen dem Beschwerdeführer und dem Abteilungsleiter der erste Wochenrückblick statt; gleichzeitig wurde der MAG-Prozess 2016 beendet und der MAG-Bogen von beiden Seiten unterzeichnet. Der Abteilungsleiter hielt an der Gesamtqualifikation «A» fest (vgl. Akten BFH Reg. 2.5). Zur Begründung führte er an, dass die gezeigte Leistung nicht ganz den geforderten Leistungsanforderungen entspreche, «jedoch noch mit A zu bewerten» sei. Der Beschwerdeführer habe die Tendenz, Arbeiten im Übermass zu delegieren. Zudem seien die geleisteten Stunden nicht ganz nachvollziehbar dokumentiert. Der Beschwerdeführer müsse seine quantitative und qualitative Arbeitsleistung in der kommenden Planungsperiode steigern. Unter den Arbeits-, Leistungs- und Verhaltenszielen setzte der Abteilungsleiter folgende «erwartete Leistungen» sowie konkreten «Massnahmen oder Indikatoren» fest:

«Themenfeld ... vorantreiben

- ...ausbildung an der HAFL umsetzen (Hierfür trägt [Beschwerdeführer] die Verantwortung, die nicht delegiert werden kann)

- Neue Projekte im Bereich ... akquirieren
- Ggf. Integration neue MA in diesem Bereich (Genauerer noch offen)

Vorantreiben des Teams ...ökonomie (Ziel des vergangenen Jahres weiterführen)

- Stärkere Fokussierung von [Beschwerdeführer] auf ...-ökonomische Themen
- Projekte akquirieren (F._____)
- Insgesamt in der Projektakquise proaktiver

[Beschwerdeführer] steigert seine Arbeitsquantität und -qualität

- [Beschwerdeführer] übernimmt die ihm übertragenen Arbeiten selber und delegiert diese nicht an andere
- [Beschwerdeführer] dokumentiert die geleisteten Stunden sowie anfallende Überzeit in einem regelmässigen Turnus (genauerer wird noch festgelegt)»

2.5 Am 14. September 2016 rügte der Abteilungsleiter, dass der Beschwerdeführer die geforderte Projektskizze F._____ noch nicht erstellt hatte. Er warf ihm vor, seine Energie nur dafür einzusetzen, was er [der Beschwerdeführer] wolle (vgl. Mobbing-Tagebuch S. 11; Gegendarstellung S. 9). Am folgenden Tag teilte der Beschwerdeführer seinem Vorgesetzten mit, dass er die Projektskizze F._____ definitiv nicht machen werde. Der Abteilungsleiter zeigte sich hiervon enttäuscht und verlangte vom Beschwerdeführer eine Verhaltensänderung (vgl. Mobbing-Tagebuch S. 13). Nach dreiwöchiger, arbeitsbedingter Abwesenheit des Beschwerdeführers fand am 18. Oktober 2016 wieder ein Gespräch zwischen ihm und dem Abteilungsleiter statt. Der Inhalt ist nicht aktenkundig; nach Darstellung des Beschwerdeführers verlief das Gespräch schwierig, mit Kritik an seiner Person und seiner Leistung sowie Kündigungsandrohungen. Nach dem Gespräch stellte der Abteilungsleiter eine Besprechung im Beisein der Personalverantwortlichen in Aussicht (vgl. Mobbing-Tagebuch S. 15 ff.). Am 19. Oktober 2016 beklagte der Beschwerdeführer einen schlechten Gesundheitszustand. Nachdem er sich vom Abteilungsleiter ungerechtfertigt kritisiert fühlte, meldete er sich krank; er sah sich nicht in der Lage, das vom Abteilungsleiter gewünschte Gespräch fortzusetzen (vgl. Mobbing-Tagebuch S. 17).

2.6 Am 24. Oktober 2016 wandte sich der Beschwerdeführer an die Departementsleiterin. Er übergab ihr sein Mobbing-Tagebuch und teilte ihr mit,

er könne nicht mehr mit dem Abteilungsleiter zusammenarbeiten. Er wolle aber an der HAFL weiterarbeiten. Er bat sie, ihre Fürsorgepflicht wahrzunehmen und eine umgehende Lösung zu finden (vgl. Akten BFH Reg. 3.1, 4.1; Kündigungsverfügung vom 16.5.2017, Reg. 8 S. 2). Die Departementsleiterin setzte in der Folge am 1. November 2016 ein Gespräch zu dritt an und gab dem Abteilungsleiter den Auftrag abzuklären, ob der Beschwerdeführer in eine andere Abteilung wechseln könne. Wegen der ab 31. Oktober 2016 eingetretenen Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers fand das Gespräch vom 1. November 2016 nicht statt. Die Schule hatte dem Beschwerdeführer am 30. Oktober 2016 einen Vorschlag für den schrittweisen Wechsel in die Abteilung «G._____» vorgelegt (vgl. Akten BFH Reg. 4.1). Diesen Vorschlag lehnte der (nunmehr anwaltlich vertretene) Beschwerdeführer mit Schreiben vom 5. Dezember 2016 ab; der Vorschlag respektiere seine Situation überhaupt nicht und sei deshalb inakzeptabel (vgl. Akten BFH Reg. 5).

2.7 Mit Schreiben vom 8. Dezember 2016 wandten sich Mitarbeitende der Abteilung «C._____» anonym an die Departementsleiterin (Akten BFH Reg. 5.1). Sie beklagten ein schlechtes Arbeitsklima, eine Häufung von Krankheitsfällen sowie Kündigungen und richteten Vorwürfe an den Abteilungsleiter (Instrumentalisierung von Vorgesetzten, Mobbing). Dieses Schreiben wurde offenbar von acht Mitarbeitenden des Mittelbaus verfasst, die sich mit dem Beschwerdeführer solidarisiert hatten (vgl. Bericht Mediation und Abteilungsentwicklung vom 5.7.2017, Akten BFH Reg. 10.5). Die Departementsleiterin und der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers vereinbarten am 22. Dezember 2016 telefonisch einen Termin für einen «runden Tisch» am 18. Januar 2017. Der Rechtsvertreter hielt fest, dass der Beschwerdeführer mit einem Wechsel in die Abteilung «G._____» einverstanden sei, sofern sein bisheriger Vorgesetzter keine Rolle mehr spiele (vgl. Akten BFH Reg. 5.7 f.). Mit Schreiben vom 16. Januar 2017 wandten sich drei Arbeitskolleginnen bzw. -kollegen des Beschwerdeführers aus der Fachgruppe «...» als Reaktion auf das anonyme Schreiben vom 8. Dezember 2016 ebenfalls an die Departementsleiterin (vgl. Akten BFH Reg. 5.9). Sie beschuldigten ihn der Anschwärzung seiner Vorgesetzten bei externen Personen bzw. Stellen und des aktiven Aufwiegelns von Mittelbaukolleginnen und -kollegen gegen den

Abteilungsleiter; sie baten die Departementsleiterin um aktives Eingreifen in den Konflikt.

2.8 Am 18. Januar 2017 fand eine Besprechung statt zwischen dem Beschwerdeführer, dessen Rechtsvertreter, der Departementsleiterin, dem Leiter des Rechtsdiensts der BFH sowie der Personalverantwortlichen. Die Schule erachtete es als erstellt, dass der Beschwerdeführer im Dezember 2016 «negative Stimmung» gegen den Abteilungsleiter gemacht und sich der Konflikt deshalb auf das ganze Team ausgeweitet und zu Frontbildungen geführt habe. Das Vertrauensverhältnis zum Beschwerdeführer bezeichnete die Schule als massiv erschüttert; eine weitere Zusammenarbeit schloss sie aus (vgl. Akten BFH Reg. 6). Mit Schreiben vom 23. Januar 2017 unterbreitete sie dem Beschwerdeführer den Vorschlag einer Austrittsvereinbarung; gleichzeitig setzte sie ihm Frist für die Wahrnehmung des rechtlichen Gehörs in Bezug auf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses für den Fall, dass keine einvernehmlich Lösung zustande kommt (vgl. Akten BFH Reg. 6.2 f.). In der Folge konnten sich die Parteien nicht auf eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses einigen (vgl. Akten BFH Reg. 6.4, 7 und 7.1). Der Beschwerdeführer war seit 31. Oktober 2016 krankgeschrieben (vgl. Akten BFH Reg. 4.2, 5.3, 6.9). Die Krankentaggeldversicherung hielt mit Schreiben vom 8. Mai 2017 fest, die Arbeitsunfähigkeit bestehe am angestammten Arbeitsplatz aufgrund einer Konfliktsituation und sei ausgewiesen. Eine volle Arbeitsfähigkeit sei voraussichtlich nicht mehr zu erwarten. An einem anderen Arbeitsplatz bestehe hingegen eine Arbeitsfähigkeit von 100 % (vgl. BB 14). Mit Verfügung vom 16. Mai 2017 löste die BFH das Arbeitsverhältnis per 31. August 2017 auf und stellte den Beschwerdeführer per sofort frei (vgl. Akten BFH Reg. 8; vorne Bst. A). Das Gehalt wurde ihm «unpräjudiziell und unter dem Vorbehalt der Rückforderung» bis am 31. Januar 2018 ausbezahlt (vgl. BB 11).

