

100.2019.379U
DAM/BDE/KIB

Verwaltungsgericht des Kantons Bern Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 30. Juni 2021

Verwaltungsrichter Häberli, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichter Daum, Verwaltungsrichterin Herzog
Gerichtsschreiberin Baerfuss Klossner

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt ...

Beschwerdeführer

gegen

Berner Fachhochschule
handelnd durch den Rektor, Falkenplatz 24, 3012 Bern

Beschwerdegegnerin

und

Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern
Sulgeneckstrasse 70, 3005 Bern

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid der
Erziehungsdirektion des Kantons Bern vom 15. Oktober 2019;
2019.ERZ.4303/24592)



Sachverhalt:

A.

A._____ war ab dem 1. Januar 2018 als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Berner Fachhochschule (BFH) im E._____ unbefristet angestellt. Mit Verfügung vom 27. November 2018 kündigte die BFH das Arbeitsverhältnis mit ihm per 28. Februar 2019.

B.

Dagegen erhob A._____ am 28. Dezember 2018 (verbesserte) Beschwerde bei der Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ; heute: Bildungs- und Kulturdirektion [BKD]). Mit unangefochten gebliebener Zwischenverfügung vom 4. Februar 2019 verweigerte der instruierende Rechtsdienst der ERZ die beantragte Erteilung der aufschiebenden Wirkung. Mit Entscheid vom 15. Oktober 2019 wies die ERZ die Beschwerde ab, soweit sie darauf eintrat.

C.

Hiergegen hat A._____ am 15. November 2019 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben mit den folgenden Rechtsbegehren in der Sache:

- «1. Der Entscheid der Erziehungsdirektion des Kantons Bern vom 15. Oktober 2019 sei aufzuheben.
2. Die Verfügung vom 27. November 2018 sei aufzuheben.
3. Es sei festzustellen, dass die Verfügung vom 27. November 2018 eine unbegründete Kündigung ohne triftigen Grund gemäss Art. 25 Abs. 2 Personalgesetz des Kantons Bern (PG) darstellt, die Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers jedoch aus Gründen, welche der Beschwerdeführer nicht zu vertreten hat, unmöglich ist.»

Die ERZ und die BFH haben mit Vernehmlassung vom 6. Dezember 2019 bzw. Beschwerdeantwort vom 17. Februar 2020 die Abweisung der Beschwerde beantragt, soweit darauf einzutreten sei.

Mit Verfügung vom 11. Juni 2020 hat der Instruktionsrichter vorerst darauf verzichtet, die Akten des hängigen Strafverfahrens gegen unbekannte Täterschaft und gegen den ehemaligen Rektor der BFH wegen Verleumdung und übler Nachrede gerichtlich einzuholen. Weiter hat er einen zweiten Schriftenwechsel angeordnet.

A. _____ hat mit Replik vom 9. November 2020 seine Rechtsbegehren bestätigt. Zudem hat er seinen Antrag auf Edition der Akten des hängigen Strafverfahrens erneuert. Die BKD und die BFH haben auf eine Duplik verzichtet.

Der Instruktionsrichter hat in der Folge bei der Staatsanwaltschaft Bern-Mittelland die Strafakten BM 18 41096 eingeholt und Auszüge davon zu den Akten erkannt. Die BKD, A. _____ und die BFH haben sich mit Eingaben vom 14. und 27. Januar 2021 sowie vom 2. Februar 2021 zum Beweisergebnis geäußert (Schlussbemerkungen).

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 E. 1.2 und 1.3 hiernach).

1.2 Der Beschwerdeführer beantragt nebst der Aufhebung des Entscheids der ERZ vom 15. Oktober 2019 auch die Aufhebung der Verfügung der BFH vom 27. November 2018 (Rechtsbegehren 2, vorne Bst. C). Zu

Recht weist die Vorinstanz darauf hin, dass ihr Entscheid an die Stelle der Verfügung der BFH getreten ist (sog. Devolutiveffekt der Beschwerde; statt vieler BVR 2018 E. 528 E. 3.3). Die ursprüngliche Verfügung ist daher nicht Anfechtungsobjekt der Verwaltungsgerichtsbeschwerde. Auf die Beschwerde ist insoweit nicht einzutreten (vgl. BVR 2010 S. 411 E. 1.4; Ruth Herzog, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 74 N. 26, Art. 84 N. 3 und 19).

1.3 Der Beschwerdeführer ersucht weiter um Feststellung, dass die Kündigung ohne triftigen Grund im Sinn von Art. 25 Abs. 2 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) ausgesprochen worden sei, seine Weiterbeschäftigung jedoch aus Gründen, die er nicht zu vertreten habe, unmöglich sei (Rechtsbegehren 3, vorne Bst. C). Er scheint damit die Voraussetzungen einer Abgangsentschädigung nach Art. 29 Abs. 2 i.V.m. Art. 32 PG anzusprechen (vgl. Beschwerde S. 2 Ziff. II/5). Eine solche Entschädigung hatte er im vorinstanzlichen Verfahren als Eventualstandpunkt noch ohne Erfolg beantragt (Nichteintreten; angefochtener Entscheid E. 1.2). – Streitgegenstand des an die Kündigungsverfügung anschliessenden Verwaltungsjustizverfahrens ist ausschliesslich die Rechtmässigkeit der Kündigung. Die beschwerdeführende Person kann dabei einzig die Aufhebung der Verfügung und in der Folge ihre Weiterbeschäftigung verlangen (VGE 2018/59 vom 27.3.2019 E. 1.2, u.a. mit Hinweis auf BVR 2011 S. 391 E. 2.2, 2010 S. 337 E. 5.2 ff.). Die vom Beschwerdeführer im Hinblick auf eine Abgangsentschädigung beantragte Feststellung der Rechtswidrigkeit der Kündigung und der Unmöglichkeit seiner Weiterbeschäftigung liegt deshalb ausserhalb des Streitgegenstands. Ein besonderes Feststellungsinteresse ist sodann nicht ersichtlich (vgl. BVR 2010 S. 337 E. 3.2). Ohnehin wäre über Entschädigungsfolgen in einem dem Kündigungsverfahren nachgelagerten separaten Verfahren zu befinden (BVR 2012 S. 433 E. 2.2, 2011 S. 391 E. 2.2 f. und 3.2 [bestätigt durch BGer 8C_809/2010 vom 18.2.2011]); zum Ganzen VGE 2020/280 vom 16.2.2021 E. 1.2; ferner Michel Daum, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 20a N. 12). Auf die Beschwerde ist insoweit ebenfalls nicht einzutreten.

1.4 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, der unbestritten ist:

2.1 Der Beschwerdeführer war ab 1. Januar 2018 als wissenschaftlicher Mitarbeiter «...» bei der BFH, ..., Abteilung «E._____» angestellt. Zuvor hatte er zwischen Mai 2014 und Dezember 2017 eine vergleichbare Tätigkeit an der Universität Bern ausgeübt. Sein Beschäftigungsgrad bei der BFH betrug im ersten Monat 40 %, danach 60 % (vgl. Arbeitsvertrag vom 17.11.2017, Akten BFH Reg. 8; Lebenslauf, Akten BFH Reg. 1). Das E._____ war im Jahr 2017 geschaffen worden; das ... nahm seine Arbeit im Januar 2018 auf. Neben dem Beschwerdeführer war mit B._____ eine weitere Mitarbeiterin dort beschäftigt (vgl. Auszug Strafakten BM 18 41096 [nachfolgend: Strafakten], act. 29A3 S. 4). [...] In seiner Funktion war der Beschwerdeführer der ... der BFH, C._____, unterstellt. Zu seinen Hauptaufgaben gehörten folgende Tätigkeiten (vgl. Arbeitszeugnis vom 28.2.2019, Beilage 24 zur Beschwerdeantwort):

«[...]»

Im März 2018 übernahm der Beschwerdeführer zudem die Aufgabe, das Departement ... der BFH im Zusammenhang mit der «...» zu unterstützen (Kündigungsverfügung S. 2, Akten BFH Reg. 12; Akten BKD Beschwerdebeilage [BB] 10).

