

**Verwaltungsgericht des Kantons Bern**  
Verwaltungsrechtliche Abteilung

**Urteil vom 22. Juli 2020**

Verwaltungsrichter Häberli, Abteilungspräsident  
Verwaltungsrichter Daum, Verwaltungsrichter Keller  
Gerichtsschreiber Bieri

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

gegen

**Kanton Bern**  
Finanzdirektion, Münsterplatz 12, 3011 Bern  
Beschwerdegegner

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid der Finanz-  
direktion des Kantons Bern vom 11. April 2019; 2018.FINGS.839)



## **Sachverhalt:**

### **A.**

A.\_\_\_\_\_ war seit 1. Oktober 2011 unbefristet als Sachbearbeiterin bei der Steuerverwaltung des Kantons Bern angestellt. Sie war in der Abteilung B.\_\_\_\_\_ des Geschäftsbereichs ... tätig. Am 26. März 2018 meldete sich C.\_\_\_\_\_ beim Steuerverwalter des Kantons Bern und beklagte sich über A.\_\_\_\_\_. Sie habe ohne sein Einverständnis Einsicht in sein Steuerdossier genommen und anderen Personen Informationen über seine wirtschaftlichen Verhältnisse gegeben. Ausserdem habe sie Dritten gegenüber den Lohn eines gemeinsamen Freundes offenbart.

Mit Verfügung vom 27. September 2018 kündigte die Steuerverwaltung des Kantons Bern das Arbeitsverhältnis mit A.\_\_\_\_\_ per 31. Dezember 2018, weil diese unberechtigterweise auf zwei Steuerdossiers zugegriffen und das Steuergeheimnis verletzt habe. Gleichzeitig hielt die Steuerverwaltung fest, dass A.\_\_\_\_\_ freigestellt sei.

### **B.**

Gegen die Kündigungsverfügung erhob A.\_\_\_\_\_ am 29. Oktober 2018 Beschwerde bei der Finanzdirektion des Kantons Bern (FIN). Diese wies die Beschwerde mit Entscheid vom 11. April 2019 ab.

### **C.**

Hiergegen hat A.\_\_\_\_\_ am 15. Mai 2019 Verwaltungsgerichtsbeschwerde mit folgenden Rechtsbegehren in der Sache erhoben:

- «1. Der Entscheid der Finanzdirektion des Kantons Bern vom 11. April 2019 sei aufzuheben;
2. Es sei festzustellen, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit A.\_\_\_\_\_ missbräuchlich ist, da diese ohne triftigen Grund [...] und somit unverschuldet verfügt worden ist, und die Kündigungsverfügung vom 27. September 2018 sei aufzuheben;

3. Die Steuerverwaltung des Kantons Bern sei zu verpflichten, A.\_\_\_\_\_ in einer anderen zumutbaren Stelle in der Kantonsverwaltung im Kanton Bern [...] weiter zu beschäftigen».

Mit Beschwerdeantwort vom 17. Juni 2019 beantragt die FIN namens des Kantons Bern die Abweisung der Beschwerde.

Gegen C.\_\_\_\_\_ läuft ein Strafverfahren wegen sexueller Nötigung zum Nachteil von A.\_\_\_\_\_. Während des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens hat die Staatsanwaltschaft des Kantons Bern deswegen Anklage erhoben. Ein anderes Strafverfahren gegen die Leiterin der Abteilung B.\_\_\_\_\_ der Steuerverwaltung wegen übler Nachrede zum Nachteil von A.\_\_\_\_\_ wurde am 28. Oktober 2019 eingestellt (Rückzug des Strafantrags im Rahmen eines Vergleichs). A.\_\_\_\_\_ hat zum Stand der beiden Strafverfahren mit Eingabe vom 19. Dezember 2019 Stellung genommen.

Mit Eingabe vom 25. März 2020 hat sich A.\_\_\_\_\_ auf Ersuchen des Instruktionsrichters zur Frage geäußert, ob die Kündigung vom 27. September 2018 zur Unzeit erklärt worden sei. Dabei hat sie das Rechtsbegehren 2 wie folgt geändert:

«2. Es sei festzustellen, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit A.\_\_\_\_\_ nichtig ist.

Eventualiter: es sei festzustellen, dass die Kündigungsverfügung missbräuchlich ist und die Kündigungsverfügung vom 27. September 2018 sei aufzuheben».

Die FIN hat sich mit Stellungnahme vom 20. März 2020 namens des Kantons Bern zur Frage der Nichtigkeit geäußert und an ihrem Antrag auf Abweisung der Beschwerde festgehalten.

Mit Verfügung vom 27. März 2020 hat der Instruktionsrichter das verwaltungsgerichtliche Verfahren unter Berücksichtigung der modifizierten Rechtsbegehren fortgesetzt. A.\_\_\_\_\_ hat sich in der Folge zur Stellungnahme der FIN vernehmen lassen.

## **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. Die Beschwerdeführerin 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 E. 1.2 und 1.3 hiernach).

**1.2** Die Beschwerdeführerin verlangt mit ihrem Eventualantrag die Feststellung der Missbräuchlichkeit der Kündigungsverfügung und deren Aufhebung (Rechtsbegehren 2, vorne Bst. C). – Dieses Rechtsbegehren erweist sich in zweifacher Hinsicht als unzulässig: Zum einen kann den Anliegen der Beschwerdeführerin mit einem rechtsgestaltenden Begehren (Aufhebung des angefochtenen Entscheids und damit der Kündigung) vollständig Rechnung getragen werden (vgl. Rechtsbegehren 1; vorne Bst. C). Es fehlt in einem solchen Fall an einem schutzwürdigen Feststellungsinteresse (BVR 2016 S. 273 E. 2.2, 2014 S. 33 E. 1.4). Zum anderen bildet nur der Entscheid der FIN vom 11. April 2019 das (formelle) Anfechtungsobjekt im vorliegenden Verfahren; er ist an die Stelle der Verfügung der Steuerverwaltung vom 27. September 2018 getreten (sog. Devolutiveffekt der Beschwerde; vgl. BGE 136 II 539 E. 1.2; BVR 2018 S. 528 E. 3.3; Merkli/Aeschlimann/Herzog, Kommentar zum bernischen VRPG, 1997, Art. 74 N. 6, Art. 60 N. 7). Die Verfügung ist daher nicht Anfechtungsobjekt der Verwaltungsgerichtsbeschwerde (vgl. BVR 2010 S. 411 E. 1.4). Auf die Beschwerde ist somit, soweit das Eventualbegehren betreffend, nicht einzutreten.