2.9 Mit zwei weiteren Verfügungen je vom 16. Mai 2017 lehnte die BFH einerseits das Gesuch des Beschwerdeführers um Anpassung des Zwischenzeugnisses vom 8. Dezember 2016 ab und ordnete andererseits an, dass das Schreiben «Rufschädigung und Unternehmenskultur HAFL...» vom 16. Januar 2017 dem Beschwerdeführer im Rahmen seiner Akten-

einsicht nur unter Einschwärzung der Unterschriften der Verfassenden zugänglich gemacht werde (vgl. Akten BFH Reg. 8.1 und 8.2). Wie gegen die Kündigungsverfügung (vorne Bst. B) erhob der Beschwerdeführer gegen diese beiden Verfügungen ebenfalls Beschwerde bei der ERZ. Im Verfahren betreffend Zwischenzeugnis stimmten die Parteien einem Vergleichsvorschlag der ERZ zu, weshalb dieses Beschwerdeverfahren am 1. Dezember 2017 als erledigt vom Geschäftsverzeichnis abgeschrieben wurde (vgl. BB 3). Das Verfahren betreffend Einschwärzung der Unterschriften konnte am 4. Dezember 2017 ebenfalls als erledigt vom Geschäftsverzeichnis abgeschrieben werden, nachdem die BFH dem Begehren des Beschwerdeführers entsprochen und am 20. November 2017 neu verfügt hatte (vgl. BB 4 und 6).

2.10 Aufgrund der beiden Schreiben vom 8. Dezember 2016 und 16. Januar 2017 von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung «C. _____» (vorne E. 2.7) hielt die Departementsleiterin am 26. Januar 2017 eine Aussprache mit sämtlichen Mitarbeitenden der Abteilung ab (vgl. Akten BFH act. 6.1). In der Folge führte eine externe Fachperson mit der ganzen Abteilung eine Mediation und Abteilungsentwicklung durch. Deren Ergebnisse hielt sie mit Bericht vom 5. Juli 2017 fest. Danach läuft vieles an der HAFL gut. «Schuhdrücker» erkennen viele Mittelbauangehörige im Bereich Personalführung, Kommunikation und Vertrauen. Die Aussagen enthalten unterschiedliche, teils wenig konkrete Aspekte. Eine Mehrzahl des Kadern und der Mitarbeitenden des Mittelbaus bezeichnet den Austausch mit dem Leiter der Abteilung «C. _____» als gut. Der Abteilungsleiter tendiert dazu, bei kritischen Fragen manchmal etwas forsch-rechtfertigend zu reagieren, was Gesprächspartnerinnen und -partner manchmal verunsichert. Ein Teil der Mittelbauangehörigen hat Mühe zu akzeptieren, dass Vorgesetzte kritische Rückmeldungen geben und Leistungen einfordern dürfen (vgl. Akten BFH act. 10.5 S. 3). Der Beschwerdeführer nahm an der Mediation nicht teil.

3.

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

3.1 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 der Untersuchungspflicht die Mitwirkungspflicht der Parteien gegenübersteht (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 verpflichtet, die von den Parteien anerborenen Beweise abzunehmen, sofern diese geeignet sind, den rechtserheblichen Sachverhalt zu erhellen (sog. Beweisabnahmepflicht). 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 BGE 141 I 60 E. 3.3; BVR 2019 S. 344 E. 5.5). Ebenfalls ein wesentlicher Bestandteil des Anspruchs auf rechtliches 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 2018 S. 341 E. 3.4.2; vgl. auch BGE 140 II 262 E. 6.2).

3.2 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. Wird einer Partei die Einsichtnahme in ein Aktenstück verweigert, so darf darauf zum Nachteil der Partei nur abgestellt werden, wenn die Behörde dieser von seinem für die Sache wesentlichen

Inhalt mündlich oder schriftlich Kenntnis und ihr ausserdem Gelegenheit gegeben hat, sich zu äussern und Gegenbeweismittel zu bezeichnen (Art. 23 Abs. 1 und 2 VRPG). Das Einsichtsrecht bezieht sich auf alle Akten, die geeignet sind, Grundlage der Verfügung bzw. des Entscheids zu bilden (BVR 2013 S. 443 E. 3.2.1, 2012 S. 252 E. 3.3.4). 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 2015 S. 557 E. 3.1, 2013 S. 407 E. 3.2). Diese Feststellungen müssen in einem geordnet geführten Aktendossier festgehalten werden, wenn sie im Rahmen der Rechtsanwendung richtig gewürdigt werden sollen. Nur so ist im Übrigen auch die Überprüfbarkeit des Entscheids in einem allfälligen Rechtsmittelverfahren sichergestellt. Die Akten müssen in der Regel von Beginn weg in chronologischer Reihenfolge abgelegt und bei Vorliegen eines Gesuchs um Akteneinsicht bzw. spätestens im Zeitpunkt des Entscheids durchgehend paginiert werden. Sodann ist grundsätzlich ein Aktenverzeichnis zu erstellen, welches eine chronologische Auflistung sämtlicher in einem Verfahren gemachter Eingaben enthält (vgl. BVR 2015 S. 557 E. 3.1 und 3.3 mit zahlreichen Hinweisen).

3.3 Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers (vgl. Beschwerde Ziff. 12 f.) hat die BFH ihre Kündigungsverfügung hinreichend begründet. Insbesondere hat sie ausführlich dargelegt, welche Kündigungsgründe sie als gegeben erachtet und weshalb eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich ist (vgl. Kündigungsverfügung vom 16.5.2017, Akten BFH Reg. 8). Dass sie nicht die «Entwicklung des gesamten Arbeitsverhältnisses» dargestellt hat, ist nicht zu beanstanden. In soweit hat die ERZ zu Recht keine Gehörsverletzung festgestellt (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.1.3). Weiter ist nicht rechtsfehlerhaft, wenn sie keine Verletzung des rechtlichen Gehörs erkannt hat, indem die BFH erst im Verfahren vor der ERZ ein Aktenverzeichnis erstellt hat (vgl. Beschwerde Ziff. 15). Dasselbe gilt für die beanstandete Einschwärzung der Unterschriften im Schreiben vom 16. Januar 2017 (vgl. vorne E. 2.9; Beschwerde Ziff. 17): Wie die Vorinstanz zutreffend erwogen hat (angefochtener Entscheid E. 2.2.3 S. 11), hatte der Beschwerdeführer vor Erlass der Kündigungsverfügung Kenntnis vom Inhalt dieses Schreibens und Ge-

legenheit, sich hierzu zu äussern. Die BFH stellte sodann in der Kündigungsverfügung nur insoweit auf das erwähnte Schreiben ab, als sie damit die (unbestrittene) Ausweitung des Konflikts auf die gesamte Abteilung aufzeigte (vgl. Kündigungsverfügung Ziff. 13). Während des vorinstanzlichen Beschwerdeverfahrens hob die BFH die Einschwärzung schliesslich auf und der Beschwerdeführer konnte vollumfänglich Einsicht nehmen. Mit Eingaben vom 18. Dezember 2017 und 19. Februar 2018 nahm er zum Schreiben Stellung (vgl. Akten ERZ act. 25 und 29). Inwiefern die Akten der ERZ zum Beschwerdeverfahren betreffend Einschwärzung der Unterschriften im vorliegenden Verfahren dienlich sein sollten, ist nicht ersichtlich. Der entsprechende Editionsantrag des Beschwerdeführers (vgl. Beschwerde Ziff. 17) wird daher abgewiesen.

3.4 Der Beschwerdeführer beanstandet weiter, dass sich die Vorinstanz auf Akten stütze, welche erst nach Erlass der Kündigungsverfügung erstellt worden seien; sie habe die festgestellte Gehörsverletzung zu Unrecht geheilt (vgl. Beschwerde Ziff. 10, 14; Replik Ziff. 3).

3.4.1 Die BFH hat im Verfahren vor der ERZ vier Aktenstücke eingereicht, die erst nach Anhebung des Beschwerdeverfahrens erstellt worden sind (Akten BFH act. 10.2-10.5). Es handelt sich hierbei um die Stellungnahme des Abteilungsleiters vom 28. Juni 2017 zu den Mobbingvorwürfen («Gegendarstellung»), die Stellungnahme von Mitarbeitenden des Forschungsteams «...» vom 3. Juli 2017, die Stellungnahme der Mitglieder des Leitungsgremiums der Abteilung C. _____ vom 3. Juli 2017 sowie um den Bericht der externen Fachperson vom 5. Juli 2017 zur Mediation und Abteilungsentwicklung. Die erwähnten Dokumente vom 28. Juni und 3. Juli 2017 verschriftlichen und konkretisieren die bereits in der Kündigungsverfügung angeführten Vorwürfe der Störung des Arbeitsklimas und die Kritik am Verhalten des Beschwerdeführers bzw. äussern sich zum umstrittenen Führungsverhalten des Abteilungsleiters. Diese Beweismittel durfte die BFH in das Verfahren einbringen (vgl. Art. 25 VRPG; zur Zulässigkeit sog. echter Noven statt vieler BVR 2012 S. 529 E. 6.5). Wie die ERZ richtig festgestellt hat (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.2.3 S. 12), muss sich die BFH insoweit aber eine unvollständige Aktenführung vorwerfen lassen, da sie diese Stellungnahmen nicht vor der

Kündigungsverfügung aktenkundig gemacht hatte. Als Teil der übrigen Personalakten hätte dem Beschwerdeführer Gelegenheit gegeben werden müssen, sich vorgängig zu den konkreten Vorhaltungen seiner Teamkolleginnen und -kollegen sowie zur Gegendarstellung seines Abteilungsleiters zu äussern. Die Vorinstanz hat insoweit zu Recht eine Gehörsverletzung festgestellt.