2.2 Der Beschwerdeführer verteilte seine Arbeit zunächst auf fünf Tage pro Woche; mittwochs arbeitete er jeweils im Homeoffice (vgl. Akten BFH Reg. 13, Gesprächsnotiz vom 4.7.2018). Ende April 2018 wies er bereits rund 64 Überstunden auf, Ende Mai 2018 waren es 79 Überstunden (Akten BFH Reg. 10). Mit E-Mail vom 12. Juni 2018 wies C._____ ihn darauf hin, dass er einen bis zum 7. Juni 2018 zu erledigenden Auftrag noch nicht ausgeführt habe und bat ihn, künftig selbständig ein Termin-Controlling zu führen (Akten BKD, Beschwerde vom 28.12.2018 S. 11). Mit E-Mail vom 20. Juni 2018 erinnerte sie ihn an einen Auftrag vom 12. Juni 2018, wonach er eine Sitzung zu organisieren habe, und bat ihn «dringlich», dies zu erledigen. Gleichzeitig forderte sie ihn nochmals dazu auf, so rasch als möglich ein eigenständiges effizientes Controlling solcher Aufträge einzuführen (Ak-

ten BFH Reg. 13). Am 15. Juni 2018 bat C._____ den Beschwerdeführer, bis zum nächsten bilateralen Gespräch (Bila) vom 28. Juni 2018 nebst dem Juni-Reporting ein Papier zu erstellen, auf welchem die Ziele für Juli/August sowie entsprechende konkrete Tätigkeiten festgehalten sind (Akten BFH Reg. 13). Mit E-Mail vom 18. Juni 2018 stellte sie fest, dass er bereits 78 Überstunden geleistet habe. Ihr sei nicht klar, wie diese grosse Stundenzahl zustandekomme, sie sei aber interessiert, seine Arbeit inhaltlich nachvollziehen zu können. Sie schlug daher vor, dass der Beschwerdeführer bis Ende August Tagesrapporte führe, in denen er stichwortartig seine konkreten Tätigkeiten einschliesslich der jeweiligen Arbeitsstunden vermerke (Akten BFH Reg. 13). Die Tagesrapporte solle er jeweils Ende Monat übermitteln (Akten BFH Reg. 13, E-Mail vom 19.6.2018). Der Beschwerdeführer führte seinerseits aus, er sei sich der Überstundenproblematik bewusst («Ich habe das bisher als Einarbeitung in das neue Büro gesehen. Aber das ufert aus, das sehe ich auch so»). Er erklärte sich bereit, die gewünschten Tagesrapporte zu erstellen, wies aber darauf hin, dies binde zusätzliche Zeit (Akten BFH Reg. 13, E-Mail vom 18.6.2018).

2.3 Mit E-Mail vom 22. Juni 2018 ersuchte der Beschwerdeführer den (damaligen) Rektor und C._____ um Versetzung, da er seine Fähigkeiten im E._____ nicht wie erwartet entwickeln und einbringen könne (Akten BFH Reg. 13). Der Rektor antwortete abschlägig (vgl. Akten BFH Reg. 13, Gesprächsnotizen vom 4.7.2018 und 20.9.2018). Ebenfalls noch im Juni 2018 wandte sich der Beschwerdeführer an die Beratungsstelle der Berner Hochschulen, da er die Arbeitssituation zunehmend als schwierig empfand und Unstimmigkeiten mit seiner Vorgesetzten beklagte. In der Folge nahm er zwischen dem 3. Juli und 3. September 2018 vier Einzelberatungen in Anspruch (Akten BKD BB 21).

2.4 Zur Vorbereitung des bilateralen Gesprächs vom 28. Juni 2018 mailte der Beschwerdeführer seiner Vorgesetzten am Vortag unter anderem seine Tagesrapporte («erster Versuch der Tagesprotokolle») sowie eine Übersicht seiner Tätigkeiten im Mai und Juni 2018 einschliesslich der geplanten Tätigkeiten für die Monate Juli und August 2018; dieses Dokument enthielt zudem einen Vorschlag zum Abbau der Überstunden (Akten BFH Reg. 13). Eine Notiz zum Gespräch vom 28. Juni 2018 ist nicht aktenkundig. Am 4. Juli

2018 fand ein Standortbestimmungsgespräch statt, an welchem neben dem Beschwerdeführer und C._____ eine Mitarbeiterin der Personalabteilung der BFH teilnahm. Themen waren neben anderen die weitere Zusammenarbeit nach Ablehnung der Versetzung sowie die Überstunden und Arbeitszeiten des Beschwerdeführers (Akten BFH Reg. 13, Gesprächsnotiz vom 4.7.2018). Der Beschwerdeführer hielt fest, dass er «innerlich sehr aufgestaut» sei. Die Arbeit beim E._____ entspreche nicht seiner Art und seinen Vorstellungen; er habe «ein schlechtes Bauchgefühl» bei der Anstellung. Struktur und Kommunikation im Team sowie die Zielsetzungen seien für ihn unzureichend. Er bekomme zu wenig Anerkennung und Wertschätzung, auch von C._____. Diese entgegnete, dass es Aufgabe des Beschwerdeführers sei, die Ausrichtung des E._____ aktiv mitzugestalten. Sie habe immer eine offene Tür und sei gesprächsbereit. Es sei inakzeptabel, dass er sich mit seinem Versetzungswunsch direkt an den Rektor gewandt habe, ohne vorher mit ihr darüber gesprochen zu haben. C._____ warf dem Beschwerdeführer weiter vor, sie nicht über seine vielen Überstunden informiert zu haben. Zudem sei nicht klar, was er in dieser Zeit geleistet habe. Der Beschwerdeführer erklärte seine Überstunden mit der intensiven Einarbeitung im E._____; er habe sich in das Thema «reingestürzt». Er schlug vor, die Überstunden abzubauen oder falls nötig seinen Beschäftigungsgrad zu erhöhen. C._____ war der Meinung, dass die Überstunden nicht sofort abgebaut werden sollen, verlangte jedoch, keine weiteren mehr anzuhäufen. Auf ihren Wunsch hin wurde vereinbart, dass der Beschwerdeführer nach den Sommerferien sein Arbeitspensum von 60 % an vier Tagen vor Ort im Büro leiste und kein Homeoffice mehr verrichte. Der Beschwerdeführer und C._____ setzten sodann allgemeine Ziele bis Ende 2018 sowie konkrete Ziele für Juli/August 2018 fest; die Tagesrapporte sollte der Beschwerdeführer vorläufig bis Ende September 2018 erstellen. Weitere Standortgespräche wurden für Ende September und Ende Dezember 2018 vorgesehen. Im Nachgang zu diesem Gespräch und dem dazugehörigen Protokoll bedauerte der Beschwerdeführer mit E-Mail vom 12. Juli 2018, dass ihm als Familienvater mit zwei schulpflichtigen Kindern das einst zugesicherte Homeoffice nicht mehr gestattet werde. Seiner Arbeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei dies nicht förderlich. Er bat zudem um eine Vorlage für die Tagesprotokolle (Akten BFH Reg. 13). Gleichentags wurde ihm das gewünschte Zwischenzeugnis aus-

gestellt (Akten BFH Reg. 9). Infolge Sommerferien und Krankheit des Beschwerdeführers fand das nächste bilaterale Gespräch erst am 13. August 2018 statt. Die Unterlagen zur Vorbereitung übermittelte der Beschwerdeführer seiner Vorgesetzten am 10. August 2018 (Akten BFH Reg. 13).

2.5 Am Gespräch vom 13. August 2018 teilte C._____ dem Beschwerdeführer mit, ihr sei zugetragen worden, dass er sich ausserhalb der BFH negativ über das E._____ äussere; weitere Einzelheiten nannte sie nicht. Sie forderte ihn auf, dies sofort zu unterlassen (vgl. Strafakten act. 29A1a S. 1, 29A4 S. 2). Dabei stützte sie sich (ohne dies dem Beschwerdeführer zu offenbaren) auf eine Meldung, die ihr B._____ Anfang Juli 2018 am Ende einer Besprechung übermittelt hatte. B._____, die mit dem Beschwerdeführer im ... arbeitete, hatte zuvor zufällig eine gemeinsame, an der Universität Bern tätige Bekannte getroffen. Letztere habe ihr bei dieser Gelegenheit gesagt, es tue ihr leid, dass der Beschwerdeführer das Gleiche erleben müsse wie seine Ehefrau. B._____ habe gewusst, dass die Ehefrau des Beschwerdeführers gemobbt worden sei. Deshalb habe sie die Aussage der Bekannten so aufgefasst, dass der Beschwerdeführer sinngemäss nach aussen getragen habe, er werde im E._____ gemobbt. Gegenüber C._____ trug B._____ lediglich weiter, dass sich der Beschwerdeführer bei der ... negativ über das E._____ äussere; konkretere Angaben machte sie nicht (vgl. Strafakten act. 29A4 S. 3, 29A5 S. 2 f., 29A6 S. 2 f., 29A7 S. 2 ff.). Der Beschwerdeführer wies den Vorwurf sowohl am Gespräch vom 13. August 2018 als auch in der nachfolgenden E-Mail vom 16. August 2018 von sich (Akten BFH act. 13).