**1.3** Mit dem Rechtsbegehren 3 beantragt die Beschwerdeführerin, die Steuerverwaltung des Kantons Bern sei zu verpflichten, sie innerhalb der gesamten Kantonsverwaltung in einer zumutbaren Stelle weiter zu beschäftigen (vorne Bst. C). – Über die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung

hat die Anstellungsbehörde nicht bereits im Zeitpunkt der Kündigung zu befinden, sondern gegebenenfalls in einem späteren Verfahren, wenn sich nämlich im Beschwerdeverfahren betreffend Kündigung herausstellt, dass diese ohne triftigen Grund erfolgt ist und deshalb (oder aus anderen Gründen) unrechtmässig ist (BVR 2010 S. 337 E. 5.2). Streitgegenstand des an die Kündigungsverfügung anschliessenden Verwaltungsjustizverfahrens ist mithin ausschliesslich die Rechtmässigkeit der Kündigung (vgl. zum Begriff des Streitgegenstands statt vieler BVR 2017 S. 514 E. 1.2 mit Hinweisen; zum Ganzen VGE 2017/178/179 vom 1.2.2018 E. 3.2). Das Rechtsbegehren 3 erweist sich somit als unzulässig. Auf die Beschwerde ist auch insoweit nicht einzutreten.

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

## **2.**

Zunächst ist zu prüfen, ob die Kündigung formell korrekt ergangen ist.

**2.1** Die Anstellungsbehörde darf das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 28 Abs. 1 Bst. b des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) nicht kündigen, während die Angestellten ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind. Die Sperrfrist beträgt ab dem zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr 60 Tage, ab dem sechsten bis und mit dem neunten Dienstjahr 150 Tage und ab dem zehnten Dienstjahr 180 Tage. Kündigungen, die während einer Sperrfrist erklärt werden, sind nach Art. 28 Abs. 2 PG nichtig, wobei der Zeitpunkt massgebend ist, in dem die Kündigung zugeht. Geht eine Kündigungsverfügung innerhalb der Sperrfrist zu, entfaltet sie somit keinerlei Rechtswirkungen (vgl. BVR 2013 S. 417 E. 4.2, 2009 S. 107 E. 9.2; von Kaenel/Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 2. Aufl. 2013, S. 49 ff., 72 N. 59).

**2.2** Art. 28 Abs. 1 Bst. b PG bezweckt während einer gewissen Dauer den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor einer Kündigung zur Unzeit (Randtitel). Die Regelung ist an Art. 336c des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) angelehnt (Vortrag des Regierungsrats zum Personalgesetz, in Tagblatt des Grossen Rats 2004, Beilage 20, S. 13; zur Vorgängernorm Daniel von Kaenel, Die Beendigung des Angestelltenverhältnisses nach bernischem Personalrecht, in BVR 1996 S. 193 ff., 199). – Art. 336c OR liegt folgende Überlegung zu Grunde: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen gegen das Risiko geschützt werden, die Kündigung zu einem Zeitpunkt zu erhalten, in dem sie auf Ende der Kündigungsfrist kaum eine neue Stelle finden können. Die Kündigung soll der angestellten Person in einem für sie günstigeren Zeitpunkt zugehen. Wird das Arbeitsverhältnis während der Sperrfrist gekündigt, muss die Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist wiederholt bzw. erneut ausgesprochen werden (BGE 128 III 212 E. 2c und E. 3a [Pra 91/2002 Nr. 153]; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, Art. 336c OR N. 2 S. 1072 und N. 10 S. 1089; Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, 2. Aufl. 2014, Art. 336c OR N. 1 und 6). Für das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis bedeutet dies, dass die Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist erneut verfügt werden muss (vgl. Daniel von Kaenel, a.a.O., S. 199). Eine blossige Bestätigung des Kündigungswillens genügt nicht. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts reicht daher eine Stellungnahme in einem Rechtsmittelverfahren nicht (BGer 1C\_296/2008 und 1C\_310/2008 vom 5.3.2009, in JAR 2010 S. 219 E. 2.1 und 2.6). Allerdings ist nicht notwendig, dass die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Situation nach Ablauf der Sperrfrist neu beurteilt und nochmals ein Kündigungsverfahren durchführt (vgl. BGE 128 III 212 E. 3a [Pra 91/2002 Nr. 153]).

**2.3** Sachverhaltlich ergibt sich Folgendes: Die Beschwerdeführerin war seit 1. Oktober 2011 unbefristet als Sachbearbeiterin bei der Steuerverwaltung angestellt, bevor mit Verfügung vom 27. September 2018 die Kündigung ausgesprochen wurde (vorne Bst. A; Arbeitsvertrag vom 17.8.2011, Vorakten 6C pag. 61-63). Gemäss den Akten war sie vom 2. Mai 2018 bis mindestens am 30. November 2018 durchgehend krankgeschrieben (vgl. ärztliches Zeugnis vom 17.5.2018 und Mutationsformular Abwesenheiten; Personalakten betreffend Krankheit/Versicherung [Vor-

akten 6E] pag. 51 und 70). – Die Parteien erklären übereinstimmend, dass die Kündigungsverfügung dem Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin am 27. September 2018 durch Tragen überbracht wurde (vgl. dazu und zum Folgenden Eingaben der Parteien vom 20. bzw. 25.3.2020 [act. 16 und 17]; vgl. auch Beschwerde vom 29.10.2018 im vorinstanzlichen Verfahren S. 2, Akten FIN pag. 16; Empfangsbestätigung der Sendung, Personalakten betreffend Einsichtnahme in Steuere dossiers [Vorakten 6F] pag. 53). Im Rahmen der Instruktion vor dem Verwaltungsgericht ist klar geworden, dass die Kündigungsverfügung zusätzlich per Post verschickt wurde. Aus den Sendungsinformationen der Schweizerischen Post geht hervor, dass die Kündigungsverfügung am 29. September 2018 in das Postfach des Rechtsvertreters der Beschwerdeführerin gelangte (vgl. act. 16A). Das wird von den Beteiligten ebenfalls anerkannt.

**2.4** Die Beschwerdeführerin befand sich im 7. Dienstjahr, als sie erkrankte. Die Sperrfrist betrug 150 Tage; sie begann am 2. Mai 2018 und endete am 28. September 2018 (vgl. auch Verfügung vom 6.3.2020 [act. 14]; massgebend für die Berechnung sind die Kalendertage, vgl. dazu etwa Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 336c OR N. 8 S. 1079). Unstrittig ist, dass die erste Zustellung der Kündigungsverfügung (durch Tragen) am 27. September 2018 während der Sperrfrist erfolgte, was die Nichtigkeit der Kündigung zur Folge hat (vorne E. 2.1). Die Parteien sind sich demgegenüber nicht einig, welche Folgen sich aus der zweiten (postalischen) Zustellung der Verfügung nach Ablauf der Sperrfrist ergeben: Die FIN erachtet die zweite Zustellung als massgebend; daher sei die Kündigung formell korrekt nach Ablauf der Sperrfrist ergangen (vgl. Stellungnahme vom 20.3.2020 S. 1, act. 16). Die Beschwerdeführerin bringt dagegen vor, es existiere keine zweite Verfügung. Nach Ablauf der Sperrfrist sei nicht eine neue Verfügung, sondern ein gleichlautendes Doppel der während der Sperrfrist zugegangenen Kündigungsverfügung zugestellt worden. Massgebend sei die erste Eröffnung. Die Doppelzustellung ändere nichts an der Nichtigkeit der Kündigung (vgl. Stellungnahme vom 1.4.2020 Ziff. 4 S. 2, act. 19; Stellungnahme vom 25.3.2020 Ziff. 3 S. 2, act. 17).