3.4.2 Eine Gehörsverletzung führt – entsprechend der formellen Natur des Gehörsanspruchs – ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache grundsätzlich zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (BGE 144 I 11 E. 5.3; BVR 2018 S. 281 E. 3.1). Praxisgemäss können allerdings Gehörsverletzungen unter bestimmten Voraussetzungen geheilt werden (vgl. BGE 142 II 218 E. 2.8.1 [Pra 106/2017 Nr. 2], 138 II 77 E. 4; BVR 2012 S. 152 E. 2.3.2, 2009 S. 328 E. 2.3). Diese Voraussetzungen waren im vorinstanzlichen Verfahren erfüllt: Zwar handelt es sich um keine leichte Gehörsverletzung. Der Beschwerdeführer konnte indes im Verfahren vor der ERZ in sämtliche Akten Einsicht nehmen und sachbezogen Stellung nehmen (Akten ERZ act. 14, 29). Die Vorinstanz entschied sodann mit voller Kognition (Rechts- und Angemessenheitskontrolle; Art. 66 VRPG). Der Heilung der Gehörsverletzung im vorinstanzlichen Verfahren stand mithin nichts entgegen, zumal mit einer anderen Entscheidung der BFH nicht ernsthaft zu rechnen war. Die Rückweisung der Sache an diese wäre einem formalistischen Leerlauf gleichgekommen und hätte zu unnötigen Verzögerungen geführt, die mit den Interessen an einer beförderlichen Beurteilung der Sache und prozessökonomischen Verfahrensführung nicht zu vereinbaren sind.

3.5 Der Beschwerdeführer hält der ERZ sodann vor, den rechtserheblichen Sachverhalt ungenügend abgeklärt und insbesondere kein Beweisverfahren durchgeführt zu haben; eine vertiefte Auseinandersetzung mit seinen mehrfach vorgebrachten Argumenten fehle. Zudem habe sie diverse Beweisanträge gar nicht behandelt (vgl. Beschwerde Ziff. 11 und 19 S. 19 sowie Ziff. 70 ff.; Replik Ziff. 2, 17). – Die Vorinstanz hat die entscheidungswesentlichen Grundlagen für ihre Beurteilung eingehend darlegt. Dabei hat sie die unterschiedlichen Darstellungen der Geschehnisse gewürdigt und aufgezeigt, weshalb und gestützt auf welche Aktenstellen sie von einem

bestimmten Sachverhalt ausgeht (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.4.2). Sie erachtete den Sachverhalt insgesamt als genügend erstellt. Die Beweisanträge lehnte sie ab, weil hiervon keine weiteren entscheidungswesentlichen Erkenntnisse zu erwarten seien. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers (vgl. Beschwerde Ziff. 19 S. 19) hat sie dabei auch die im Schreiben vom 19. Februar 2018 gestellten Beweisanträge behandelt, die sich auf die beiden Schreiben vom 16. Januar und vom 3. Juli 2017 beziehen (Akten ERZ act. 29 S. 3 ff.; vgl. angefochtener Entscheid E. 2.8). Wie die nachfolgenden Erwägungen aufzeigen, sind weitere Abklärungen nicht geeignet, den rechtserheblichen Sachverhalt weiter zu erhellen. Die ERZ durfte daher aufgrund der Akten entscheiden und war nicht verpflichtet, die angebotenen Beweise abzunehmen. Eine Gehörsverletzung oder ein Verstoss gegen den Untersuchungsgrundsatz ist in der antizipierten Beweiswürdigung mithin nicht zu erblicken.

3.6 Soweit der Beschwerdeführer schliesslich rügt, die Vorinstanz habe sein Auskunftsbegehren nach Art. 21 Abs. 3 des Datenschutzgesetzes vom 19. Februar 1986 (KDSG; BSG 152.04) nicht behandelt (Beschwerde Ziff. 14), ist ihm entgegenzuhalten, dass das KDSG auf hängige Beschwerdeverfahren nicht Anwendung findet (vgl. Art. 4 Abs. 2 Bst. c KDSG).

4.

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

4.1 Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BFH gilt gemäss Art. 18 Abs. 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2003 über die Berner Fachhochschule (FaG; BSG 435.411) die kantonale Personalgesetzgebung, soweit das FaG und seine Ausführungsbestimmungen keine besonderen Vorschriften enthalten. Für die in der Lehre, Forschung und Entwicklung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann der Regierungsrat nach Art. 18 Abs. 2 FaG Regelungen vorsehen unter anderem über die Fristen und Termine für die Beendigung des Anstellungsverhältnisses (Bst. c) sowie die Folgen von dessen Beendigung (Bst. d). Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt in Bezug auf die Kündigungsgründe und -fristen das Per-

sonalgesetz vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01; vgl. auch Art. 24 FaG i.V.m. Art. 41 der Verordnung vom 5. Mai 2004 über die Berner Fachhochschule [Fachhochschulverordnung, FaV; BSG 436.811]). Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis unter Wahrung einer Frist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats durch Verfügung kündigen. Sie hat dafür triftige Gründe anzugeben (Art. 25 Abs. 1 und 2 PG). 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 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., 72 ff. N. 60 ff.). 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).

4.2 Die Behörden stellen den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Untersuchungsgrundsatz; Art. 18 Abs. 1 VRPG), wobei den Parteien eine Mitwirkungspflicht obliegt (Art. 20 Abs. 1 VRPG; vorne E. 3.1). Bleibt ein Sachumstand unbewiesen, so muss die beweisbelastete Partei die Folgen

der Beweislosigkeit tragen. Den Nachweis für die Kündigungsgründe hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zu erbringen (Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [ZGB; SR 210]; BVR 1993 S. 227 E. 2; Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, Diss. Zürich 1998, S. 309; allgemein zur Beweislastverteilung etwa BVR 2016 S. 5 E. 5.3, 2015 S. 301 E. 2.3, je mit Hinweisen; Merkli/Aeschlimann/Herzog, Kommentar zum bernischen VRPG, 1997, Art. 18 N. 6 und Art. 20 N. 2). Ist eine Tatsache hingegen in Würdigung der vorhandenen Beweise bewiesen, sei es deren Vorhandensein oder Nichtvorhandensein, spielt die Beweislastverteilung keine Rolle mehr (vgl. BGE 143 III 1 E. 4.1 [Pra 107/2018 Nr. 27], 141 III 241 E. 3.2; BVR 2018 S. 139 E. 4.5).

4.3 Die Anstellungsbehörde begründet ihre Kündigungsverfügung im Wesentlichen mit der «dramatische[n] Verschlechterung» des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Beschwerdeführer und dem Abteilungsleiter. Das Verhältnis sei massiv zerrüttet was negative Auswirkungen auf die gesamte Abteilung gehabt habe. Die Ursachen hierfür seien umstritten und liessen sich kaum abschliessend vollständig klären. Der Beschwerdeführer sei aber nicht unbeteiligt und habe «sich quasi selbst in diese Situation hineinmanövriert». Die Zerrüttung erscheine irreversibel und auch der Beschwerdeführer könne sich eine weitere Zusammenarbeit mit dem Abteilungsleiter nicht mehr vorstellen. Eine Versetzung falle ausser Betracht (vgl. Akten BFH Reg. 8; Akten ERZ act. 7 S. 10).

4.4 Die ERZ ist zum Schluss gekommen, der Beschwerdeführer habe mit seinem wiederholt mangelhaften Verhalten zum Konflikt beigetragen und das Arbeitsklima nachhaltig gestört. Die Kommunikation seines Vorgesetzten sei zwar nicht optimal; für den Konflikt sei dies aber nicht überwiegend ausschlaggebend gewesen. Der Beschwerdeführer habe zudem nicht belegt, dass er nur wegen des Verhaltens des Abteilungsleiters krank geworden sei. Er lehne es ab, weiterhin mit seinem Vorgesetzten zusammenzuarbeiten. Damit fehle es ihm am Willen zur vertrauensvollen Zusammenarbeit, was für eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aber unumgänglich wäre (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.5). Demgegenüber beharrt der Beschwerdeführer darauf, er sei Opfer von Mobbing durch den Abteilungsleiter geworden und in seinen Persönlichkeitsrechten verletzt

worden. Er trage an der Konfliktsituation bzw. am Riss in der Abteilung, den ihm die BFH anlaste, kein Verschulden. Aus gesundheitlichen Gründen sei er nicht mehr in der Lage, mit seinem Vorgesetzten zusammenzuarbeiten (vgl. Beschwerde Ziff. 46, 52, 55 ff.; Replik Ziff. 12 und 17).

5.