2.6 Am 20. August 2018 meldete sich der Beschwerdeführer aufgrund schwerwiegender Magen-Darm-Probleme krank. C._____ verschob daraufhin das geplante Gespräch auf den folgenden Tag und forderte den Beschwerdeführer per E-Mail auf, bis zum Mittag des Folgetages seine Tagesrapporte der Vorwoche zu präzisieren. Mit Hinweis auf das am 13. August 2018 Besprochene bat sie ihn zudem, die Beschreibung in den Tagesrapporten so zu handhaben, dass die konkreten Tätigkeiten daraus hervorgehen (allenfalls mit Beilagen). Zudem ersuchte sie ihn, die Tagesrapporte künftig vereinbarungsgemäss pünktlich jeweils am Freitag abzugeben (Ak-

ten BFH Reg. 13). Am 21. August 2018 war der Beschwerdeführer immer noch krank. Mit E-Mail um 8.33 Uhr ging er aber ausführlich auf die Fragen seiner Vorgesetzten vom Vortag ein. Er hielt zudem fest, er habe sie nach dem ersten Wochen-Gespräch so verstanden, dass sie mit dem Format und der Informationsdichte seiner Tagesrapporte zufrieden sei. Weiter führte er die verspätete Abgabe der Rapporte auf wiederkehrende Probleme mit den entsprechenden PC-Programmen zurück (Akten BFH Reg. 13). Am Nachmittag informierte er seine Vorgesetzte unter Vorlage eines Arztzeugnisses über seine vollständige Arbeitsunfähigkeit für die kommenden drei Wochen (Akten BFH Reg. 2 und 13). C. _____ bat ihn daraufhin mit E-Mail vom 22. August 2018, seine krankheitsbedingte Abwesenheit im Kalender einzutragen und sie wenn möglich über laufende Geschäfte zu informieren. Der Beschwerdeführer antwortete am 28. August 2018, dass er dem gerne nachkomme und sich schon ein paar Notizen gemacht habe (Akten BFH Reg. 13). In der Folge hat er sich nicht mehr gemeldet. Namens des Beschwerdeführers ersuchte eine Gewerkschaftsvertreterin am 27. August 2018 um Anpassung des Zwischenzeugnisses vom 12. Juli 2018. Sie hielt zudem fest, der Vorwurf des illoyalen Verhaltens im Zusammenhang mit angeblich negativen Äusserungen über die BFH gegenüber Dritten belaste den Beschwerdeführer sehr. Sie bat um ein Gespräch, damit die Angelegenheit geklärt und bereinigt werden könne (Akten BFH Reg. 13).

2.7 Am 18. September 2018 fand ein Gespräch statt, an dem der (weiterhin arbeitsunfähige) Beschwerdeführer, C. _____, D. _____ (Personalabteilung) sowie die Gewerkschaftsvertreterin teilnahmen. Thematisiert wurden die Überstunden, der Standortbestimmungsprozess, das Zwischenzeugnis, der Vorwurf negativer Äusserungen gegenüber Dritten sowie das weitere Vorgehen. Der Verlauf und insbesondere das Verhalten des Beschwerdeführers während des Gesprächs werden von den Teilnehmenden sehr unterschiedlich geschildert (vgl. im Einzelnen hinten E. 4.7). Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer den Vorwurf, er habe sich Dritten gegenüber negativ über das E. _____ geäußert, vehement bestritt und von C. _____ den Namen der Personen verlangte, die dies kolportiert haben. Seine Vorgesetzte verweigerte dies mit Hinweis auf den Datenschutz. Was die künftige Zusammenarbeit angeht, teilte der Beschwerdeführer mit, er habe nach Ablauf der Krankschreibung drei

Wochen Ferien geplant. Er sei gewillt, danach die Arbeit wieder aufzunehmen. Den Vorschlag des Beschwerdeführers und der Gewerkschaftsvertreterin, eine Mediation durchzuführen, nahmen C._____ und D._____ zur Kenntnis (Akten BFH Reg. 13, Gesprächsnotizen vom 20.9.2018 und 1.11.2018).

2.8 Am 19. September 2018 reichte der Beschwerdeführer Strafanzeige ein gegen unbekannt wegen Verleumdung und übler Nachrede. Er bezog sich dabei auf den Umstand, dass Unbekannte seiner Vorgesetzten zugetragen hätten, er äussere sich negativ über das E._____. Sein Ansehen an seiner Arbeitsstelle sowie im beruflichen Netzwerk werde dadurch nachhaltig geschädigt und sein berufliches Fortkommen erschwert. Als Zeugin nannte er C._____ (vgl. Strafakten act. 29A1a). Am 21. März und 9. April 2019 stellte er zudem Strafantrag gegen den damaligen Rektor der BFH wegen falscher Anschuldigung, übler Nachrede und Verleumdung (vgl. Strafakten act. 29A2a und 29A2b). Soweit aktenkundig ist das Strafverfahren noch nicht abgeschlossen.

2.9 Am 22. Oktober 2018 gewährte die BFH dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör in Bezug auf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Gleichzeitig entband sie ihn per sofort von seinen Aufgaben. Am 6. November 2018 nahm der nun anwaltlich vertretene Beschwerdeführer Stellung zur beabsichtigten Kündigung (Akten BFH Reg. 13). Mit Verfügung vom 27. November 2018 löste die BFH das Arbeitsverhältnis per 28. Februar 2019 auf (Akten BFH Reg. 12; vorne Bst. A).

2.10 Der Beschwerdeführer war seit dem 20. August 2018 durchgehend arbeitsunfähig (Akten BFH Reg. 2). Gemäss Berichten des behandelnden Psychiaters vom 4. November und 16. Dezember 2018 (BB 10; Akten BKD BB 18) stand der Beschwerdeführer seit 26. September 2018 aufgrund eines Arbeitsplatzkonflikts in psychiatrisch-psychotherapeutischer Behandlung. An einer anderen Arbeitsstelle sei von einer vollständigen Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit auszugehen. Die Krankentaggeldversicherung hielt mit Schreiben vom 21. November 2018 fest, die Arbeitsunfähigkeit am angestammten Arbeitsplatz sei ausgewiesen. Eine volle Arbeitsfähigkeit sei voraussichtlich nicht mehr zu erwarten. An einem anderen Arbeitsplatz bestehe hingegen eine Arbeitsfähigkeit von 100 % (Akten BFH Reg. 2). Der Be-

schwerdeführer trat im August 2019 eine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bern an (vgl. Strafakten act. 29A3 S. 2).

2.11 Der entscheidenderhebliche Sachverhalt ist genügend erstellt. Die vom Beschwerdeführer beantragte Parteieinvernahme erübrigt sich; der Beweisantrag wird daher abgewiesen (vgl. zur sog. antizipierten Beweiswürdigung statt vieler BVR 2018 S. 206 E. 4.5; Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 27 f.).

3.

Strittig ist, ob die ERZ die Kündigung zu Recht bestätigt hat.

3.1 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 PG (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; Hans-Ulrich Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 3. Aufl. 2021, S. 51 ff., 80 ff. Rz. 77 ff.). 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). Bei der Beurteilung des Verhaltens der betroffenen Person steht der zuständigen Behörde ein gewisses Ermessen zu, weil sie den tatsächlichen Verhältnissen näher steht als das Gericht. Die Voraussetzungen für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen und die Auflösung muss stets verhältnismässig sein (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.2, 2009 S. 107 E. 9.1).

3.2 Die Anstellungsbehörde begründet die Kündigung im Wesentlichen mit dem zerrütteten, nicht wiederherstellbaren Vertrauensverhältnis. Der Beschwerdeführer habe sich seiner Vorgesetzten gegenüber in verschiedener Hinsicht nicht korrekt verhalten; insbesondere habe er ungenügend kommuniziert, seine Informationspflicht wiederholt verletzt, sich am Gespräch vom 18. September 2018 feindselig und unkooperativ verhalten und seiner Vorgesetzten Verleumdung vorgeworfen. Die BFH wirft dem Beschwerdeführer zudem intransparente Arbeit und unzureichende fachliche Leistungen vor. Eine Weiterbeschäftigung in gleicher Funktion sei undenkbar. Eine Versetzung falle ausser Betracht (vgl. Kündigungsverfügung, Akten BFH Reg. 12).

3.3 Die Vorinstanz ist zum Schluss gekommen, das Vertrauensverhältnis sei unbestrittenermassen nachhaltig geschädigt und nicht wiederherstellbar, wofür nicht in erster Linie die BFH verantwortlich sei. Damit bestünden zusammen mit der länger dauernden Arbeitsunfähigkeit und den weiteren Verfehlungen des Beschwerdeführers (Verletzung der Informationspflicht, Missachten einer Weisung und des Dienstwegs, verspätetes bzw. unterlassenes Ausführen von Aufträgen, teilweise unangemessenes Verhalten am Gespräch vom 18.9.2018) genügende Kündigungsgründe (vgl. angefochtener

Entscheid E. 2.4.4). Demgegenüber bestreitet der Beschwerdeführer die ihm vorgeworfenen Verfehlungen weitgehend. Probleme beständen ausschliesslich mit seiner Vorgesetzten. Dieser Bruch des Vertrauensverhältnisses könne weder ihm noch der Vorgesetzten zugeschrieben werden. Die BFH habe sich zudem nur ungenügend um eine Konfliktlösung bemüht (vgl. Beschwerde S. 11).

4.