**2.5** Zwar trifft zu, dass die Steuerverwaltung keine zweite Verfügung erliess, sondern die Kündigungsverfügung bloss ein zweites Mal eröffnete.

Eine zweite Kündigungsverfügung ist jedoch nicht zwingend notwendig, um den Schutzzweck von Art. 28 PG zu respektieren. Erforderlich ist allein, dass nach Ablauf der Sperrfrist die Kündigung wiederholt und der Kündigungswille nicht bloss informell bestätigt wird (vgl. vorne E. 2.2). Dieser Vorgabe kann auch durch die erneute Eröffnung der ursprünglichen Verfügung nachgekommen werden. Die Kündigungsverfügung ist dem Rechtsvertreter unbestrittenermassen nach Ablauf der Sperrfrist ein zweites Mal zugegangen. Sie wurde dadurch rechtsgültig zugestellt und eröffnet (vgl. Art. 44 VRPG und Art. 137 der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 [Zivilprozessordnung, ZPO; SR 272]). Damit wurde das Anstellungsverhältnis nach Ablauf der Sperrfrist formell korrekt gekündigt. Es ist weder ersichtlich noch wird vorgebracht, dass die Kündigungsverfügung an einem (qualifizierten) Formmangel leiden würde. Schliesslich besteht kein Zweifel daran, dass der Wille der Arbeitsgeberin, das Dienstverhältnis aufzulösen, nach wie vor besteht.

**2.6** Nach dem Gesagten ist die Kündigung formell rechtmässig ergangen. Das Feststellungsbegehren, die Kündigung sei nichtig, erweist sich als unbegründet.

### **3.**

Weiter ist zu prüfen, ob die Kündigung materiell rechtmässig ist.

**3.1** Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 25 PG unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Monats durch Verfügung kündigen (Abs. 1); sie hat hierfür triftige Gründe anzugeben (Abs. 2 Satz 1). Solche liegen nach Art. 25 Abs. 2 Satz 2 PG insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt, Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat, durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört oder Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt (Bst. a-d). Die gesetzliche Aufzählung ist nicht abschliessend. In der Rechtsprechung sind auch 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). Ein Verschulden der betreffenden Person wird nicht vorausgesetzt; es genügen auch objektive Gründe. Eine Kündigung ist immer 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).

**3.2** 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 zur 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; von Kaenel/Zürcher, a.a.O., S. 72 f. N. 60).

#### **4.**

Die Vorgänge, die zum Kündigungsentscheid geführt haben, stellen sich nach den Akten wie folgt dar:

**4.1** C.\_\_\_\_\_ rief am 26. März 2018 den Steuerverwalter des Kantons Bern an und beklagte sich über die Beschwerdeführerin. Anschliessend liess er dem Steuerverwalter zwei E-Mails zukommen, in denen er seine Aussagen schriftlich wiederholte (vgl. Vorakten 6F pag. 20-19 bzw. pag. 3-1; vorne Bst. A; vgl. auch angefochtener Entscheid E. 2.2): Er kenne die Beschwerdeführerin privat. Diese habe ihn angerufen und ihm mitgeteilt, er solle seine Steuern und Schulden zahlen und weniger mit seinen Schuhen prahlen. Die Beschwerdeführerin sei neidisch auf ihn und habe daher in seine Unterlagen «reingeschaut». Sie habe kein Recht, über seine wirtschaftlichen Verhältnisse oder Steuern zu recherchieren. Ausserdem habe sie weiteren Personen von seiner finanziellen Situation erzählt. Zudem habe die Beschwerdeführerin seiner Freundin und deren «Kollegin» Auskunft über den Lohn von D.\_\_\_\_\_ (ein Fussballspieler) gegeben. Mittlerweile wüssten mehrere Personen über dessen Lohn Bescheid. C.\_\_\_\_\_

schloss seine Meldung damit, dass er mit den Handlungen der Beschwerdeführerin nicht einverstanden sei; er erwäge rechtliche Schritte.

**4.2** Eine Logdatenauswertung durch den Sicherheitsbeauftragten der Steuerverwaltung ergab, dass die Beschwerdeführerin im Januar 2018 mit ihrer persönlichen User ID sieben Logdateien auf die ZPV-Nr. von C.\_\_\_\_\_ und 126 Logdateien auf die ZPV-Nr. von D.\_\_\_\_\_ auslöste. Nachweislich wurde das Steuerdokument «Veranlagungsverfügung Einkommen Kanton» von C.\_\_\_\_\_ geöffnet. Bei den weiteren Zugriffen lässt sich nicht im Detail sagen, welche Steuerdaten eingesehen wurden (vgl. Vorakten 6F pag. 18-4). Laut der Steuerverwaltung kann aus der Auswertung geschlossen werden, dass die Beschwerdeführerin die Lohndaten von D.\_\_\_\_\_ gesehen hat. Dazu sei ausreichend gewesen, die ZPV-Nr. einzugeben, da die Lohndaten bei quellensteuerpflichtigen Personen direkt im System einsehbar seien. Es habe kein Dokument geöffnet werden müssen. Hätte der Zugriff nicht funktioniert, dann fänden sich eine Fehlermeldung und ein Fehlereintrag in den Logdateien (vgl. Kündigungsverfügung E. 11 S. 5; Beschwerdeantwort an die FIN vom 13.12.2018 Ziff. 25 S. 6 und Ziff. 13 ff. S. 8 f., Akten FIN pag. 29 bzw. 27-26).

**4.3** Die Beschwerdeführerin erklärt, sie sei mit C.\_\_\_\_\_ befreundet gewesen (Beschwerde Ziff. 3.2 und 3.3 S. 10). Sie bestreitet allerdings dessen Darstellung in den E-Mails und schildert den Sachverhalt wie folgt: Sie habe ihn nicht mit seinen Steuerschulden oder anderen Schulden konfrontiert. C.\_\_\_\_\_ habe vielmehr sie gebeten, ihm wegen seiner Steuerausstände beim Einreichen eines Steuererlassgesuchs zu helfen. Nur zu diesem Zweck habe sie sich im System eingeloggt und die Veranlagungsverfügung eingesehen. Dies sei das einzige Dokument, das sie je angeschaut habe. Auf dieser Grundlage hätte ein privates Beratungsgespräch stattfinden sollen. C.\_\_\_\_\_, der selber nicht (mehr) über die nötigen Unterlagen verfügte, habe ihr gesagt, sie «habe ja Zugriff auf seine Daten». Die Gespräche über die Steuerausstände hätten nie in Anwesenheit von Dritten stattgefunden (Beschwerde Ziff. 3.2 S. 10). – Anfang Dezember 2017 ist es laut der Beschwerdeführerin nach einer «versuchten Vergewaltigung / sexuellen Nötigung» zum Zerwürfnis zwischen ihr und C.\_\_\_\_\_ gekommen. Dessen Anruf und E-Mails an den Steuerverwalter seien «eine