Zum Vorliegen triftiger Kündigungsgründe ergibt sich Folgendes:

5.1 Auslöser für die Kündigung ist der Konflikt des Beschwerdeführers mit seinem direkten Vorgesetzten, dem Leiter der Abteilung C._____. Das Vertrauensverhältnis ist zerrüttet; der Beschwerdeführer selbst schliesst eine weitere Zusammenarbeit mit dem Abteilungsleiter aus (vgl. vorne E. 2.6; Beschwerde Ziff. 66). Weiter ist erstellt, dass sich der Konflikt auf die ganze Abteilung ausgeweitet und zur Entstehung von zwei Lagern geführt hatte, so dass die Durchführung einer Mediation mit externer Unterstützung notwendig wurde (vgl. vorne E. 2.7 und 2.10). Diese Umstände können einen triftigen Kündigungsgrund nach Art. 25 Abs. 2 PG begründen: Ständige Spannungen mit Vorgesetzten oder Mitarbeitenden müssen auf Dauer nicht hingenommen werden, wenn dadurch die Voraussetzungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr gegeben sind (vgl. von Kaenel/Zürcher, a.a.O., S. 74 N. 63 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung). Das Arbeitsverhältnis kann bereits dann beendet werden, wenn das Vertrauensverhältnis gestört und dieser Zustand nicht überwiegend auf die Vorgesetzten zurückzuführen ist (vgl. VGE 2017/269 vom 22.5.2018 E. 5.2, 2014/359 vom 23.7.2015 E. 4.3).

5.2 Der Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und dem Abteilungsleiter ist im Personaldossier eher schwach dokumentiert. Inhaltliche Angaben zu den Gesprächen, welche im Zeitraum vom 29. Juni bis 19. Oktober 2016 zwischen den beiden Konfliktparteien stattgefunden haben, lassen sich lediglich den Aufzeichnungen des Beschwerdeführers in seinem Mobbing-Tagebuch sowie der Gegendarstellung des Abteilungsleiters entnehmen. Die Darstellungen zum jeweiligen Gesprächsverlauf gehen dabei jedoch weit auseinander. Allein der Umstand, dass der Be-

schwerdeführer ein Mobbing-Tagebuch verfasste, belegt noch nicht, dass sich die geschilderten Vorfälle so ereignet haben und eine Mobbing-situation gegeben ist. Wie die Vorinstanz richtig erwogen hat (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.4.2) und vom Beschwerdeführer nicht bestritten wird, sind die Einträge im Mobbing-Tagebuch zudem nicht direkt nach jedem Gespräch entstanden, sondern der Beschwerdeführer hat die Gespräche zusammengefasst am 15. September 2016 bzw. 19. Oktober 2016 niedergeschrieben. Von «Aussagen der ersten Stunde» kann schon aus diesem Grund nicht gesprochen werden (vgl. Beschwerde S. 23 Rz. 26). Bezüglich der Gegendarstellung des Abteilungsleiters wendet der Beschwerdeführer zu Recht ein, dass diese erst mehrere Monate nach den jeweiligen Gesprächen und dem Erheben gegenseitiger Vorwürfe entstanden ist (datiert am 28.6.2017). Angesichts dieses grossen zeitlichen Abstands sind Ungenauigkeiten und Unvollständigkeiten nicht auszuschliessen. Beide Dokumente geben sodann eine jeweils stark subjektiv geprägte Sichtweise wieder. Das Verwaltungsgericht stellt daher in der Beweiswürdigung nur mit Zurückhaltung auf das Mobbing-Tagebuch und die Gegendarstellung des Abteilungsleiters ab. Wie die Gespräche abgelaufen sind, lässt sich letztlich nicht mehr feststellen. In den Akten finden sich sodann auch keine Aktennotizen zum Gespräch des Beschwerdeführers vom 24. Oktober 2016 mit der Departementsvorsteherin (vgl. vorne E. 2.6) sowie zu den Gesprächen, die der Abteilungsleiter gemäss eigenen Angaben mit der Departementsleiterin, der Personalverantwortlichen sowie den Vertretern der Abteilung «G._____» geführt hatte (vgl. Gegendarstellung S. 3, 7 f., 10).

5.3 Der Beschwerdeführer war seit 1. September 2012 bei der BFH als wissenschaftlicher Mitarbeiter angestellt. Neben der projektbezogenen Arbeit im Bereich ... wurde von ihm der Aufbau bzw. die Weiterentwicklung eines «schlagkräftigen» Forschungs- und Entwicklungsteams erwartet. Weiter war er in der Lehre (Bachelor- und Masterstudiengang) tätig (vgl. vorne E. 2.1). Soweit ersichtlich war das Arbeitsverhältnis bis zum MAG 2016 ohne nennenswerte belastende Vorkommnisse verlaufen. Die Leistungen des Beschwerdeführers bewertete der Abteilungsleiter jeweils insgesamt mit sehr gut, obschon die gesetzten Ziele nur teilweise erreicht worden waren (vgl. vorne E. 2.2). Dass das Verhalten des Beschwerde-

führers Anlass zu Beanstandungen gegeben hätte, ist weder dargetan noch ersichtlich. Erste negative Vermerke des Abteilungsleiters bezüglich des Verhaltens des Beschwerdeführers finden sich Anfang September 2016, nachdem drei Teammitglieder im Rahmen ihrer Mitarbeitergespräche gegenüber dem Abteilungsleiter ihren Unmut über die Arbeitseinstellung des Beschwerdeführers während des vergangenen Beurteilungsjahrs geäußert hatten (vgl. vorne E. 2.3). Im Personaldossier des Beschwerdeführers wurden diese Meldungen nicht dokumentiert. Die drei Teammitglieder, welche «operativ mit dem Beschwerdeführer tätig waren», haben ihre Vorwürfe bezüglich der Arbeitsweise des Beschwerdeführers indes mit Stellungnahme vom 3. Juli 2017 detailliert schriftlich zu den Akten gegeben (Akten BFH act. 10.3; vgl. vorne E. 3.4.1). Danach neige der Beschwerdeführer dazu, Arbeiten über das normale Mass hinaus zu delegieren bzw. für die ihm übertragenen Forschungsprojekte nicht die notwendige Zeit und Sorgfalt aufzubringen. Bei der Zusammenarbeit in von ihm geleiteten Projekten zeige sich wiederholt, dass er keine klaren Zielvorgaben sowie Projektplanungen einschliesslich Koordination kommuniziere. Die Projektsteuerung sei oftmals mangelhaft. Der Beschwerdeführer zeige häufig eine eher negative Grundhaltung gegenüber Projekten und wirke in seiner Arbeits- und Vorgehensweise unmotiviert. Seine Haltung und Handlungsweise in Projekten werde vom Team als egoistisch wahrgenommen. Diese Schwierigkeiten führten unter anderem dazu, dass wichtige Projekte in Zeitverzug geraten seien und Mitarbeitende ungeplant zur Unterstützung des Beschwerdeführers aus anderen Projekten hätten abgezogen werden müssen. Die strategische Weiterentwicklung des Teams sei erschwert worden, da der Beschwerdeführer Ideen anderer meist negativ gegenüber stehe, selbst aber keine zielführenden neuen Vorschläge einbringe. Eine Ungleichbehandlung oder gar Mobbing durch den Abteilungsleiter hätten sie nie beobachtet. Eine weitere Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer schlossen die Mitglieder des Teams «...» aus. Der Beschwerdeführer stellt diese Mängel pauschal in Abrede und fordert Abklärungen zum Zustandekommen des Schreibens vom 3. Juli 2017 (vgl. Beschwerde Ziff. 19 S. 18 f.; Akten ERZ act. 14 S. 4 f., act. 29 S. 3). Das Strafverfahren, das im Zusammenhang mit diesem Schreiben steht (vgl. Meldung der BFH an die Staatsanwaltschaft vom 4.12.2017; Akten ERZ, Beilage zu act. 18) wurde jedoch eingestellt (vgl. Replik Ziff. 3). Für die

Glaubwürdigkeit der Aussagen der Teamkolleginnen und -kollegen spricht, dass sie die Kritik bereits im Sommer 2016 mündlich an den Abteilungsleiter herangetragen, diese später verschriftlicht und schliesslich mit Schreiben vom 12. Dezember 2017 nochmals bestätigt haben (vgl. Akten ERZ, Beilagen zu act. 24). Aus welchen Gründen sie ungerechtfertigte Vorwürfe hätten erheben sollen, erklärt der Beschwerdeführer nicht ansatzweise. Die Schilderungen geben nicht bloss den Eindruck eines einzelnen Teammitglieds wieder; vielmehr handelt es sich um Beobachtungen von insgesamt vier Personen, die – jedenfalls mehrheitlich – nicht nur punktuell mit dem Beschwerdeführer zusammengearbeitet haben und ihre Erfahrungen konkret darlegen. Der Beschwerdeführer bringt denn auch nichts Substanziertes vor, um den einzelnen Problemfeldern in der Zusammenarbeit wie übermässiges Delegieren, mangelhafte Projektsteuerung, negative Grundhaltung usw. inhaltlich etwas entgegenzusetzen. Vielmehr kritisiert er vorab Zeitpunkt und Zustandekommen des Schreibens vom 3. Juli 2017 (vgl. Beschwerde Rz. 19). Insgesamt ist nicht ersichtlich, weshalb auf die Aussagen der Teammitglieder nicht abgestellt werden könnte. Es ist daher davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer im Beurteilungsjahr 2015/16 eine Arbeitsweise und ein Verhalten an den Tag legte, die einer erspriesslichen Zusammenarbeit im Team abträglich waren, die Projektarbeit erschwerten und dazu führten, dass sich seine Arbeitskolleginnen und -kollegen beim Abteilungsleiter über ihn beschwerten.