Zum Vorliegen triftiger Kündigungsgründe ergibt sich Folgendes:

4.1 Auslöser für die Kündigung ist der Konflikt des Beschwerdeführers mit seiner direkten Vorgesetzten, Das Vertrauensverhältnis ist zerrüttet; der Beschwerdeführer selbst bezeichnet den Konflikt als «nicht mehr lösbar» (vgl. Beschwerde S. 8). Dieser Umstand kann einen triftigen Kündigungsgrund nach Art. 25 Abs. 2 PG abgeben: 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. Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 81 f. Rz. 80 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 2018/343 vom 9.12.2019 E. 5.1, 2017/269 vom 22.5.2018 E. 5.2). Eine Kündigung wegen eines zerrütteten Vertrauensverhältnisses setzt sodann voraus, dass die Vorgesetzten im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht das ihnen Zumutbare vorgekehrt haben, um eine erträgliche Zusammenarbeit zu ermöglichen (vgl. BVR 2009 S. 443 E. 5.1; VGE 2017/178/179 vom 1.2.2018 E. 5.2 und 7.1 mit Hinweisen). Beim Beschwerdeführer besteht zudem eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit; seiner Tätigkeit am E._____ kann er dauerhaft nicht mehr nachgehen (vgl. vorne E. 2.10). Hierin liegt grundsätzlich ein triftiger Kündigungsgrund nach Art. 25 Abs. 2 Bst. a PG, da die Arbeitsfähigkeit hinsichtlich der zuletzt ausgeübten Tätigkeit gegeben sein muss. Für die Frage der Zulässigkeit der Kündigung ist unerheblich, ob die angestellte Person ein Verschulden trifft; vielmehr genügen objektive Gründe, insbesondere ge-

sundheitliche Probleme. Das Gemeinwesen ist nicht verpflichtet, seine Angestellten über die Dauer der gesetzlichen Sperrfrist gemäss Art. 28 Abs. 1 Bst. b PG hinaus zu beschäftigen und für einen nicht absehbaren Zeitraum entsprechend wenig Arbeit zuzuweisen bzw. auf die Arbeitskraft ganz zu verzichten (BVR 2009 S. 443 E. 2.3, 2009 S. 107 E. 9.1; VGE 2018/180 vom 2.7.2019 E. 3.1; Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 81 Rz. 78). Die Verschuldensfrage hat allerdings Einfluss auf die Beurteilung des triftigen Grundes, wenn widrige Umstände im Arbeitsumfeld der oder des Betroffenen zur Entwicklung der Beendigungsgründe geführt haben oder wenn die Erkrankung der oder des Angestellten auf das Verhalten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zurückzuführen ist (BVR 2007 S. 538 E. 3.5.2; VGE 2018/180 vom 2.7.2019 E. 4.2, 2014/258 vom 20.2.2015 E. 3.2). Der Beschwerdeführer macht insoweit geltend, «das feindselige und schikanöse Verhalten am Arbeitsplatz» habe zu seiner Erkrankung geführt (Beschwerde S. 9).

4.2 Aufgrund des festgestellten Sachverhalts ist davon auszugehen, dass das Dienstverhältnis nach Arbeitsbeginn am 1. Januar 2018 zunächst ohne nennenswerte belastende Vorkommnisse verlaufen ist. Erste Beanstandungen finden sich Mitte Juni 2018, als die Vorgesetzte den Beschwerdeführer zweimal an Aufträge erinnerte, die er nicht fristgerecht ausgeführt hatte. Sie forderte ihn in diesem Zusammenhang auf, ein Controlling für solche Arbeiten zu führen (vorne E. 2.2). Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer diese beiden Aufträge erst nach Erinnerung seiner Vorgesetzten und damit nicht zeitgerecht erledigte. Unerheblich ist, ob die Fristen hierfür «willkürlich» gesetzt worden sind, wie der Beschwerdeführer vorbringt (vgl. Beschwerde S. 7). Wie die Vorinstanz richtig festhält (Vernehmlassung Ziff. 2.4), hätte der Beschwerdeführer seine Vorgesetzte bei Verzögerungen rechtzeitig informieren müssen, was er unbestrittenermassen nicht getan hat. Hingegen ist nicht belegt und wird von der BFH nicht (mehr) substantiiert dargetan, dass der Beschwerdeführer weitere Aufträge nicht oder erst verspätet erledigt hat. Ebenfalls ist nicht dargetan, dass der Beschwerdeführer das von der Vorgesetzten verlangte Controlling nicht geführt und die entsprechende Weisung deshalb missachtet hat.

4.3 Zu Spannungen mit der Vorgesetzten kam es sodann aufgrund der Überstunden des Beschwerdeführers. Ende April 2018, also nach nur vier

Monaten, wies er 64 Überstunden aus, Ende Mai 2018 waren es bereits 79 (vorne E. 2.2). Seine Vorgesetzte bemerkte diese Entwicklung offenbar erst im Juni 2018. Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer sie nicht aktiv darüber informiert hatte. Der Beschwerdeführer bringt vor, die Vorgesetzte sei über die Überzeit informiert gewesen. Die Überstunden seien zudem unumgänglich gewesen, zumal ihm C._____ eine komplizierte und zeitaufwendige Zusatzaufgabe übertragen habe (Beschwerde S. 6). – Dem Beschwerdeführer wird nicht vorgeworfen, Überstunden geleistet, sondern seine Vorgesetzte nicht über die stetig höher werdende Stundenzahl informiert zu haben. Personalrechtlich sind die Vorgesetzten zusammen mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter für eine sinnvolle Arbeitszeitgestaltung verantwortlich (vgl. Kurzanleitung der BFH zur Zeiterfassung im SAP-Portal vom 19.1.2016, Ziff. 6 [Akten BKD, Beilage zu act. 10]); die Verantwortung für eine reibungslose Anwendung der Jahresarbeitszeit tragen die Vorgesetzten (vgl. Ziff. 1 der Wegleitung der BFH zur Zeit- und Leistungserfassung in SAP vom 20.9.2017 i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des vom Personalamt erlassenen Arbeitszeit-Reglements der Verwaltung des Kantons Bern vom 15.12.2015 [nachfolgend: JAZ-Reglement, einsehbar unter <www.fin.be.ch>, Rubriken «Personal», «Arbeitszeit»]). Wie die Vorinstanz richtig erwogen hat (angefochtener Entscheid E. 2.4.1 S. 18 f.), entbindet dies die Mitarbeitenden nicht von einer Mitverantwortung hinsichtlich Überzeit. Die Arbeitszeit wird während des Jahres mit der sogenannten Ampelsteuerung bewirtschaftet. Diese legt Warngrenzen fest, bei deren Überschreitung Vorgesetzte und Mitarbeitende gemeinsam die Arbeitszeitsituation erörtern müssen (Art. 8 Abs. 1 und 2 JAZ-Reglement). Bei mehr als 60 Überstunden wird die Ampel gelb; Plusstunden sind ab dann nur noch in Absprache mit der oder dem Vorgesetzten möglich (Art. 8 Abs. 4 JAZ-Reglement). Der Beschwerdeführer hätte somit spätestens nach Überschreiten dieser Warngrenze im April 2018 seine Vorgesetzte informieren müssen und ohne Rücksprache keine weiteren Überstunden mehr leisten dürfen. Dies gilt umso mehr, als es der Vorgesetzten nach eigener Auffassung des Beschwerdeführers an Erfahrung und Praxis beim Aufbau und bei der Leitung des neu geschaffenen E._____ mangelte (Beschwerde S. 7). Er musste daher davon ausgehen, dass ihr der Zeitaufwand für die einzelnen Arbeiten und Termine nicht im Einzelnen klar war, auch wenn ihr aufgrund der monatlichen Sitzungen hätte bekannt sein müssen, woran der Beschwerdeführer arbeitete. Hinzu kommt, dass sich

dieser der Überstundenproblematik offenbar durchaus bewusst war (vorne E. 2.2) und er deshalb von sich aus auf seine Vorgesetzte hätte zugehen sollen. Ob die Vorgesetzte ihre Mitarbeitenden an einer Teamsitzung Anfang des Jahres 2018 angewiesen hatte, sie über «allfällige grössere Unregelmässigen in den Arbeitszeiten» zu informieren (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.4.1 S. 19; Beschwerdeantwort S. 1), ist hierbei unerheblich. Nach dem Erwogenen ist dem Beschwerdeführer im Zusammenhang mit den Überstunden eine Pflichtverletzung sowie mangelhafte Kommunikation in der Zusammenarbeit mit seiner Vorgesetzten vorzuwerfen.