Retourkutsche» in einer zwischenmenschlichen und strafrechtlichen Auseinandersetzung. Er habe sie bei der Steuerverwaltung «angeschwärzt», nachdem sie gegen ihn Strafanzeige eingereicht habe. Um ihre Darstellung zu bestätigen, hat die Beschwerdeführerin auszugsweise das Protokoll einer delegierten Einvernahme von C.\_\_\_\_\_ beigebracht. Er sagte am 10. Juli 2018 aus, er habe sie fragen wollen, wie er sich «schriftlich an die Steuerverwaltung wenden müsse, um [s]eine Steuersituation erklären zu können» (vgl. Beschwerde Ziff. 3.3 S. 10 f. und Ziff. 3.9 S. 14 f.; Beschwerdebeilage [BB] 3). – Gegen C.\_\_\_\_\_ ist ein Strafverfahren wegen sexueller Nötigung zum Nachteil der Beschwerdeführerin hängig. Während des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens wurde deswegen Anklage erhoben (vgl. vorne Bst. C; Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 19.12.2019 Ziff. 2 S. 2, act. 11; Aktennotiz vom 27.11.2019, act. 9).

**4.4** Zum vorgehaltenen Einsichtnehmen in das Steuerdossier von D.\_\_\_\_\_ äussert sich die Beschwerdeführerin wie folgt: D.\_\_\_\_\_ sei ebenfalls mit ihr befreundet. Dessen Lohn sei im Freundeskreis wiederholt ein Thema gewesen. Sie habe dabei jeweils nur gesagt, wieviel D.\_\_\_\_\_ Medienberichten zufolge verdiene. Er habe ihr im Gespräch wiederholt gesagt, dass ihm wohl zu viel Steuern vom Lohn abgezogen würden und habe sie gefragt, ob sich «diesbezüglich nicht etwas machen lasse». Sie habe ihm «wiederum im Sinn eines Freundschaftsdiensts» angeboten, sich zu erkundigen. Sie habe daraufhin einzig aus diesem Grund versucht, die Steuerdaten von D.\_\_\_\_\_ abzurufen, habe aber die notwendigen Informationen nicht finden können. Sie habe weder Kenntnis von Steuerdaten genommen noch solche weitergegeben (Beschwerde Ziff. 3.4 S. 11).

**4.5** Die Steuerverwaltung erachtet die Darstellung der Beschwerdeführerin aufgrund der Logdateienauswertung nicht als glaubhaft. Sie hat vollständig auf die Darstellung von C.\_\_\_\_\_ abgestellt (vgl. Beschwerdeantwort an die FIN vom 13.12.2018 Ziff. 27 S. 6, Akten FIN pag. 29): Der Zugriff auf das Steuerdossier von C.\_\_\_\_\_ habe nach dessen angeblichem Vergewaltigungsversuch stattgefunden. Es könne sich daher kaum um einen Freundschaftsdienst gehandelt haben (Kündigungsverfügung E. 10 S. 5; Beschwerdeantwort an die FIN vom 13.12.2018 Ziff. 17 S. 4 f., Akten FIN pag. 31-30). Ausserdem wäre ein Zugriff auf das Steuerdossier nicht

notwendig gewesen, um eine solche Anfrage zu beantworten. Die Beschwerdeführerin hätte C.\_\_\_\_\_ die auf der Internetseite der Steuerverwaltung zugänglichen Informationen und Formulare zukommen lassen können. Bei der Anfrage von D.\_\_\_\_\_ wäre ausreichend gewesen, diesem die «Steuertabelle Quellensteuer» zu übermitteln (Beschwerdeantwort an die FIN vom 13.12.2018 Ziff. 21 S. 5 und Ziff. 26 S. 6, Akten FIN pag. 30 bzw. pag. 29). Schliesslich habe C.\_\_\_\_\_ die Meldung an den Steuerverwalter über «den Geschäftsaccount seiner Freundin» verschickt. Daraus könne der Rückschluss gezogen werden, dass die Beschwerdeführerin in deren Anwesenheit über die finanzielle Situation von C.\_\_\_\_\_ und D.\_\_\_\_\_ gesprochen habe (Beschwerdeantwort an die FIN vom 13.12.2018 Ziff. 27 S. 6, Akten FIN pag. 29). Die Steuerverwaltung hat daher das Verhalten der Beschwerdeführerin als «gleichsame[s] «Forschen» in fremden Steuerbereichen» gewertet und ist weiter von einer Verletzung des Amts- und Steuergeheimnisses ausgegangen. Die Beschwerdeführerin habe gegen gesetzliche Pflichten und interne Weisungen verstossen. Dies bedeute einen irreversiblen Vertrauensbruch (vgl. Kündigungsverfügung E. 8 f. S. 4 f. und E. 17 f. S. 7; Beschwerdeantwort an die FIN vom 13.12.2018 Schlussfolgerung S. 12, Akten FIN pag. 23).

**4.6** Die Beschwerdeführerin hat am 12. Oktober 2018 gegen die Leiterin der Abteilung B.\_\_\_\_\_ Strafantrag gestellt wegen übler Nachrede. Die beiden schlossen vor der Staatsanwaltschaft des Kantons Bern einen Vergleich, worin sich die Leiterin dafür entschuldigt, gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Steuerverwaltung den Vorwurf der Steuergeheimnisverletzung als Kündigungsgrund genannt zu haben (vgl. Stellungnahme vom 19.12.2019 Ziff. 1 S. 1 f. mit Beilage, act. 11 und 11a; vgl. auch Beschwerde Ziff. 2.3 S. 6; vorne Bst. C). Im vorinstanzlichen Verfahren erklärte die Steuerverwaltung, sie habe aus Rücksichtnahme auf die Beschwerdeführerin bislang darauf verzichtet, eine Strafanzeige wegen Verletzung des Amts- bzw. Steuergeheimnisses einzureichen (vgl. Beschwerdeantwort an die FIN vom 13.12.2018 Ziff. 11 S. 8 und Ziff. 27 S. 11, Akten FIN pag. 27 bzw. 24).