5.4 Der Abteilungsleiter erwartete in der Folge vom Beschwerdeführer eine Leistungssteigerung und positive Verhaltensänderung. Der Beschwerdeführer bekundete Mühe mit diesen Forderungen, da er die Kritik an seinen Leistungen und an der Verbuchung der Arbeitszeit als ungerechtfertigt erachtete (vorne E. 2.3). Nach eigener Einschätzung hatte er sein bisher erfolgreichstes Jahr an der BFH hinter sich (vgl. Mobbing-Tagebuch S. 6). Die Vorgaben betreffend die Arbeitszeit setzte er schliesslich um. Er war aber offenbar nicht in der Lage, seine Selbsteinschätzung zu hinterfragen und seine kritisierte (Arbeits-)Haltung abzulegen. So ist unbestritten, dass er dem Abteilungsleiter am 15. September 2016 mitteilte, er werde die Projektskizze F._____ nicht erstellen (vgl. vorne E. 2.5). Es handelte sich hierbei um ein am MAG 2016 festgelegtes Arbeits- und Leistungsziel

(«Projekte akquirieren [F. _____]»); vgl. vorne E. 2.4), von welchem der Beschwerdeführer wusste, dass es seinem Vorgesetzten sehr wichtig war (vgl. Mobbing-Tagebuch S. 12). Sein Entscheid, die Skizze nicht zu erstellen, zeugt von einem Mangel an Leistungs- und Kooperationsbereitschaft und von fehlendem Bewusstsein, dass eine gelungene Zusammenarbeit gelegentlich auch das Erfüllen von als unangenehm empfundenen Aufgaben mit sich bringt. Damit hat der Beschwerdeführer das ohnehin bereits angeschlagene Vertrauen seines Vorgesetzten in ihn enttäuscht und massgeblich dazu beigetragen, dass sich das Verhältnis zwischen ihnen (weiter) verschlechterte.

5.5 Es trifft zu, dass das im Rahmen eines Vergleichs im Verfahren vor der ERZ ausgestellte Zwischenzeugnis vom 7. Juli 2017 sehr gut ausgefallen ist und keinen Hinweis darauf enthält, dass dem Beschwerdeführer die Störung des Arbeitsklimas vorgeworfen wird (vgl. BB 18). Die BFH bringt vor, dass sie aus Gründen des Wohlwollens die letzte Phase des Arbeitsverhältnisses nicht in den Zeugnistext aufgenommen habe (vgl. Beschwerdeantwort, act. 6). – Ein Zeugnis hat den Prinzipien von Wahrheit, Wohlwollen und Vollständigkeit zu genügen (vgl. BVR 2011 S. 564 E. 4.2.1, 2009 S. 541 E. 3.2); grundsätzlich sind Leistung und Verhalten während der gesamten (bisherigen) Dauer des Arbeitsverhältnisses abzubilden. Es ist jedoch nachvollziehbar, dass die Schule dem Beschwerdeführer keine weiteren Steine in den Weg legen wollte und deshalb negative Vorkommnisse im Zwischenzeugnis ausblendete, zumal die Kündigungsverfügung und die damit zusammenhängende Beurteilung des Verhaltens des Beschwerdeführers noch nicht rechtskräftig beurteilt worden sind. Die endgültige Fassung des Zwischenzeugnisses kam sodann im Rahmen eines Vergleichs in einem Rechtsmittelverfahren zustande; es ist daher davon auszugehen, dass die Anstellungsbehörde gewisse inhaltliche Zugeständnisse machte, um den Streit beizulegen. Das Zwischenzeugnis lässt damit entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers nicht den Schluss zu, die Vorwürfe betreffend nachhaltiger Störung des Arbeitsverhältnisses seien ungerechtfertigt (vgl. Beschwerde Ziff. 48; Replik Ziff. 13). Nicht erstellt ist hingegen, dass der Beschwerdeführer seine Vorgesetzten bei Branchenorganisationen und Partnern angeschwärzt und andere Mitarbeitende gegen den Abteilungsleiter aufgewiegelt hätte (vgl.

vorne E. 2.7). Die entsprechenden Ausführungen in den Schreiben vom 16. Januar 2017 und 3. Juli 2017 (vgl. Akten BFH Reg. 10.3) sind zu vage, als dass dem Beschwerdeführer daraus ein Vorwurf gemacht werden könnte. Die Vorinstanz hat insoweit zu Recht auch nicht darauf abgestellt.

5.6 Zu den Mobbingvorwürfen ist schliesslich Folgendes festzustellen:

5.6.1 Mobbing stellt ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten dar, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (BGer 8C_900/2013 vom 5.5.2014, in JAR 2015 S. 223 E. 4.2). Das Opfer ist oft in einer Situation, in welcher jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen zu einer Destabilisierung des Opfers und bis zu dessen Entfernung vom Arbeitsplatz führen kann. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird ihren Arbeitspflichten nachzukommen, selbst dann nicht, wenn dies auf eindringliche Weise geschieht oder mit der Androhung von Disziplarmassnahmen oder einer Entlassung verbunden wird (Merker/Conradin/Häggi Furrer, Öffentliches Personalrecht des Wirtschaftsraums Nordwestschweiz, in Bürgi/Bürgi-Schneider [Hrsg.], Handbuch öffentliches Personalrecht, 2017, S. 460 N. 92 mit Hinweis auf BGer 8C_446/2010 vom 25.1.2011 E. 4.1; vgl. aus der jüngeren Rechtsprechung etwa BGer 8C_107/2018 vom 7.8.2018 E. 5 mit weiteren Hinweisen). Mobbing im rechtlichen Sinn setzt damit eine gewisse Intensität und Dauer der Mobbing-Handlungen voraus (vgl. VGE 22447 vom 1.2.2006 [bestätigt durch BGer 2P.64/2006 vom 1.6.2006] E. 7.6, 20751 vom 16.5.2000 E. 8a; Antonia Ulrich, Mobbing am Arbeitsplatz, in Sicherheit & Recht 2014 S. 223 ff.).

5.6.2 Gestützt auf die Akten ist davon auszugehen, dass die Zusammenarbeit zwischen dem Beschwerdeführer und seinem direkten Vorgesetzten bis zum MAG vom 29. Juni 2016 gut war und ohne besondere Vorkommnisse verlief. Der Beschwerdeführer schien seinen Vorgesetzten geschätzt zu haben; negative Kritik bezüglich dessen Verhalten hatte er – soweit ersichtlich – nie angebracht (vgl. vorne E. 2.2). Die Mitglieder des Leitungsgremiums der Abteilung «C._____» beschreiben die Zusammenarbeit

mit dem Abteilungsleiter als konstruktiv, zielorientiert und positiv; er setze sich stark für das Wohlbefinden in der Abteilung ein (vgl. Akten BFH Reg. 10.4). Die Mehrzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Mittelbau bezeichnen den Austausch mit dem Abteilungsleiter als gut (vgl. vorne E. 2.10). Das anonyme Schreiben vom 8. Dezember 2016 lässt zwar darauf schliessen, dass einige Mittelbauangehörige Anstoss am (Führungs-)Verhalten des Abteilungsleiters genommen haben (vgl. vorne E. 2.7); die Vorwürfe bleiben jedoch unbestimmt. Konkrete Hinweise dafür, dass der Abteilungsleiter dazu neigt, systematisch einzelne Mitarbeitende nachteilig zu behandeln und anzugreifen oder sich in Gesprächen eines herrischen, beleidigenden und ausfälligen Stils zu bedienen, liegen nicht vor. Der Beschwerdeführer macht zwar geltend, er sei «nur eines von vielen Opfern» des Abteilungsleiters (vgl. Beschwerde Ziff. 11, 38, 40). Er legt jedoch nicht näher dar, inwiefern der Abteilungsleiter in weiteren Fällen ein unangemessenes Verhalten an den Tag gelegt haben soll. Aus dem Beweis Antrag, es seien insbesondere nicht mehr an der HAFL tätige Personen «zum Verhalten [des Abteilungsleiters] zu befragen» (Beschwerde Ziff. 40 S. 38), ergeben sich jedenfalls keine derartigen Anhaltspunkte. Ebenso wenig lässt die Mediation und Abteilungsentwicklung auf so gravierende persönliche Unzulänglichkeiten und Führungsmängel schliessen, wie der Beschwerdeführer sie schildert (vgl. vorne E. 2.10). Es bestehen sodann keine Hinweise dafür, dass der Abteilungsleiter den Beschwerdeführer gezielt nachteilig behandelt hätte: Hinsichtlich der vom Beschwerdeführer von Beginn an angestrebten höheren Gehaltsklasse hat die Vorinstanz einlässlich dargelegt, dass die vom Abteilungsleiter gestellten Bedingungen im Wesentlichen mit denjenigen des Laufbahnentwicklungskonzepts der HAFL übereinstimmen und der Beschwerdeführer nicht belegt, dass er aufgrund seiner Leistungen Anspruch auf Neueinreihung in eine höhere Gehaltsklasse gehabt hätte (angefochtener Entscheid E. 2.5 S. 27 f.). Diesen zutreffenden Ausführungen hält der Beschwerdeführer im verwaltungsgerichtlichen Verfahren nichts entgegen. Aus den MAG-Berurteilungen ergibt sich weiter, dass der Abteilungsleiter dem Beschwerdeführer wohlgesinnt war. Dieser hatte in den Jahren 2014 und 2015 nicht sämtliche gesetzten Ziele (vollständig) erreicht (vgl. vorne E. 2.2). Der Vorgesetzte vergab dennoch die Gesamtqualifikation «A+», weil er überdurchschnittliche Leistungen in anderen Bereichen anerkannte. Die dem Be-