4.4 Als Folge der vielen Überstunden, deren Zustandekommen die Vorgesetzte nicht nachvollziehen konnte, sah sie sich im Juni 2018 veranlasst, den Beschwerdeführer enger zu führen. Zu diesem Zweck verlangte sie von ihm zunächst Tagesrapporte (vorne E. 2.2). In Absprache mit dem Rektor leitete sie sodann einen sog. Standortbestimmungsprozess ein. Ein erstes Gespräch in diesem Zusammenhang fand am 4. Juli 2018 statt. Dabei wurden allgemeine Ziele bis Ende 2018 und konkrete Ziele für die Monate Juli und August 2018 festgelegt. Der Beschwerdeführer hatte ab sofort bis vorläufig Ende September 2018 Tagesrapporte bzw. Arbeitsjournale gemäss Vorlage seiner Vorgesetzten zu erstellen. Weitere Überstunden sowie Homeoffice wurden ihm nicht mehr gestattet, sein Arbeitspensum hatte er ab August 2018 verteilt auf vier Tage im Büro zu erbringen (vorne E. 2.4). Diese Massnahmen mögen den Beschwerdeführer gekränkt haben, sind aber nicht in Frage zu stellen. Angesichts der hohen Zahl an Überstunden bestand gerade auch mit Blick auf die sich noch im Aufbau befindende Abteilung hinreichend Anlass, Arbeit und Leistungen des Beschwerdeführers transparenter zu machen. Ein «schikanöses Verhalten» der Vorgesetzten (vgl. persönliche Stellungnahme vom 15.11.2019, BB 9 S. 8) ist darin nicht zu erblicken. Vielmehr diente es der wirksameren Wahrnehmung ihrer Führungsfunktion, einen besseren Einblick in die Arbeit des Mitarbeiters zu erhalten. Der Beschwerdeführer konnte die vier Arbeitstage und die Arbeitszeiten frei wählen, womit seinen familiären Verpflichtungen weiterhin hinreichend Rechnung getragen wurde. Mit der Vorinstanz ist einig zu gehen, dass das Führen von Tagesprotokollen zwar zu einem Mehraufwand führte, dieser sich jedoch in engen Grenzen hielt (angefochtener Entscheid E. 2.4.2 S. 21). Das unbelegte Vorbringen des Beschwerdeführers, er habe hierfür bis zu sechs Stun-

den benötigt (persönliche Stellungnahme vom 15.11.2019, BB 9 S. 8), ist nicht nachvollziehbar. Dass die Vorgesetzte dem Beschwerdeführer vorerst den Abbau der Überstunden untersagte, ist ebenfalls nicht zu beanstanden, da die Beurteilung der Arbeitsleistung während des Standortbestimmungsprozesses durch eine vermehrte Abwesenheit des Beschwerdeführers erschwert worden wäre.

4.5 Der Beschwerdeführer bekundete Mühe mit den ergriffenen Massnahmen. Darauf lässt insbesondere schliessen, dass er nur wenige Tage, nachdem seine Vorgesetzte Tagesrapporte von ihm verlangt hatte, um seine Versetzung ersuchte und die Dienste der Beratungsstelle der Berner Hochschulen in Anspruch nahm (vorne E. 2.3). Seine Reaktion auf die Kritik der Vorgesetzten und die Massnahmen zeugt von mangelnder Fähigkeit, mit schwierigen Situationen umzugehen. Anstatt die Problempunkte von sich aus offen anzusprechen und gemeinsam mit seiner Vorgesetzten nach einer Lösung zu suchen, bat er ohne vorherige Absprache mit ihr beim Rektor der BFH um seine Versetzung. Es trifft zu, dass er sich bei seinem Ersuchen um Versetzung in der Anrede auch an seine direkte Vorgesetzte wandte; insofern verhielt er sich transparent. Indes überzeugt nicht, wenn er vorbringt, er habe sich direkt an den Rektor gewandt, um die Situation nicht weiter zu verschärfen, zumal eine Versetzung auch eine Form der Konfliktlösung sei (Beschwerde S. 8). Der Konflikt erschien zu jenem Zeitpunkt noch nicht als unlösbar bzw. verfahren (vgl. auch hinten E. 5.2.3). Es wäre daher angebracht gewesen, dass der Beschwerdeführer zunächst das Gespräch mit C._____ (allenfalls im Beisein einer Drittperson) gesucht hätte, um ihr darzulegen, weshalb er sich im E._____ nicht wohlfühlt, und es ihm insbesondere an Anerkennung und Wertschätzung fehle. Dass er so vorgegangen wäre, ist weder ersichtlich noch geltend gemacht. Es ist verständlich, dass das vom Beschwerdeführer gewählte Vorgehen seine Vorgesetzte brüskierte und das Verhältnis zwischen den beiden erheblich belastete. Damit ist dem Beschwerdeführer neben der Missachtung des Dienstwegs vorzuwerfen, dass er mangelnde Bereitschaft zeigte, sich auf einen konstruktiven Dialog mit seiner Vorgesetzten einzulassen, um gemeinsam eine für beide Seiten annehmbare Lösung für die weitere Zusammenarbeit zu suchen. Dem Beschwerdeführer ist jedoch zugutezuhalten, dass er die verlangten Massnahmen trotz seiner Vorbehalte schliesslich umsetzte: Ge-

gen Ende Juni 2018 übermittelte er C._____ die ersten Tagesprotokolle, eine Übersicht seiner Tätigkeiten im Mai und Juni 2018 einschliesslich der geplanten Tätigkeiten für die Monate Juli und August 2018 sowie einen Vorschlag zum Abbau seiner Überstunden (vorne E. 2.4). Nach dem Standortbestimmungsgespräch vom 4. Juli 2018, an dem diese Massnahmen weiter konkretisiert wurden, war er infolge einer Angina während rund einer Woche arbeitsunfähig. Er bot an, seinen Ausfall mit «ein paar wenige[n] E-Mails an wichtige Personen» abzufedern (vgl. Arztzeugnis vom 9.7.2018, Akten BFH Reg. 2; E-Mails vom 6. und 9.7.2018, Akten BFH Reg. 13). Mit E-Mail vom 12. Juli 2018 bat er um eine Vorlage für die Tagesprotokolle. Er bedauerte zudem, dass ihm das Homeoffice nicht mehr ermöglicht werde und beklagte, dass dies seiner Arbeit nicht förderlich sei. Inhalt und Tonalität der E-Mails waren unauffällig (vgl. vorne E. 2.4). Ob und was die Vorgesetzte antwortete, insbesondere ob sie ihm eine Vorlage für die Tagesprotokolle sandte, ist nicht aktenkundig. Mangelnde Kooperation nach Ablehnung seines Ersuchens um Versetzung kann dem Beschwerdeführer somit nicht vorgeworfen werden.

4.6 Nach Darstellung der BFH hat sich das Fehlverhalten des Beschwerdeführers ab Mitte Juli 2018 stark akzentuiert und mit Aggressivität und Drohungen im Gespräch vom 18. September 2018 seine Spitze erreicht (Kündigungsverfügung S. 6).

4.6.1 Nach einer krankheitsbedingten rund einwöchigen Abwesenheit weilte der Beschwerdeführer vom 19. Juli bis 5. August 2018 in den Ferien (vgl. Übersicht der Tätigkeiten im Mai und Juni 2018 S. 2 zur Vorbereitung des Gesprächs vom 28.6.2018, Akten BFH Reg. 13). Mit E-Mail vom 6. August 2018 teilte er seiner Vorgesetzten wie am Standortbestimmungsgespräch vom 4. Juli 2018 vereinbart seine künftigen Arbeitstage mit (Akten BFH Reg. 13). Am 10. August 2018 mailte er seiner Vorgesetzten im Hinblick auf das Gespräch vom 13. August 2018 verschiedene Unterlagen, u.a. die Tagesprotokolle und das «...» Juni-Juli (Akten BFH Reg. 13). Die Rapporte bzw. die Übersicht seiner erledigten Arbeiten waren noch sehr rudimentär gehalten und das «...» ... Juni-Juli war bezüglich der erledigten Arbeiten wenig aussagekräftig. Seine Vorgesetzte verlangte am 13. August 2018 denn auch, dass der Beschwerdeführer seine Arbeiten detaillierter darstellt.

In seiner E-Mail vom 16. August 2018 verwahrte sich der Beschwerdeführer gegen den von C._____ am Gespräch erhobenen Vorwurf, er äussere sich negativ über das E._____; im Ton und im Inhalt blieb er dabei freundlich (Akten BFH Reg. 13). Mit E-Mail vom 20. August 2018 bat die Vorgesetzte den Beschwerdeführer, seine Tagesrapporte zu ergänzen. Diesem Anliegen kam er mit seinen Ausführungen vom 21. August 2018 per E-Mail nach. Nach Auffassung der Vorgesetzten hatte er die Vorgabe, seine konkreten Tätigkeiten detaillierter abzubilden, noch zu wenig umgesetzt. Dabei kann es sich jedoch um ein Missverständnis gehandelt haben (vorne E. 2.6). Jedenfalls ist nicht erstellt, dass der Beschwerdeführer die entsprechenden Anweisungen seiner Vorgesetzten willentlich nicht umgesetzt hat. Was die ebenfalls bemängelte verspätete Abgabe der Tagesrapporte angeht, machte der Beschwerdeführer Informatikprobleme geltend, was von der BFH nicht in Frage gestellt wurde.