**4.7** Die FIN hat die Rechtmässigkeit der Kündigung mit dem angefochtenen Entscheid bejaht. Sie hat dabei offengelassen, ob die Be-

schwerdeführerin (ohne Vorliegen einer schriftlichen Einwilligung) Dritten gegenüber Informationen über die finanziellen Verhältnisse von C.\_\_\_\_\_ und D.\_\_\_\_\_ offenbart und damit eine Amts- bzw. Steuergeheimnisverletzung begangen hat (vgl. E. 3.4 S. 8 und E. 4 S. 10). Die Vorinstanz ist davon ausgegangen, dass bereits aus dem nicht bestrittenen Sachverhalt auf die Rechtmässigkeit der Kündigung geschlossen werden dürfe: Die Beschwerdeführerin habe auf zwei Steuereinstellungen zugegriffen, die nicht in ihren Aufgabenbereich gehören (Abteilung B.\_\_\_\_\_, vgl. vorne Bst. A). Sie hätte die Sache der zuständigen Person übergeben müssen und nicht selber aktiv werden dürfen. Sie habe damit ihre Kompetenzen überschritten und die Sorgfaltspflicht im Umgang mit sensiblen Steuerdaten verletzt (angefochtener Entscheid E. 3.4 S. 9; Beschwerdeantwort S. 2). Das Verhalten der Beschwerdeführerin habe für die Steuerverwaltung zu konkreten nachteiligen Folgen geführt, da sich C.\_\_\_\_\_ beim Steuerverwalter telefonisch und schriftlich beschwert habe. Das Verhalten sei geeignet, dem Ruf der Steuerverwaltung zu schaden. Vor diesem Hintergrund sei nachvollziehbar, dass die Steuerverwaltung für eine weitere Zusammenarbeit das nötige Vertrauen verloren habe (E. 3.4 S. 9 f.). Die FIN erachtet daher den Kündigungsgrund des zerrütteten Vertrauensverhältnisses als erfüllt. Da die Beschwerdeführerin selber eine Weiterführung des Anstellungsverhältnisses als nicht mehr zumutbar erachte, komme keine Versetzung als mildere Massnahme in Betracht (vgl. E. 3.5 S. 10). Die FIN hat es aufgrund dieser Überlegungen auch nicht für angezeigt erachtet, weitergehende Sachverhaltsabklärungen zu treffen, z.B. ein Parteiverhör durchzuführen oder Drittpersonen zu befragen (vgl. auch Beschwerdeantwort S. 2).

## **5.**

Zu prüfen ist zunächst, ob die FIN auf die Rechtmässigkeit der Kündigung schliessen durfte, weil die Beschwerdeführerin auf zwei Dossiers ausserhalb ihres Zuständigkeitsbereichs zugegriffen hat.

**5.1** Die Beschwerdeführerin bestreitet, eine (schwerwiegende) Pflichtverletzung begangen zu haben. Belegt sei einzig, dass sie Einsicht in die

Veranlagungsverfügung von C. \_\_\_\_\_ genommen und versucht habe, die Daten von D. \_\_\_\_\_ einzusehen, was ihr aber nicht gelungen sei. Sie habe mit dem Einverständnis der beiden auf die Dossiers zugegriffen. Es liege damit kein triftiger Kündigungsgrund vor. Selbst wenn ein Kündigungsgrund vorliegen würde, wäre die Kündigung nicht verhältnismässig angesichts der Anstellungsdauer und ihren bisherigen «hervorragende[n] Leistungen [...] (nur A-Bewertungen)». Ausserdem habe sie zuvor keine Dienstpflichten verletzt (vgl. Beschwerde Ziff. 3.8 S. 13, Ziff. 3.12 S. 16 und Ziff. 3.13 S. 17, Ziff. 4 S. 21; Schlussbeurteilung der Vorgesetzten vom 16.11.2017 [BB. 4]).

**5.2** Eine Dienstpflichtverletzung kann einen triftigen Kündigungsgrund im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG darstellen (vgl. vorne E. 3.1). Ein Kündigungsgrund ist jedoch nur dann triftig, wenn er ein gewisses Gewicht aufweist (BVR 2012 S. 302 E. 4.2.1, 2000 S. 312 E. 2b). Geringfügige Dienstpflichtverletzungen sind daher nicht mit einer Kündigung zu sanktionieren. Angebracht mag eine Ermahnung oder eine Warnung sein (von Kaenel/Zürcher, a.a.O., S. 75 N. 66; Daniel von Kaenel, a.a.O., S. 208; allgemein zur Warnfunktion von Ermahnungen etwa BGer 1C\_245/2008 vom 2.3.2008, in Pra 98/2009 Nr. 74 E. 5.3 f.; BVGer A-5641/2019 vom 9.3.2020 E. 3.4.2; Ursprung/Riedi Hunold, Schwerpunkte der neueren bundesgerichtlichen Rechtsprechung zum öffentlichen Personalrecht, in ZBI 2013 S. 295 ff., 299). Das gilt jedenfalls dann, wenn das Vertrauensverhältnis noch nicht unheilbar zerstört ist oder sich die Warnung aus anderen Gründen als sinnlos erweist (vgl. für das Bundespersonalrecht BGE 143 II 443 E. 7.5 [Pra 107/2018 Nr. 114]). Eine einmalige Pflichtverletzung muss nach dem Gesagten eine gewisse Schwere aufweisen, um für sich allein bereits als Kündigungsgrund zu genügen. Dies wäre etwa dann der Fall, wenn aufgrund der Pflichtverletzung das Vertrauen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers in die künftige ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung objektiv betrachtet wesentlich beeinträchtigt ist (vgl. etwa Appellationsgericht BS VD.2018.164 vom 9.8.2019 E. 2.1.2). Sodann muss sich eine Kündigung stets unter Berücksichtigung aller Umstände als verhältnismässig erweisen (vorne E. 3.2). Selbst schwerwiegende Pflichtverletzungen vermögen eine Kündigung nicht in jedem Fall zu rechtfertigen (vgl. für ein Beispiel Appellationsgericht BS VD.2018.164 vom 9.8.2019 E. 3.4.9).