schwerdeführer vorgeworfenen Ungereimtheiten bei der Erfassung der Arbeitszeit lassen sich mangels entsprechender Dokumentation in den Akten nicht im Einzelnen nachvollziehen. Aus diesem unbelegt gebliebenen Vorwurf kann indes nicht geschlossen werden, der Vorgesetzte habe den Beschwerdeführer gemobbt und ihn «weghaben» wollen. Dass er ihn in dieser Hinsicht enger kontrollierte, ihn an die entsprechenden Regeln erinnerte und aufzeigte, dass unbelegte Buchungen einen Kündigungsgrund darstellen könnten (vgl. vorne E. 2.3), ist in einem Angestelltenverhältnis nicht unangebracht und muss vom Arbeitnehmer grundsätzlich hingenommen werden. Gemäss Darstellung des Abteilungsleiters hatte er aufgrund der Meinungsverschiedenheiten wiederholt ein gemeinsames Gespräch mit der Personalverantwortlichen vorgeschlagen (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.4.2 S. 19, 2.6; Gegendarstellung S. 9); der Beschwerdeführer macht nicht geltend, dass er von diesem Angebot Gebrauch gemacht hat. Nach dem Gespräch vom 24. Oktober 2016 arbeitete der Abteilungsleiter schliesslich innert wenigen Tagen einen Vorschlag aus, der dem Beschwerdeführer einen schrittweisen Wechsel in die Abteilung G. _____ ermöglicht hätte (vgl. vorne E. 2.6).

5.6.3 Soweit der Beschwerdeführer dem Abteilungsleiter hinsichtlich des MAG 2016 ein treuwidriges Verhalten vorwirft (vgl. Beschwerde Ziff. 29), ist Folgendes festzustellen: Nach dem Gespräch vom 29. Juni 2016 wurden noch vier weitere Gespräche abgehalten; das MAG fand erst mit der Unterzeichnung am 9. September 2016 seinen Abschluss (vgl. vorne E. 2.3 f.). Es erscheint zwar nicht optimal, dass das Erstgespräch bereits am 29. Juni 2016 stattfand, obschon die Beurteilungsperiode bis zum 31. Juli 2016 andauerte (vgl. Akten BFH act. 2.5). Der Beschwerdeführer war sich dessen jedoch bewusst und musste davon ausgehen, dass das MAG für die bis zum 31. Juli 2016 dauernde Beurteilungsperiode mit dem ersten Gespräch noch nicht abgeschlossen werden konnte (vgl. vorne E. 2.3). Die vier weiteren Gespräche und die Anpassungen im MAG-Bogen erfolgten sodann zeitnah. Dabei wurden die Zielvereinbarungen für die nächste Beurteilungsperiode definiert und der Abteilungsleiter nahm Änderungen bei der Begründung der Leistungsbeurteilung vor. Dies ist nicht zu beanstanden: Die Änderungen ergaben sich aus den Erkenntnissen, die der Abteilungsleiter erst nach dem Gespräch vom 29. Juni 2016 erlangte und die für die

zu beurteilende Leistungs- und Verhaltensperiode wesentlich waren; an der Gesamtqualifikation «A» änderte sich hierdurch nichts. Schliesslich ist nicht ersichtlich, dass diese Gesamtbeurteilung ungerechtfertigt gewesen wäre. Der Abteilungsleiter begründete die im Vergleich zum Vorjahr schlechtere Gesamtqualifikation vorab mit einer verwaltungsinternen «Justierung» (vgl. vorne E. 2.3). Solche Anpassungen des Beurteilungsmassstabs sind grundsätzlich zulässig, zumal keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Beschwerdeführer dabei im Vergleich zu anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gezielt benachteiligt worden wäre. Der Beschwerdeführer stellt zudem nicht in Abrede, dass er von zwei zu erreichenden Arbeits- und Leistungszielen eines teilweise («...») und eines nicht («...») erreicht hatte (vgl. MAG-Bogen 2016; Akten BFH act. 2.5). Es ist daher nachvollziehbar, dass er nicht die Gesamtqualifikation «A+» (sehr guten Leistungen) erhalten hat. Der Beschwerdeführer unterliess es denn auch, innert zehn Tagen eine Überprüfung der Beurteilung durch die nächsthöhere Vorgesetzte zu verlangen (vgl. Art. 18 Abs. 1 FaG i.V.m. Art. 165 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 [PV; BSG 153.011.1]). Selbst am Gespräch vom 24. Oktober 2016 mit der Departementsleiterin verlangte er keine Änderung der Gesamtqualifikation (vgl. Akten BFH Reg. 3.1, 5). Ob sich der Beschwerdeführer schliesslich aufgrund des Verhaltens des Abteilungsleiters gezwungen sah, den MAG-Bogen am Gespräch vom 9. September 2017 zu unterzeichnen, lässt sich angesichts der unterschiedlichen Schilderungen des Geschehens nicht feststellen. Es stand ihm jedoch offen, diesbezüglich eine Erklärung abzugeben, was er denn am 24. Oktober 2016 im Gespräch mit der Departementsleiterin auch getan hat.

5.6.4 Zum genauen Inhalt und Verlauf der zwischen dem 29. Juni 2016 und 19. Oktober 2016 abgehaltenen Gespräche bestehen unterschiedliche Wahrnehmungen und Schilderungen; das tatsächliche Geschehen lässt sich wie erwähnt nicht feststellen (vgl. vorne E. 5.2). Es ist davon auszugehen, dass die Gespräche in emotionaler Stimmung geführt wurden. Dazu beigetragen hat sicherlich, dass der Beschwerdeführer nach Erhalt der Gesamtbeurteilung «A» im Gespräch vom 29. Juni 2016 sehr verärgert und traurig war (vgl. Mobbing-Tagebuch S. 6). Er sah seine Arbeit zu wenig geschätzt und seine seit Jahren angestrebte Einreihung in eine höhere Ge-

haltsklasse gefährdet. Hinzu kamen die Vorwürfe betreffend übermässiger Delegation und ungenauer Zeiterfassung, welche er als ungerechtfertigt empfand. Es ist davon auszugehen, dass er sich in dieser Situation gestresst und unter Druck gesetzt fühlte und gewisse Aussagen seines Vorgesetzten falsch aufnahm und als Geringschätzung seiner Person und seiner Arbeit auffasste. Mit seinem Entscheid, die Projektskizze F._____ nicht zu erstellen, sorgte er zusätzlich für eine Belastung des Verhältnisses zwischen ihm und seinem Vorgesetzten und dafür, dass der Konflikt nicht beigelegt werden konnte, sondern weiter anschwellte. Beim Abteilungsleiter ist davon auszugehen, dass er vom Verhalten des Beschwerdeführers enttäuscht war und er dies in den Gesprächen deutlich zum Ausdruck brachte. Sein Auftreten scheint zuweilen etwas forschrechtfertigend zu sein und auf das Gegenüber verunsichernd zu wirken (vgl. vorne E. 2.10). Darauf deuten auch die Ausführungen im anonymen Schreiben vom 8. Dezember 2016 hin. Es ist daher nicht auszuschliessen, dass der Vorgesetzte in den Gesprächen mit dem Beschwerdeführer nicht immer den richtigen Ton und die korrekte Wortwahl traf und mit seinem Auftreten den Beschwerdeführer verunsicherte. Dass er dem Beschwerdeführer derart feindlich wie im Mobbing-Tagebuch geschildert begegnet sein soll, erscheint insgesamt aber wenig glaubhaft.

5.6.5 Entgegen der Darstellung des Beschwerdeführers ist sodann nicht erstellt, dass seine Arbeitsunfähigkeit auf das Verhalten des Abteilungsleiters zurückzuführen ist (vgl. Beschwerde Ziff. 29, 55; Replik Ziff. 12). Der Beschwerdeführer war seit 31. Oktober 2016 arbeitsunfähig. Nach Einschätzung der Krankentaggeldversicherung beschränkt sich die Arbeitsunfähigkeit auf seine bisherige Arbeitsstelle (vgl. vorne E. 2.8). Auf welche Untersuchungen sich die Versicherung stützt, ist nicht bekannt. Aktenkundig ist einzig, dass sie einen Bericht des behandelnden Psychiaters eingeholt hatte (vgl. Arztbericht vom 18.1.2017, act. 22B Beilage 2). Sowohl dem Schreiben der Versicherung als auch dem Arztbericht lässt sich nur entnehmen, dass die unstrittig bestehende Konfliktsituation zur Arbeitsunfähigkeit geführt habe, nicht jedoch, dass der Vorgesetzte hierfür aufgrund seines Verhaltens gegenüber dem Beschwerdeführer die überwiegende Verantwortung trägt. Insoweit lassen die erwähnten Dokumente

keine Rückschlüsse zu. Damit ist nicht erstellt, dass das Verhalten des Abteilungsleiters zur Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers geführt hat.