4.6.2 Ab dem 20. August 2018 war der Beschwerdeführer arbeitsunfähig. Das bilaterale Gespräch vom 20. August 2018 sowie die weiteren geplanten wöchentlichen Gespräche fanden daher nicht mehr statt. Wie die Vorinstanz richtig erwogen hat (angefochtener Entscheid E. 2.4.1 S. 20), schuldete der Beschwerdeführer während seiner Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich keine Arbeitsleistung. Mit seiner ausführlichen E-Mail vom 21. August 2018 hat er daher den Wunsch seiner Vorgesetzten nach Ergänzung der Tagesrapporte hinreichend erfüllt. Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer der Bitte seiner Vorgesetzten vom 22. August 2018, seine krankheitsbedingte Abwesenheit im Kalender einzutragen und sie über laufende Geschäfte zu informieren, nicht nachgekommen ist, obschon er dies mit E-Mail vom 28. August 2018 in Aussicht gestellt hatte (vorne E. 2.6). Der Vorinstanz ist beizupflichten, dass ihm die Weitergabe der erbetenen Informationen auch während seiner Arbeitsunfähigkeit zumutbar gewesen wäre, handelte es sich hierbei doch nur um kurze Angaben, die den weiteren Betrieb erleichtert hätten. Indes ist nicht ausgeschlossen, dass der Beschwerdeführer die Bitte aufgrund seiner damals offenbar eingeschränkten psychischen Gesundheit vergessen hat oder sich nicht im Stande sah, ihr nachzukommen. Dass die Vorgesetzte nochmals nachfragte und der Beschwerdeführer dem Anliegen erneut nicht nachkam, ist weder geltend gemacht noch ersichtlich. Das Versäumnis des Beschwerdeführers wiegt daher nicht besonders schwer.

4.7 Strittig ist schliesslich das Verhalten des Beschwerdeführers am Gespräch vom 18. September 2018 selber.

4.7.1 Der Verlauf des Gesprächs wird von den anwesenden Personen sehr unterschiedlich geschildert. Der Vorhalt der Vorgesetzten, der Beschwerdeführer habe sich dem Vernehmen nach Dritten gegenüber negativ über das E._____ geäussert, nahm dabei unbestrittenermassen viel Raum ein; der Beschwerdeführer insistierte auf diesem Thema. Die BFH wirft dem Beschwerdeführer vor, sich aggressiv und drohend verhalten zu haben. Zudem habe er seine Vorgesetzte der «Verleumdung» beschuldigt. Er habe die Grenze des Tolerierbaren überschritten, was Mitursache für das gestörte Vertrauensverhältnis sei (vgl. Kündigungsverfügung S. 6 f.; Beschwerdeantwort S. 3 ff.; Schlussbemerkungen vom 2.2.2021 S. 3, act. 34). Die Vorinstanz ist zusammenfassend zum Schluss gekommen, dass das Verhalten des Beschwerdeführers am Gespräch vom 18. September 2018 teilweise unangemessen, aber nicht drohend war. Zudem habe er seine Vorgesetzte nicht der «Verleumdung» beschuldigt (angefochtener Entscheid E. 2.3.2 S. 16 f.). Der Beschwerdeführer räumt ein, am Gespräch emotional reagiert zu haben. Bestimmtheit und Eindringlichkeit seien jedoch auf seine damalige psychische Verfassung zurückzuführen. Er habe sich nicht ernstgenommen gefühlt, da ihm nicht ermöglicht worden sei, sich zu rechtfertigen (Beschwerde S. 8; Replik S. 4 f.).

4.7.2 Zum Gespräch vom 18. September 2018 bestehen zwei Gesprächsnotizen. Eine wurde von D._____, der teilnehmenden Mitarbeiterin des Personaldienstes, zwei Tage nach dem Gespräch verfasst und dem Beschwerdeführer am 22. Oktober 2018 zusammen mit der Kündigungsandrohung zur Kenntnis gebracht (Akten BFH Reg. 13). Die zweite stammt vom Beschwerdeführer («korrigierende sowie ergänzende Notizen» zur ersten Gesprächsnotiz), welche er letztmals am 1. November 2018 «aktualisierte» und gleichentags der BFH zukommen liess (Akten BFH Reg. 13). Entgegen der Auffassung der Schule (Beschwerdeantwort S. 3) kommt der Aktennotiz von D._____ nicht automatisch eine höhere Glaubwürdigkeit zu. Sie war zwar am Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Vorgesetzten nicht beteiligt. Sie ist indes ebenfalls Arbeitnehmerin der BFH und damit nicht völlig unabhängig. Zur Gesprächsnotiz des Beschwerdeführers merkt die

Schule zu Recht an, dass er diese erst fertigstellte und einreichte, als ihm ihre Kündigungsabsicht bereits bekannt war. Auch wenn diese Gesprächsnotiz gemäss (unbelegter) Aussage des Beschwerdeführers in Absprache mit der Gewerkschaftsvertreterin erstellt worden sei, gibt sie eine subjektiv geprägte Sichtweise wieder. Es ist daher nur mit Zurückhaltung darauf abzustellen. Für die Beurteilung des Verhaltens des Beschwerdeführers am Gespräch vom 18. September 2018 sind schliesslich die Einvernahmeprotokolle des Strafverfahrens von Bedeutung (act. 29A; vorne Bst. C).

4.7.3 Die BFH stützt ihre Vorwürfe vorab auf die von D. _____ verfasste Aktennotiz. Dieser ist – soweit hier interessierend – Folgendes zu entnehmen (Akten BFH Reg. 13):

«A. _____ bringt sich hier vehement ein, diese Aussage, dass er schlecht über das E. _____ gesprochen haben soll, sei eine Verleumdung und er fordert C. _____ heftig auf, die Aussage zurückzunehmen und ihm die Namen oder den Namen der Person zu nennen, die das gesagt habe. [...] C. _____ erklärt A. _____, dass keine Namen genannt werden, allein aus Datenschutzgründen nicht. [...] Für A. _____ ist das aber nicht ausreichend, er fordert C. _____ wiederholt auf, den Namen zu nennen und bringt deutlich zum Ausdruck, dass es andernfalls Folgen haben werde. D. _____ bringt sich ein und sagt, dass es sich hierbei um eine Drohung handle und dass man keine Namen nennen werde. A. _____ fährt weiter und fordert C. _____ auf, sich bei ihm zu entschuldigen. [...]

A. _____ kommt im Gespräch immer wieder zurück auf diesen Punkt, er spricht in aggressivem Ton und muss mehrmals angehalten werden. Auch fällt A. _____ den Teilnehmenden verschiedentlich ins Wort.

D. _____ fügt an, dass der aggressive Ton von A. _____ für sich spreche und zum Ausdruck bringe, dass hier kein Vertrauensverhältnis bestehe. A. _____ weist dies seinerseits klar zurück. [...]

Demgegenüber hält der Beschwerdeführer zum Gespräch in seiner Aktennotiz Folgendes fest (Akten BFH Reg. 13):

«A. _____ machte nochmals bestimmt und eindringlich klar, dass es sich bei diesen Vorwürfen um ehr- und persönlichkeitsverletzende Äusserungen handle, die er nicht hinnehmen werde. Er werde durch diese unwahren Behauptungen offensichtlich bewusst und gezielt in seiner Integrität am Arbeitsplatz beschädigt. Er forderte C. _____ mehrfach auf, die Namen zu nennen, damit er sich wenigstens verteidigen könne und diese verleumderischen Personen Stellung beziehen müssten. C. _____ lehnte dies kategorisch ab mit dem Hinweis, A. _____ habe diese Vorwürfe einfach hinzunehmen, zudem müsse sie diese Personen ja schützen.

A. _____ zeigte sich sichtlich erschrocken und entsetzt darüber. [...] C. _____ lehnte jeglichen Hinweis oder aber auch eine Relativierung der Vorwürfe ab. Obwohl C. _____ und Frau D. _____ das Thema

beenden wollten, kamen A._____ und [die Gewerkschaftsvertreterin] wieder auf das Thema zurück. A._____ forderte nachdrücklich C._____ auf, ihn als Mitarbeiter der BFH und des E._____ zu schützen und nicht Personen aus einem anderen Umfeld. A._____ sagte deutlich, er gehe nicht davon aus, es handle sich bei den verleumdenden Personen um Teammitglieder des A._____ erklärte, er werde dies so nicht hinnehmen können, weil es sich nach seiner Ansicht um Straftaten gegen seine Ehre handle.»

4.7.4 C._____ gab bei der Staatsanwaltschaft an, der Beschwerdeführer sei am Gespräch vom 18. September 2018 «aggressiv, feindselig» gewesen. Der aggressive Ton habe sich durchgezogen, es habe keine Änderung in der Tonlage gegeben. Das Gesprächsklima sei schwierig gewesen (vgl. Strafakten act. 29A5 S. 3). Zur Frage, ob der Beschwerdeführer sie am 18. September 2018 der Verleumdung bezichtigt habe, sagte C._____ Folgendes aus (Strafakten act. 29A5 S. 4, 6):

«Er hat sich bezogen auf meine Aussage, dass er sich negativ über das E._____ geäußert habe, und sagte, das sei eine Verleumdung, ich soll das zurücknehmen und mich entschuldigen. [...] Ich habe es so verstanden, dass er nicht glaubt, was ich sage. Er hat in der Sitzung sehr nachgefragt, wer das gesagt habe. Ich habe die Auskunft verweigert. Ich habe es so verstanden, dass er denkt, ich hätte das erfunden. [...] Im Gespräch habe ich es so empfunden, dass er denkt, dass ich ihn verleumden würde, da er von mir wollte, dass ich mich bei ihm entschuldige.»