**5.3** Erstellt ist, dass die Beschwerdeführerin Einsicht in das Steuerdossier von C. \_\_\_\_\_ genommen hat (vorne E. 4.3 und 5.1). Die Steuerverwaltung vermag sodann anhand der Logdatenauswertung in plausibler Weise zu begründen, dass es der Beschwerdeführerin gelungen ist, die Lohndaten von D. \_\_\_\_\_ einzusehen (vorne E. 4.2). Die Beschwerdeführerin räumt jedoch nur ein, dies versucht zu haben (vorne E. 4.4 und E. 5.1). Wie es sich damit verhält, muss hier nicht abschliessend geklärt zu werden: Für die Annahme eines Kündigungsgrunds braucht es wie dargelegt eine Pflichtverletzung von ausreichender Schwere. Davon kann bei einer blossen Kompetenzüberschreitung, wie sie der Beschwerdeführerin im vorliegenden Fall vorgehalten wird (vorne E. 4.7), nicht die Rede sein. Es erscheint sogar fraglich, ob sich die Beschwerdeführerin überhaupt eine Dienstpflichtverletzung vorwerfen lassen muss, weil sie ohne dienstlichen Anlass auf zwei Steuerdossiers ausserhalb ihres Aufgabenbereichs zugegriffen hat. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz fehlte es an klaren und schriftlichen Verhaltensregeln zum Zugriff auf Steuerdossiers, an denen sich die Beschwerdeführerin hätte orientieren müssen. Namentlich darf der Beschwerdeführerin nicht zum Vorwurf gereichen, dass für die Mitarbeitenden der Steuerverwaltung ein Verhaltenskodex besteht, auf den in der Stellenbeschreibung hingewiesen wird (Akten FIN pag. 57; vgl. angefochtener Entscheid E. 3.4 S. 9; ferner Kündigungsverfügung E. 17 S. 7). Er findet sich in der Broschüre «Unsere Unternehmenskultur, Vision und Leitbild, Verhaltenskodex, Feedback-Kultur, Führungskultur» (Akten FIN pag. 80-64). Zwar trifft zu, dass gemäss dem Verhaltenskodex der Steuerverwaltung Menschen und Sachfragen voneinander zu trennen sind (Akten FIN pag. 72). Daraus lässt sich aber keine konkrete Pflicht für die Art und Weise des Umgangs mit Steuerdaten ableiten. Die Verhaltensgrundsätze sind allgemein gehalten. Ihnen lässt sich nichts zur Frage entnehmen, ob und wann auf Steuerdossiers zugegriffen werden darf, die ausserhalb des Zuständigkeitsbereichs liegen. In der Weisung zum Umgang mit Steuerdaten vom 1. November 2018 (Akten FIN pag. 56-52) finden sich dazu ebenfalls keine Vorgaben. Hingewiesen wird vielmehr auf die allgemeinen Regeln im Zusammenhang mit der Geheimhaltung (Amts- und Steuergeheimnis, Erfordernis der schriftlichen Einwilligung oder der besonderen gesetzlichen Grundlage für Auskünfte an Dritte; vgl. Ziff. 3 der Weisung). Kommt hinzu, dass die Beschwerdeführerin keine (technischen) Zugriffsbeschränkungen überwunden

hat bzw. überwinden musste, um auf die beiden Steuere dossiers zuzugreifen. Schliesslich ist weder ersichtlich noch vorgebracht, dass die Beschwerdeführerin bereits früher ohne dienstlichen Anlass auf Steuere dossiers ausserhalb ihres Aufgabenbereichs zugegriffen hätte und deshalb abgemahnt worden wäre.

**5.4** Von einer schwerwiegenden Pflichtverletzung kann auch nicht mit Blick auf die zu schützenden Geheimhaltungsinteressen der betroffenen Steuerpflichtigen ausgegangen werden. Durch den internen Zugriff auf die beiden Steuere dossiers hat lediglich die Beschwerdeführerin Kenntnis von den Steuerdaten erlangt. Dadurch wurden das Recht auf Privatsphäre und der Anspruch auf informationelle Selbstbestimmung der betroffenen Steuerpflichtigen höchstens geringfügig tangiert (vgl. Art. 13 Abs. 1 und 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]; vgl. zur Bedeutung der Geheimhaltung von Steuerdaten hinten E. 6.1). Eine schwere Pflichtverletzung wäre auch nicht zu bejahen, falls die Beschwerdeführerin nach der Einsichtnahme C.\_\_\_\_\_ angerufen und im persönlichen Gespräch für seine Steuerausstände kritisiert haben sollte (vorne E. 4.1). Auch dadurch wären Dritten gegenüber keine Informationen offenbart worden. Die Kündigung lässt sich mithin nicht mit einem unsorgfältigen Umgang mit Steuerdaten begründen. Unter diesen Umständen fällt nicht entscheidend ins Gewicht, ob die Beschwerdeführerin die Lohndaten von D.\_\_\_\_\_ tatsächlich eingesehen hat oder nur den Versuch hierzu unternommen hat (vgl. auch E. 5.3 hiervor).

**5.5** Im Zugriff auf die Steuere dossiers von C.\_\_\_\_\_ und von D.\_\_\_\_\_ liegt somit keine schwere Pflichtverletzung, selbst wenn die Beschwerdeführerin ohne deren Einverständnis gehandelt haben sollte. Es ist daher auch nicht von Belang, ob die Beschwerdeführerin den beiden einen Freundschaftsdienst erweisen wollte oder aus anderen Gründen handelte. Sodann darf die Schwere einer Pflichtverletzung und damit das Vorliegen eines Kündigungsgrunds nicht davon abhängig gemacht werden, ob sich eine steuerpflichtige Person über das Verhalten einer Mitarbeiterin beklagt hat. Entgegen der Steuerverwaltung ist folglich nicht relevant, dass sich C.\_\_\_\_\_ beim Steuerverwalter gemeldet hat, was eine konkrete nachteilige Folge sei (vgl. vorne E. 4.7). Da keine schwere Pflichtverletzung vor-

liegt, überzeugt schliesslich auch das Argument nicht, die Beschwerdeführerin habe mit ihrem Verhalten den Ruf der Steuerverwaltung in Mitleidenschaft gezogen.

**5.6** Ein zweimaliges Überschreiten des internen Aufgabenbereichs, das gegen keine klaren und schriftlich festgehaltenen Verhaltensregeln verstösst, vermag das Vertrauen der Arbeitgeberin in eine Mitarbeiterin nicht derart zu erschüttern, dass von einer weiteren Zusammenarbeit abgesehen werden müsste. Damit durfte die FIN auch nicht von einem zerrütteten Vertrauensverhältnis ausgehen. Daran ändert nichts, dass die Beschwerdeführerin eine weitere Zusammenarbeit mittlerweile selber als nicht mehr zumutbar erachtet (vgl. Beschwerde Ziff. 3.19 S. 20; angefochtener Entscheid E. 3.5 S. 10; vorne E. 4.7). Die Kündigung wegen eines zerrütteten Vertrauensverhältnisses setzt voraus, dass sich auch die Vorgesetzten im Rahmen des Zumutbaren um eine erträgliche Zusammenarbeit bemüht haben (BVR 2009 S. 443 E. 5.1; VGE 2014/330 vom 19.5.2015 E. 6.1, je mit Hinweis auf BGE 132 III 115 E. 2.2 und 125 III 70 E. 2c; VGE 2017/178/179 vom 1.2.2018 E. 5.2 und 7.1). Davon könnte nicht ausgegangen werden, wenn der Beschwerdeführerin einzig wegen einer internen Kompetenzüberschreitung gekündigt worden wäre. Zwar bringt die Steuerverwaltung vor, die Beschwerdeführerin habe jegliche Gesprächsbereitschaft vermissen lassen und auch damit zu einem zerrütteten Vertrauensverhältnis beigetragen (vgl. Kündigungsverfügung E. 2 S. 3; vgl. auch Beschwerdeantwort an die FIN vom 13.12.2018 Ziff. 6 S. 7 und Schlussfolgerung S. 12, Akten FIN pag. 28 bzw. 23). Die Vorinstanz hat sich mit diesem Argument jedoch nicht näher auseinandergesetzt und den Vertrauensverlust allein dem unsorgfältigen Umgang mit Steuerdaten zugeschrieben (vgl. vorne E. 4.7).