5.7 Aus den Akten und den unterschiedlichen Schilderungen der Geschehnisse ergeben sich keine weiteren Einzelheiten zum Arbeitsverhalten des Beschwerdeführers und zum Konflikt mit dem Abteilungsleiter. Weitere Abklärungen sind nicht geeignet, den rechtserheblichen Sachverhalt zusätzlich zu erhellen und können unterbleiben. Die entsprechenden Anträge auf Befragung der am Konflikt Beteiligten und von Dritten (Parteiverhör bzw. Einvernahme des Abteilungsleiters, Befragung diverser [ehemaliger] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), auf Edition zusätzlicher Unterlagen (Akten ERZ betreffend das Verfahren «Zwischenzeugnis», Unterlagen im Zusammenhang mit der Stellungnahme vom 3.7.2017 sowie der Zeiterfassung des Beschwerdeführers, Berichte des behandelnden Psychiaters) sowie auf umfassende Abklärungen im Sinn einer Administrativuntersuchung bzw. eines Sachverständigengutachtens werden daher abgewiesen (vgl. zu den Voraussetzungen der antizipierten Beweiswürdigung vorne E. 3.1). Ebenso wenig besteht Anlass, von Amtes wegen «im Sinn eines Beweisantrags» zusätzliche Feststellungen zum Sachverhalt zu treffen (vgl. Beschwerde Ziff. 40 S. 37 und Ziff. 57 S. 50). Sodann wäre mit der Vorinstanz (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.6 S. 30 f.) das Vorliegen einer Mobbing-Situation selbst dann zu verneinen, wenn auf die Schilderungen des Beschwerdeführers abgestellt würde: Die von ihm behaupteten Vorkommnisse erreichen weder einzeln noch gesamthaft betrachtet eine Intensität und Dauer, die als Mobbing zu qualifizieren wäre. Mit seiner Kritik am Arbeitsverhalten und den geäußerten Erwartungen hat der Abteilungsleiter den Beschwerdeführer zwar einem gewissen Druck ausgesetzt. Es bestehen jedoch keine Anhaltspunkte dafür, dass die erhobenen Vorwürfe ungerechtfertigt gewesen wären und er den Beschwerdeführer gezielt und systematisch nachteilig behandelt oder herabgesetzt hätte in der Absicht, diesen vom Arbeitsplatz wegzudrängen. Er war zur weiteren Zusammenarbeit bereit, sofern der Beschwerdeführer die geforderten Leistungen erbringt (vgl. Mobbing-Tagebuch S. 15). Bestand ein konfliktbeladenes Arbeitsklima, zu dem (auch) der Beschwerdeführer nicht unwesentlich beigetragen hat, kann nicht von Mobbing gesprochen werden, selbst wenn es sich negativ auf dessen Gesundheit ausgewirkt haben mag (vgl. für diese

Würdigung auch VGE 20595 vom 14.6.1999 E. 7c; ferner VGE 20751 vom 16.5.2000 E. 8b). Dem Abteilungsleiter ist auch keine Persönlichkeitsverletzung vorzuwerfen. Die Kritik an Leistung und Verhalten sowie das Einfordern bestimmter Leistungen waren zulässig. Die Art und Weise, wie der Abteilungsleiter seine Anliegen an den Beschwerdeführer herantgetragen hat, mögen diesen gekränkt haben. Ein Fehlverhalten, das die Intensität einer Persönlichkeitsverletzung im Sinn von Art. 28 ZGB bzw. Art. 328 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) hat, liegt aber nicht vor.

5.8 Nach dem Gesagten ergibt sich zusammenfassend, dass ab Ende Juni 2016 zwischen dem Beschwerdeführer und seinem direkten Vorgesetzten Differenzen und Unstimmigkeiten auftraten, die innert kurzer Zeit zu einem schweren Konflikt anschwellen und eine weitere Zusammenarbeit verunmöglichten. Der Konflikt griff in der Folge auf die gesamte Abteilung über und sorgte dafür, dass sich das Arbeitsklima derart verschlechterte, dass schliesslich eine externe Fachperson beigezogen und mit deren Unterstützung eine Mediation durchgeführt werden musste. Das reibungslose Funktionieren des Betriebs war dadurch erheblich beeinträchtigt. Zu dieser Situation hat der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten massgeblich beigetragen: Mit seiner Arbeitshaltung im Beurteilungsjahr 2015/16 hatte er nicht nur das Vertrauen seines Vorgesetzten in ihn stark beeinträchtigt und damit erheblich zu den Spannungen zwischen ihnen beiden beigetragen, sondern auch eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit innerhalb des Teams behindert. Er war sodann nicht in der Lage, mit seiner Enttäuschung über die Gesamtbeurteilung «A» und mit der Kritik an seiner Leistung und seinem Verhalten angemessen umzugehen. Offenbar vermochte er sich nicht von der Vorstellung zu lösen, der Abteilungsleiter begegne ihm mit Geringschätzung und sei ihm feindlich gesinnt. Dass er sich ernsthaft um eine Beilegung des Konflikts bemüht hätte, ist nicht erkennbar: Vielmehr hat er mit seiner Entscheid, eine für den Abteilungsleiter wichtige Projektskizze nicht zu erstellen, seine zuvor kritisierte Arbeitshaltung bestätigt und die Spannungen weiter erhöht; für gemeinsame Gespräche mit der Personalverantwortlichen zeigte er sich nicht offen. Es ist zwar nicht auszuschliessen, dass sich der Abteilungsleiter gegenüber dem Beschwerdeführer nicht immer angemessen verhalten und

damit ebenfalls zum Konflikt beigetragen hat. Eine Mobbing-Situation oder persönlichkeitsverletzendes Führungs- bzw. Kommunikationsverhalten lag jedoch nicht vor. Der Konflikt und dessen negative Entwicklung sind demnach nicht überwiegend auf das Verhalten des Abteilungsleiters zurückzuführen. Die Spannungen traten schliesslich nicht nur im Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und dem Abteilungsleiter auf. Auch das Verhältnis zu den Teamkolleginnen und -kollegen ist derart belastet, dass sich diese eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr vorstellen können. Die dargestellten Umstände begründen in ihrer Gesamtheit triftige Gründe im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG und rechtfertigen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

6.

Zu prüfen bleibt die Verhältnismässigkeit der Kündigung unter Berücksichtigung der der Schule als Arbeitgeberin obliegenden 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; ferner BGE 140 II 194 E. 5.8.2). Dies gilt unbesehen des Umstands, dass gewisse Aspekte der Verhältnismässigkeit bereits bei der Beurteilung des triftigen Grundes bzw. der Missbräuchlichkeit der Kündigung einfließen (BVR 2010 S. 157 E. 4.5.1, 2009 S. 443 E. 5.4.1). Mitzuberücksichtigen 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. 18 Abs. 1 FaG i.V.m. Art. 4 Bst. g PG; Art. 328 OR; BVR 2009 S. 443 E. 5.1, 2007 S. 538 E. 4.4, je mit weiteren Hinweisen; zum Ganzen VGE 2018/57 vom 30.10.2018 E. 5.1).

6.2 Der Beschwerdeführer rügt, die Schule habe keine Schutzmassnahmen ergriffen und damit ihre Fürsorgepflicht verletzt. Sie hätte zwingend mit ihm den geplanten internen Stellenwechsel konkretisieren müssen (vgl. Beschwerde Ziff. 62 ff.; Replik Ziff. 9 ff.). – Nachdem der Beschwerdeführer am 24. Oktober 2016 mit den Vorwürfen gegen seinen Vor-

gesetzten an die Departementsleiterin gelangt war, setzte diese umgehend ein gemeinsames Gespräch für den 1. November 2016 an. Gleichzeitig haben sie und die Personalverantwortliche den Beschwerdeführer auf Beratungs- und Unterstützungsstellen bei Konfliktsituationen hingewiesen. Die Departementsleiterin liess sodann einen Vorschlag für eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers mit einem schrittweisen Wechsel in die Abteilung «G._____» ausarbeiten, welcher dem Beschwerdeführer am 30. Oktober 2016 per E-Mail zugestellt wurde. Da der Abteilungsleiter in diesen Prozess involviert war (vorne E. 2.6), ist es naheliegend, dass er mit den Mobbing-Vorwürfen konfrontiert wurde (so auch die Darstellung der Departementsleiterin; vgl. VGE 2017/263 vom 6.12.2017 E. 3.3.2 betreffend aufschiebende Wirkung). Dass in der Folge das Gespräch am 1. November 2016 wegen Krankheit des Beschwerdeführers nicht zustande kam, kann der Schule nicht angelastet werden; ein Gesprächsangebot des Beschwerdeführers folgte nicht. Den von der Schule vorgeschlagenen schrittweisen Wechsel in die Abteilung «G._____» bezeichnete der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 5. Dezember 2016 als inakzeptabel und forderte einen neuen Vorschlag, ohne aber seinerseits konkrete Lösungsansätze vorzulegen (vgl. vorne E. 2.6; Akten BFH Reg. 5). Dem Beschwerdeführer wäre jedoch der schrittweise Wechsel mit einer zunächst nur noch partiellen und zeitlich befristeten Zusammenarbeit mit dem Abteilungsleiter zumutbar gewesen. Denn wie dargelegt ist nicht er- stellt, dass der Beschwerdeführer einer Mobbing-Situation oder einem Ver- halten ausgesetzt war, das seine Persönlichkeit verletzt. Wohl trifft zu, dass die Schule bis zum 22. Dezember 2016 eine Weiterbeschäftigung als mög- lich erachtet und einen «runden Tisch» für den 18. Januar 2017 angesetzt hatte (vgl. vorne E. 2.7). Die beiden Schreiben von Mitarbeitenden der Abteilung «C._____» vom 8. Dezember 2016 und 16. Januar 2017 offenbarten jedoch, dass der Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und seinem direkten Vorgesetzten grössere Kreise gezogen und Unruhe in die ganze Abteilung gebracht hatte. Der Schule ist kein treuwidriges Verhalten vorzuwerfen, wenn sie bei diesen Gegebenheiten keine weiteren Ver- setzungsmöglichkeiten prüfte. Da der Beschwerdeführer «hoch spezialisiert» ist auf dem Gebiet der C._____ (vgl. Beschwerde S. 54 Ziff. 68), war sie insbesondere auch nicht gehalten, Versetzungen in andere Abteilungen oder Departemente der BFH in Betracht zu ziehen. Im