4.7.5 Der Leiter ... der BFH gab gegenüber der Staatsanwaltschaft zu Protokoll, er könne sich an eine Begegnung mit D._____ erinnern, kurz nach dem Gespräch vom 18. September 2018. Sie habe ihm gesagt, sie habe «noch nie so was erlebt». Der Beschwerdeführer sei ausser sich gewesen und sie habe sogar Angst gehabt. Dessen Vorgesetzte und sie hätten sich bedroht gefühlt, Erstere auch bedrängt. Das hätten die beiden Frauen ihm – dem Leiter ... – auch mündlich gesagt (vgl. Strafakten act. 29A8 S. 3).

4.7.6 D._____ gab bezüglich des Gesprächs vom 18. September 2018 gegenüber der Staatsanwaltschaft Folgendes zu Protokoll (Strafakten act. 29A9 S. 2 f.):

«[...] Es ging darum, dass Frau C._____ ihm gewisse Sachen sagen wollte. Zu Beginn verlief es ruhig. Dann gab es zwischendurch Situationen, bei denen [der Beschwerdeführer] Frau C._____ unterbrochen hat und zwischendurch war es auch etwas lauter, als ich es von anderen Gespräch gewohnt bin. [...] Ich habe dann [den Leiter ...] nach dem Gespräch auf dem Gang getroffen und ging zu ihm ins Büro. Ich war noch etwas aufgebracht. Ich habe ihm dann meinen ersten

Eindruck vom Gespräch erzählt und gesagt, dass ich noch eine Gesprächsnotiz verfassen werde. [Den Rektor] habe ich dann auch informiert. [...]»

Auf Frage, ob der Beschwerdeführer seine Vorgesetzte am Gespräch vom 18. September 2018 bezichtigte, ihn verleumdet zu haben, antwortete D. _____ (Strafakten act. 29A9 S. 2):

«Ja. Der Vorwurf fiel, dass er wissen wollte, welche Person etwas Negatives über ihn gesagt habe, also wer kommuniziert hat, dass er offensichtlich negativ über die Abteilung spricht. In dem Zusammenhang war es eine Anschuldigung gegenüber Frau C. _____»

Auf Frage, welche Aussage die Vorgesetzte hätte zurücknehmen sollen, gab sie zu Protokoll (vgl. Strafakten act. 29A9 S. 3):

«Sie hat ihm gesagt, dass ihr zugetragen wurde, dass er über das E. _____ schlecht rede. Er wollte Namen wissen. Ich habe das so verstanden, dass sie das zurücknehmen sollte. Es kann aber auch sein, dass ich das falsch verstanden habe.»

Die Nachfrage, ob sie es so verstanden habe, dass der Beschwerdeführer seine Vorgesetzte als Verleumderin bezeichnet habe, beantwortete sie wie folgt (Strafakten act. 29A9 S. 4):

«Im Gespräch habe ich es nicht gleich so realisiert, aber im Nachhinein habe ich es so verstanden.»

4.7.7 Gestützt auf die aktenkundigen Gesprächsnotizen und die Aussagen im Strafverfahren ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer am Gespräch vom 18. September 2018 psychisch angeschlagen, sehr emotional und aufgebracht war. Das Gespräch verlief zu Beginn noch ruhig, wurde in angespannter Stimmung aber zunehmend schwierig. Der Beschwerdeführer fühlte sich nicht ernstgenommen. Der Vorwurf negativer Äusserungen gegenüber Dritten und der Umstand, dass seine Vorgesetzte nicht näher darauf eingehen wollte, empfand er als äusserst ungerecht. Er insistierte auf diesem Thema, kam immer wieder darauf zurück und gibt selber an, «bestimmt und eindringlich» seinen Standpunkt klar gemacht zu haben. Er bestreitet nicht, seine Vorgesetzte wiederholt unterbrochen zu haben. Unbestritten ist so dann, dass er sie mehrmals aufforderte, ihm die Namen der ihn denunzierenden Personen zu nennen und sich zu entschuldigen. Wie die Vorinstanz festgehalten hat (angefochtener Entscheid E. 2.3.2 S. 16 f.), konnte sein Verhalten von der Gegenseite als aggressiv empfunden werden. Dass der Beschwerdeführer ein drohendes Verhalten an den Tag gelegt hätte, ist in-

des nicht erwiesen. Die Aussage des Leiters ... vor der Staatsanwaltschaft, C._____ und D._____ hätten Angst gehabt und sich bedroht gefühlt, wurde von den beiden nicht bestätigt. Beide empfanden das Gespräch zwar als schwierig und unangenehm; hätten sie sich bedroht gefühlt, wäre dies aber wohl bereits deutlich in der Gesprächsnotiz vom 20. September 2018 zum Ausdruck gekommen. D._____ gab gegenüber der Staatsanwaltschaft an, es sei zwischendurch «etwas lauter» geworden, als sie von anderen Gesprächen gewohnt sei (E. 4.7.6 hiervor). Dass sie sich bedroht gefühlt habe, behauptet sie jedoch nicht. Nicht ausgeschlossen erscheint, dass der Beschwerdeführer seiner Vorgesetzten im Verlauf des Gesprächs vorwarf, sie habe die Informationen über angeblich negative Äusserungen seinerseits nur erfunden bzw. wider besseres Wissen weitergegeben; anhand der Akten lässt sich dies jedoch nicht zweifelsfrei feststellen. Die Frage an der Einvernahme bei der Staatsanwaltschaft, ob der Beschwerdeführer sie «während der Anstellung» verleumdet, angeschwärzt oder in der Ehre verletzt habe, verneinte C._____ ausdrücklich (Strafakten act. 29A5 S. 7). Der Einwand der BFH, sie habe damit lediglich die Zeit vor Eintritt seiner Arbeitsunfähigkeit gemeint (Schlussbemerkungen vom 2.2.2021 S. 2, act. 34), ist nicht plausibel. Vielmehr hat die Vorgesetzte den Verleumdungsvorwurf auf den Vorhalt bezogen, der Beschwerdeführer habe sich negativ über das E._____ geäußert, nicht hingegen auf ihre Person (vorne E. 4.7.4).

4.7.8 Aus dem Gesagten folgt, dass sich der Beschwerdeführer am Gespräch vom 18. September 2018 eindringlich und unnachgiebig zeigte, sich im Ton vergriff und den Anwesenden wiederholt ins Wort fiel. Mit der Vorinstanz ist dem Beschwerdeführer damit ein unangemessenes Verhalten vorzuwerfen. Nicht erstellt ist jedoch, dass er sich drohend und seiner Vorgesetzten gegenüber ehrverletzend verhielt.

4.8 Als Zwischenergebnis ist festzuhalten, dass sich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses weniger auf einzelne triftige Gründe im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG stützen lässt. Im Vordergrund steht vielmehr das unbestrittenermassen zerrüttete Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Vorgesetzten, das sich aufgrund von Vorfällen unterschiedlicher Tragweite über die Zeit ergeben hat. In diesem Zusammenhang sind auch

die gesundheitlichen Probleme zu sehen, die den Beschwerdeführer daran gehindert haben, seine Arbeitsleistung weiterhin zu erbringen.

5.

Zu klären bleiben die Verantwortlichkeiten für das zerrüttete Vertrauensverhältnis.

5.1 Nach dem Erwogenen traten seit Juni 2018 Spannungen zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Vorgesetzten auf. Dem Beschwerdeführer ist in diesem Zusammenhang vorzuwerfen, dass er vereinzelt an die fristgerechte Erledigung von Aufträgen erinnert werden musste (vorne E. 4.2). Zudem informierte er seine Vorgesetzte nicht über seine vielen Überstunden (vorne E. 4.3). Die daraufhin initialisierte engere Führung durch C. _____ und die damit einhergehenden Rahmenbedingungen (kein Homeoffice mehr, Arbeitspensum in vier Tagen erbringen) erachtete der Beschwerdeführer als unangemessen und ungerecht; er fühlte sich und seine Arbeit durch seine Vorgesetzte als zu wenig wertgeschätzt. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers waren die von der Vorgesetzten getroffenen Massnahmen indes nicht schikanös (vorne E. 4.4 und 4.5). Der pauschale Vorwurf, C. _____ fehle es an den nötigen Kenntnissen für ihre Vorgesetztenfunktion (Beschwerde S. 4), lässt sich nicht erhärten. Dem Beschwerdeführer ist sodann vorzuwerfen, dass er um seine Versetzung ersuchte, ohne dies vorgängig mit seiner direkten Vorgesetzten zu thematisieren. Mit diesem Vorgehen offenbarte er mangelnde Kritikfähigkeit und fehlenden Willen, den Konflikt gemeinsam aktiv anzugehen und nach Lösungen zu suchen (vorne E. 4.5). Damit trug er wesentlich dazu bei, dass sich die Spannungen verstärkten. Mit der Einleitung des Standortbestimmungsprozesses gab die Vorgesetzte jedoch zu erkennen, dass sie die weitere Zusammenarbeit dennoch als möglich erachtete. Der Beschwerdeführer liess sich seinerseits auf diesen Prozess ein. Wohl schien es ihm noch Mühe bereitet zu haben, die Tagesprotokolle gemäss den Vorgaben zu gestalten. Inwiefern sich sein Fehlverhalten aber bereits ab Mitte Juli 2018 «stark akzentuiert» hätte (vorne E. 4.6), ist entgegen der Darstellung der BFH nicht erkennbar. Der Beschwerdeführer blieb im Ton und im Inhalt seiner E-Mails

jeweils freundlich und kooperativ. Dass er entgegen den Weisungen der Vorgesetzten weitere Überstunden generierte oder Aufträge nicht pünktlich ausführte, ist nicht aktenkundig. Ebenso wenig finden sich Hinweise dafür, dass sein Verhalten vor Eintritt der fortdauernden Arbeitsunfähigkeit am 20. August 2018 (weiteren) Anlass zu Beanstandungen gegeben hätte.