**5.7** Nach dem Gesagten hätte die FIN nicht bereits aus dem Umstand auf das Vorliegen eines Kündigungsgrunds schliessen dürfen, dass die Beschwerdeführerin auf zwei Steuerdossiers ausserhalb ihres Zuständigkeitsbereichs zugegriffen hat.

**6.**

Zu prüfen ist weiter, ob sich die Kündigung allenfalls als rechtmässig erweisen könnte mit Blick auf die der Beschwerdeführerin anfänglich vorgehaltene Amts- und Steuergeheimnisverletzung.

**6.1** Aus dem Amts- und Steuergeheimnis ergeben sich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Steuerverwaltung gesetzlich geregelte Pflichten: Sie sind nach Art. 58 Abs. 1 PG verpflichtet, über die Angelegenheiten zu schweigen, die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangen und die ihrer Natur nach oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Aus Art. 153 Abs. 1 des Steuergesetzes vom 21. Mai 2000 (StG; BSG 661.11) ergibt sich sodann die Pflicht, das Steuergeheimnis zu wahren (vgl. auch Art. 39 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 14. Dezember 1990 über die Harmonisierung der direkten Steuern der Kantone und Gemeinden [StHG; SR 642.14]; Art. 110 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 14. Dezember 1990 über die direkte Bundessteuer [DBG; SR 642.11]): Wer mit dem Vollzug des Steuergesetzes betraut ist oder dazu beigezogen wird, muss über Tatsachen, die ihr oder ihm in Ausübung des Amtes oder in Erfüllung der Aufgaben bekannt werden, und über die Verhandlungen in den Behörden Stillschweigen bewahren und Dritten den Einblick in amtliche Akten verweigern. Eine Auskunftserteilung an Dritte ist nach Art. 153 Abs. 2 Bst. a StG unter anderem dann zulässig, wenn die steuerpflichtige Person eine schriftliche Einwilligung erteilt (vgl. auch BVR 2019 S. 344 [VGE 2016/39 vom 5.3.2019] nicht publ. E. 2.2). Mit dem Amts- und Steuergeheimnis soll sichergestellt werden, dass Steuerinformationen nicht Dritten gegenüber offenbart werden (BVR 2017 S. 483 E. 4.3). Amts- und Steuergeheimnis dienen dem Persönlichkeitsschutz der Steuerpflichtigen und dem Schutz des Veranlagungsverfahrens (Regina Schlup Guignard, in Leuch/Kästli/Langenegger [Hrsg.], Praxis-Kommentar zum Berner Steuergesetz, Band 2, 2011, Art. 153 N. 2; Zweifel/Hunziker, in Zweifel/Beusch [Hrsg.], Kommentar zum Schweizerischen Steuerrecht, 3. Aufl. 2017, Art. 110 DBG N. 2 f.; vgl. auch von Kaenel/Zürcher, a.a.O., S. 64 N. 36). Nach dem Gesagten kommt der Geheimhaltungspflicht bei Angestellten der Steuerverwaltung eine zentrale Bedeutung zu. Die Verletzung des Amts- oder Steuergeheimnisses kann als Dienstpflichtverletzung personalrechtliche Konsequenzen haben (Regina Schlup Guignard, a.a.O., Art. 153 N. 8). Je

nach den konkreten Umständen könnte eine (einmalige) Steuergeheimnisverletzung als schwere Pflichtverletzung und damit als Kündigungsgrund angesehen werden.

**6.2** Nach dem Untersuchungsgrundsatz stellen die Behörden den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 18 Abs. 1 VRPG). Sie sind gehalten, diesen richtig und vollständig abzuklären, wobei die Parteien verpflichtet sind, an der Feststellung des Sachverhalts mitzuwirken (Art. 20 Abs. 1 VRPG; BVR 2016 S. 65 E. 2.3 mit Hinweisen). Unvollständig ist die Sachverhaltsfeststellung, wenn die Behörde nicht alle für den Entscheid wesentlichen Sachumstände und Beweismittel erhoben hat. Unrichtig ist sie, wenn die Behörde die Beweismittel falsch gewürdigt oder einen rechtserheblichen Sachumstand nicht in das Beweisverfahren einbezogen hat (BVR 2004 S. 446 E. 4.2).

**6.3** Ob die Beschwerdeführerin eine Amts- oder Steuergeheimnisverletzung begangen hat, lässt sich anhand der Akten nicht beurteilen. Entgegen der Steuerverwaltung darf nicht ohne weitere Abklärungen auf die Darstellung von C.\_\_\_\_\_ abgestellt werden. Es erscheint zwar trotz des belasteten Verhältnisses zur Beschwerdeführerin möglich, dass die Schilderung von C.\_\_\_\_\_ insgesamt zutrifft. Immerhin bestätigte die Logdatenauswertung, dass die Beschwerdeführerin auf dessen Dossier zugegriffen hat (vorne E. 4.2). Allerdings kann nicht allein aus dem Umstand, dass die Meldung an den Steuerverwalter über «den Geschäftsaccount seiner Freundin» verschickt wurde, auf eine Steuergeheimnisverletzung geschlossen werden (vgl. vorne E. 4.5). Kommt hinzu, dass die Steuerverwaltung offenbar keine Strafanzeige wegen Verletzung des Steuergeheimnisses eingereicht hat und sich die Leiterin im Rahmen eines Strafverfahrens gar dafür entschuldigte, die Steuergeheimnisverletzung als Kündigungsgrund genannt zu haben (vgl. vorne E. 4.6).

**6.4** Die Vorinstanz hat somit den entscheidewesentlichen Sachverhalt nur lückenhaft erstellt, indem sie nicht näher abgeklärt hat, ob die Beschwerdeführerin Steuerinformationen an Dritte weitergab (vorne E. 4.7). Sie hat nicht alle zumutbaren Beweismassnahmen ergriffen, die zur Klärung des Sachverhalts beitragen können. In Betracht kommen die Befragung der Beteiligten und der Personen, denen die Beschwerdeführerin über die finanzielle Situation von C.\_\_\_\_\_ erzählt und den Lohn von D.\_\_\_\_\_ offenbart haben soll. Die Beschwerdeführerin hat diesbezüglich mehrere Beweisanträge gestellt. Auch die Steuerverwaltung hat die Befragung mehrerer Personen beantragt, falls die FIN Zweifel an den Aussagen von C.\_\_\_\_\_ haben sollte (Beschwerdeantwort an die FIN vom 13.12.2018 Ziff. 28 S. 6, Akten FIN pag. 29). Mangels weiterer Sachverhaltsfeststellungen lässt sich nicht schlüssig beurteilen, ob im vorliegenden Fall ein triftiger Kündigungsgrund vorliegt. Es ist nicht Aufgabe des Verwaltungsgerichts, den rechtserheblichen Sachverhalt in entscheidenden Punkten als erste und einzige Instanz zu ermitteln (vgl. für Streitigkeiten aus dem Gebiet des Personalrechts etwa BVR 2016 S. 5 E. 4.2; VGE 2017/48 vom 4.4.2017 E. 4.2; allgemein Merkli/Aeschlimann/Herzog, a.a.O., Art. 84 N. 4). Die Beschwerde ist somit teilweise gutzuheissen. Der angefochtene Entscheid ist aufzuheben und die Sache ist zur Fortsetzung des Verfahrens an die Vorinstanz zurückzuweisen. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen (vgl. vorne E. 2), soweit darauf einzutreten ist (vorne E. 1.2 und 1.3).