Übrigen begründet das anwendbare Personalrecht beim Vorliegen eines Kündigungsgrunds keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung oder Versetzung (vgl. BVR 2007 S. 538 E. 4.3 mit Hinweisen; zuletzt etwa VGE 2018/57 vom 30.10.2018 E. 5.3).

6.3 Der heute 54-jährige Beschwerdeführer war vom 1. September 2012 bis zum 31. Januar 2018 bei der BFH angestellt. Eine lange Anstellungsdauer, die im Rahmen der Verhältnismässigkeitsprüfung besonders zu gewichten wäre, liegt damit nicht vor. Zu berücksichtigen ist jedoch das Alter des Beschwerdeführers und sein spezifisches Fachgebiet, welche es nicht einfach machen, eine neue Stelle zu finden. Die Vorinstanz hat indes zu Recht erwogen, dass der Beschwerdeführer nach wie vor in einem Beamtenverhältnis bei den E._____ steht und dort lediglich für die Dauer der Anstellung bei der BFH beurlaubt ist (vgl. vorne E. 2.1). Mangels gegenteiliger Vorbringen ist daher davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer nicht stellenlos wird, sondern wieder in die Dienste der E._____ eintreten kann. Eine Erwerbstätigkeit in ... ist zumutbar, zumal der Beschwerdeführer ... Staatsbürger ist und bis 2012 dort gelebt hat. Nach eigenen Angaben hat er denn auch eine (befristete) Anstellung in ... gefunden. Seine beiden Kinder sind inzwischen volljährig; es erscheint damit nicht zwingend, dass sie ihre hier begonnenen Ausbildungen abbrechen und mit ihren Eltern nach ... zurückkehren. Die Qualität der Arbeitsleistungen des Beschwerdeführers ist – unabhängig von ihrer Bewertung (vgl. vorne E. 2.2 f.) – nicht von rechtserheblicher Bedeutung, wenn die zuständigen Behörden den triftigen Grund für die Kündigung wie hier im zerrütteten Vertrauensverhältnis erblicken (vgl. BVR 2009 S. 443 E. 5.4.3). Ein öffentliches Interesse besteht sodann am reibungslosen Funktionieren der Verwaltung, das bei zerrüttetem Vertrauensverhältnis zwischen Angestellten und Vorgesetzten in Frage gestellt ist. Das Verwaltungsgericht verkennt nicht, dass der Beschwerdeführer durch die Kündigung empfindlich getroffen wird. Dieses gewichtige private Interesse an der Weiterbeschäftigung ist indessen in gewissem Mass zu relativieren, als er massgeblich zum zerrütteten Vertrauensverhältnis beigetragen hat und er aufgrund des bestehenden Beamtenverhältnisses in ... auch längerfristig nicht ohne Anstellung dasteht. Im Übrigen kommt eine weitere Zusammenarbeit nach Auffassung aller Beteiligten nicht mehr in Frage; ein

Anspruch auf Versetzung besteht jedoch wie dargelegt nicht (E. 6.2 hier-
vor).

6.4 In Würdigung der gesamten Umstände erweist sich die Kündigung
als verhältnismässig und damit auch als zumutbar.

7.

Schliesslich rügt der Beschwerdeführer die Kürzung des geltend ge-
machten Parteikostenersatzes im vorinstanzlichen Verfahren.

7.1 Die Parteikosten sind nach den Kriterien von 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 Parteikosten-
ersatzes (Parteikostenverordnung, PKV; BSG 168.811) festzulegen. Ge-
mäss Art. 11 Abs. 1 PKV beträgt das Honorar in Beschwerdeverfahren
Fr. 400.-- bis 11'800.-- pro Instanz. Sind bedeutende vermögensrechtliche
Interessen zu wahren, wird auf dem Honorar ein Zuschlag von bis zu 200
Prozent gewährt (Art. 11 Abs. 2 PKV). Ein Zuschlag von bis zu 100 Prozent
auf das Honorar wird gewährt bei Verfahren, die besonders viel Zeit und
Arbeit beanspruchen, wie namentlich bei schwieriger und zeitraubender
Sammlung oder Zusammenstellung des Beweismaterials, bei grossem
Aktenmaterial oder umfangreichem Briefwechsel, wenn ein wesentlicher
Teil des Aktenmaterials oder des Briefwechsels in einer anderen als der
Gerichtssprache vorliegt, oder bei besonders komplexen tatsächlichen oder
rechtlichen Verhältnissen (Art. 16 i.V.m. Art. 9 PKV). Innerhalb des
Rahmentarifs bemisst sich der Parteikostenersatz nach dem in der Sache
gebotenen Zeitaufwand, der Bedeutung der Streitsache und der Schwierig-
keit des Prozesses (Art. 41 Abs. 3 KAG).

7.2 Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers hat für das Verfahren
vor der ERZ eine Kostennote in der Höhe von Fr. 18'514.65 (Honorar von
Fr. 16'650.-- zuzüglich Auslagen und MWSt) eingereicht (act. 14). Die ERZ
hat das Honorar als überhöht erachtet: Die Bedeutung der Streitsache ge-
wichtete sie als überdurchschnittlich. Die Schwierigkeit des Beschwerde-
verfahrens bezeichnete sie als durchschnittlich, da sich keine komplexen

rechtlichen Fragen stellten. Der Zeitaufwand sei zwar überdurchschnittlich, der in der Honorarnote abgebildete Aufwand entspreche jedoch nicht dem gebotenen Aufwand. So seien diverse Eingaben und Honorarposten nicht geboten gewesen und die Rechtsschriften «teilweise weitschweifig geschrieben». Insgesamt erachtete sie ein Honorar von Fr. 11'153.25 (zuzüglich Auslagen von Fr. 334.60 und MWSt von Fr. 913.60), ausmachend insgesamt Fr. 12'401.45, als angemessen. Davon hatte die BFH dem Beschwerdeführer infolge Verletzung des rechtlichen Gehörs einen Drittel, ausmachend Fr. 4'133.80, zu ersetzen (vgl. angefochtener Entscheid E. 3 und Dispositiv Ziff. 3).

7.3 Der Beschwerdeführer bezeichnet diese «pauschale Kürzung» als nicht nachvollziehbar (Beschwerde Ziff. 74). Mit den vorinstanzlichen Erwägungen setzt er sich indes in keiner Art und Weise auseinander. Insbesondere begründet er weder den beanstandeten Zeitaufwand von 55 Stunden noch die Überschreitung des Rahmentarifs. Damit ist fraglich, ob die Beschwerde in diesem Punkt überhaupt den minimalen Begründungsanforderungen genügt (vgl. Art. 32 Abs. 2 VRPG; BVR 2006 S. 470 E. 2.4; Merkli/Aeschlimann/Herzog, a.a.O., Art. 32 N. 15) und insoweit auf sie einzutreten ist. Wie es sich damit verhält, kann indes dahingestellt bleiben: Mit Blick auf die gesetzlichen Bemessungskriterien und den grossen Beurteilungs- und Ermessensspielraum, welcher der ERZ in diesen Belangen praxisgemäss zukommt (vgl. BVR 2004 S. 133 E. 1.3; VGE 2018/96 vom 20.12.2018 E. 8.2; Merkli/Aeschlimann/Herzog, a.a.O., Art. 103 N. 5, Art. 104 N. 7), ist die von der ERZ vorgenommene Kürzung jedenfalls nicht zu beanstanden.

8.

Der angefochtene Entscheid hält nach dem Gesagten der Rechtskontrolle stand. Die Beschwerde erweist sich in allen Teilen als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. 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, soweit darauf einzutreten ist.
2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'500.--, werden dem Beschwerdeführer auferlegt.
3. Es werden keine Parteikosten gesprochen.
4. Zu eröffnen:
 - dem Beschwerdeführer
 - der Beschwerdegegnerin
 - der Erziehungsdirektion des Kantons Bern

Der Abteilungspräsident:

Die Gerichtsschreiberin:

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Eröffnung 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.--.