**6.5** Das Verwaltungsgericht präjudiziert den Ausgang des Verfahrens vor der FIN mit dem vorliegenden Urteil nicht. Sollten die weiteren Abklärungen ergeben, dass eine Steuergeheimnisverletzung vorliegt, könnte daraus noch nicht ohne weiteres auf die Rechtmässigkeit der Kündigung geschlossen werden. Vielmehr müsste noch geprüft werden, ob sich die Kündigung mit Blick auf alle relevanten Umstände als verhältnismässig erweist (vgl. vorne E. 3.2 und 5.2). Zu berücksichtigen wären namentlich die Anstellungsdauer, das bisherige Verhalten der Beschwerdeführerin und die Schwere der Pflichtverletzung. In diesem Rahmen könnte von Bedeutung sein, ob die Beschwerdeführerin die Gesprächsbereitschaft verweigerte, was ebenfalls nicht abgeklärt wurde (vgl. vorne E. 5.6), und ob die Steuergeheimnisverletzung in schädigender Absicht oder bloss in fahrlässiger Weise erfolgte.

## 7.

**7.1** Die Verfahrens- und Parteikosten sind grundsätzlich nach dem Unterliegerprinzip zu verlegen. Das prozessuale Verhalten einer Partei oder besondere Umstände können eine andere Verlegung rechtfertigen (Art. 108 Abs. 1 und 3 VRPG). Als unterliegend im Sinn von Art. 108 Abs. 1 VRPG gilt, wer mit seinen Anträgen nicht durchdringt. Nur teilweise obsiegt, wer nicht mit allen Hauptbegehren oder nur mit einem Eventualantrag durchdringt (Merkli/Aeschlimann/Herzog, a.a.O., Art. 108 N. 2). Von keinem vollständigen Obsiegen ist auszugehen, wenn mit dem Hauptantrag die Feststellung der Nichtigkeit und mit dem Eventualantrag die Aufhebung einer Verfügung verlangt wird (BVR 2009 S. 385 [VGE 23334 vom 2.3.2009] nicht publ. E. 7). Nach der Praxis des Verwaltungsgerichts ist im Kostenpunkt von einem vollumfänglichen Obsiegen auszugehen, sofern bei Vorliegen eines reformatorischen (Haupt-)Antrags ein Rückweisungsentscheid ergeht und die infolge Rückweisung vorzunehmende Neubeurteilung noch zu einer vollständigen Gutheissung des Begehrens führen kann (BVR 2016 S. 222 E. 4.1).

**7.2** Ein vollständiges Obsiegen ist hier nicht mehr möglich, da sich die Vorinstanz nur noch mit der Frage zu beschäftigen haben wird, ob die Kündigung in materieller Hinsicht rechtmässig ist. Die Beschwerdeführerin ist somit auch kostenmässig nur teilweise als obsiegend zu betrachten. Soweit sie die Feststellung der Nichtigkeit beantragt hat, gilt sie als unterliegend (vgl. E. 7.1 hiervor). Soweit auf Nichteintreten zu entscheiden ist (Rechtsbegehren 3; vorne E. 1.3), gilt sie ebenfalls als unterliegend. Die weiteren Punkte, die zu einem Nichteintreten geführt haben (vgl. vorne E. 1.2), sind dagegen von untergeordneter Bedeutung und daher bei der Kostenverlegung nicht zu berücksichtigen (vgl. betreffend ein unzulässiges Feststellungsbegehren in einer Kündigungsstreitigkeit auch BVR 2013 S. 417 [VGE 2012/253 vom 18.2.2013] nicht publ. E. 5 und E. 6.1). Insgesamt erscheint es gerechtfertigt, die Beschwerdeführerin zu drei Vierteln als obsiegend zu betrachten. Die Beschwerdeführerin hat daher die Verfahrenskosten zu einem Viertel zu tragen. Die restlichen Verfahrenskosten sind nicht zu erheben (Art. 108 Abs. 1 und 2 VRPG). Der Kanton Bern hat der Beschwerdeführerin die im verwaltungsgerichtlichen Verfahren entstandenen

Parteikosten zu drei Vierteln zu ersetzen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG).

**7.3** Die FIN wird die im vorinstanzlichen Verfahren entstandenen Kosten neu zu verlegen haben; dazu hat sich das Verwaltungsgericht im Rückweisungsentscheid nicht zu äussern (vgl. Merkli/Aeschlimann/Herzog, a.a.O., Art. 108 N. 5; VGE 2017/48 vom 4.4.2017 E. 5).

## **8.**

Gegen das vorliegende Urteil kann Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht geführt werden (Art. 82 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht [Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110]), zumal der massgebende Streitwert im Sinn Art. 51 ff. i.V.m. Art. 85 Abs. 1 BGG erreicht ist. Soweit es sich um einen Zwischenentscheid im Sinn von Art. 93 BGG handelt (vgl. etwa BGE 135 II 30 E. 1.3, 133 V 477 E. 4.2), ist die Beschwerde aber nur zulässig, wenn die zusätzlichen Voraussetzungen von Art. 93 Abs. 1 BGG erfüllt sind.

### **Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:**

1. Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Der Entscheid der Finanzdirektion des Kantons Bern vom 11. April 2019 wird aufgehoben und die Sache wird zur Fortsetzung des Verfahrens an die Vorinstanz zurückgewiesen. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.
2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'000.--, werden der Beschwerdeführerin zu einem Viertel, ausmachend Fr. 750.--, auferlegt. Die restlichen Verfahrenskosten werden nicht erhoben.

3. Der Kanton Bern (Finanzdirektion) hat der Beschwerdeführerin die Parteikosten für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht, festgesetzt auf Fr. 6'106.30 (inkl. Auslagen und MWSt), zu drei Vierteln, ausmachend Fr. 4'579.75 (inkl. Auslagen und MWSt), zu ersetzen.

4. Zu eröffnen:

- Beschwerdeführerin
- Beschwerdegegner

Der Abteilungspräsident:

Der Gerichtsschreiber:

#### **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 Art. 51 ff. i.V.m. Art. 85 Abs. 1 BGG erreicht Fr. 15'000.--.