5.2 Die Situation verschlechterte sich wieder und eskalierte schliesslich, als die Vorgesetzte dem Beschwerdeführer am Gespräch vom 18. September 2018 negative Äusserungen über das E._____ der BFH gegenüber Dritten vorwarf und sich weigerte, näher auf dieses Thema einzugehen. Dazu ergibt sich Folgendes:

5.2.1 Im Sommer 2018 meldete B._____ C._____, der gemeinsamen Vorgesetzten von ihr und dem Beschwerdeführer, dass sich dieser bei der ... negativ über das E._____ geäussert habe. C._____ nahm diese Information ohne Nachfragen entgegen («Ich wollte nicht ins Detail gehen oder Details hören»; Strafakten act. 29A5 S. 3) und hatte deshalb keine Kenntnis, was der Beschwerdeführer wem gegenüber in welchem Zusammenhang gesagt haben soll. Hätte sie bei B._____ pflichtgemäss nachgefragt, hätte sie erfahren, dass diese lediglich die Aussage einer gemeinsamen Bekannten im erwähnten Sinn interpretiert hatte (vgl. vorne E. 2.5). Gerade weil B._____ nicht deutscher Muttersprache ist, hätte C._____ Anlass gehabt nachzufragen, konnte sie doch nicht ausschliessen, dass die Mitarbeiterin gewisse Aussagen falsch verstanden oder irrtümlich falsch weitergegeben hat (vgl. Schlussbemerkungen der BFH vom 2.2.2021 S. 1 f., act. 34). C._____ traf auch in der Folge keine weiteren Abklärungen. Ihre Aussage vor der Staatsanwaltschaft, sie habe der Mitteilung ihrer Mitarbeiterin Glauben geschenkt, da sie zu jenem Zeitpunkt Schwierigkeiten mit dem Beschwerdeführer gehabt und sich mit ihm in einem Standortbestimmungsprozess befunden habe (vgl. Strafakten act. 29A5 S. 8), offenbart eine gewisse Voreingenommenheit. Nicht zuletzt weil das Verhältnis zwischen ihnen bereits belastet war, hätte sie sich nicht bloss auf eine vage Aussage vom Hörensagen abstützen dürfen. Als Vorgesetzte und Führungsperson hat sie eine Fürsorgepflicht gegenüber dem ihr unterstellten Personal (vgl. Art. 4 Bst. g PG; Art. 328 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR;

SR 220]; BVR 2009 S. 443 E. 5.1; Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 67 f. Rz. 42 ff.). Sie hatte daher nicht nur das Ansehen der BFH zu schützen, sondern auch dasjenige ihrer Mitarbeitenden. Persönliche und berufliche Ehre sowie Stellung und Ansehen im Betrieb gehören zu den geschützten Persönlichkeitsgütern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (vgl. BGer 4A_28/2009 vom 26.3.2009, in JAR 2010 S. 264 E. 3.2; BVGer A-3584/2020 vom 12.4.2021 E. 6.3; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxis-kommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 328 N. 7). Diese Rechtsgüter können beeinträchtigt sein, wenn seitens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers unbewiesene Vorwürfe erhoben, Gerüchte gestreut oder unnötige Informationen an Dritte weitergegeben werden (vgl. Entscheid des Arbeitsgerichts Zürich vom 21.8.2013, in JAR 2014 S. 555; Portmann/Rudolph, in Basler Kommentar, 7. Aufl. 2020, Art. 328 OR N. 24). Trotz fehlender Abklärungen und in Unkenntnis weiterer Einzelheiten konfrontierte die Vorgesetzte den Beschwerdeführer mit dem Vorwurf, er habe sich Dritten gegenüber negativ über das E._____ geäußert. Dabei gab sie ihm offenbar keine Gelegenheit, sich zum Vorhalt zu äussern, sondern forderte ihn direkt auf, das Verhalten sofort einzustellen. Damit signalisierte sie ihm, dass sie den Vorwurf als zutreffend erachtete. Diesen Eindruck verstärkte sie, als sie sich trotz wiederholter Bitten des Beschwerdeführers weigerte, dem Vorwurf nachzugehen. Dieses Verhalten ist mit der Fürsorgepflicht kaum zu vereinbaren.

5.2.2 Wie die Vorgesetzte mit der Meldung von B._____ umging, war nach dem Gesagten problematisch und trug wesentlich zur Eskalation des Konflikts bei. Der Beschwerdeführer legte in der Angelegenheit zwar eine beträchtliche Empfindlichkeit an den Tag. Allerdings ist verständlich, dass er die unnachgiebige Haltung seiner Vorgesetzten, dem Vorwurf nicht nachzugehen, als unfair empfand und ihn das in seiner Meinung bestärkte, C._____ sei ihm nicht wohlgesinnt und stelle die weitere Zusammenarbeit mit ihm in Frage. Dass er in dieser Situation befürchtete, der Vorwurf könnte negative Auswirkungen auf sein weiteres berufliches Fortkommen haben, ist nachvollziehbar. Wie sich aus den Arztberichten vom 4. November und 16. Dezember 2018 ergibt, belastete die Situation am Arbeitsplatz den Beschwerdeführer stark. Er erkrankte, kurz nachdem ihn seine Vorgesetzte zum ersten Mal mit dem Vorwurf konfrontiert hatte, er habe sich Dritten ge-

genüber negativ über das E. _____ geäußert; wenige Tage nach dem Gespräch vom 18. September 2018 begab er sich in psychiatrische Behandlung (vgl. vorne E. 2.10).

5.2.3 Die Vorgesetzte muss sich sodann entgegenhalten lassen, sich nicht genügend um eine Beilegung des Konflikts bemüht zu haben. Sie initialisierte zwar im Juni 2018 eine engere Begleitung des Beschwerdeführers, indem sie die bilateralen Gespräche nicht mehr nur monatlich, sondern wöchentlich führte. Dabei ging es jedoch im Wesentlichen darum, die Arbeit des Beschwerdeführers nachzuvollziehen und ihn bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen; die Lösung des Konflikts zwischen ihr und dem Beschwerdeführer stand nicht im Vordergrund. Dasselbe gilt für die beiden Standortbestimmungsgespräche vom 4. Juli und 18. September 2018, an denen jeweils eine Mitarbeiterin der Personalabteilung der BFH anwesend war. Die Vorgesetzte durfte nicht davon ausgehen, dass (weitere) Konfliktlösungsmaßnahmen erfolglos sein würden. In der Verwaltungsgerichtsbeschwerde rechtfertigt der Beschwerdeführer sein Ersuchen um Versetzung vom 22. Juni 2018 an den damaligen Rektor zwar damit, dass der Konflikt mit seiner Vorgesetzten «nicht mehr lösbar» gewesen sei (vgl. Beschwerde S. 8). Aktenmässig lässt sich indes der Schluss nicht stützen, er habe das Vertrauensverhältnis zur Vorgesetzten bereits im Juni 2018 als zerrüttet erachtet (vgl. Beschwerdeantwort S. 5). Am Standortbestimmungsprozess beteiligte er sich konstruktiv (vorne E. 5.1). Unbestrittenermassen schlug er am 18. September 2018 zudem eine Mediation unter der Leitung eines Mitarbeiters der Beratungsstelle der Berner Hochschulen vor und stellte in Aussicht, nach seiner Genesung seine Arbeitstätigkeit wieder aufzunehmen. Er ging damals offenbar davon aus, dass der Konflikt mit externer Hilfe gelöst werden und er seine Arbeitsfähigkeit am Arbeitsplatz wieder erlangen könnte. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs hielt er am 6. November 2018 unter Bezugnahme auf das Gespräch vom 18. September 2018 sodann fest, dass das Vertrauensverhältnis zu seiner Vorgesetzten massiv gestört sei, er sich aber trotzdem «eine angepasste Zusammenarbeit» vorstellen könne (S. 9, Akten BFH Reg. 13). Die Vorgesetzte lehnte die vorgeschlagene Mediation aufgrund des Verhaltens des Beschwerdeführers indes ab (vgl. Kündigungsverfügung S. 7 f.). Wohl erschien es am 18. September 2018 schwierig, mit dem emotional aufgebrachten Beschwerdeführer einen gemeinsamen Lö-

sungsweg zu finden. Er verhielt sich jedoch weder drohend noch ehrverletzend (vorne E. 4.7.8); ausserdem war er in diesem Moment aus psychischen Gründen krankgeschrieben. Mit einer dieser besonderen Situation angemesseneren Gesprächsführung und der Bereitschaft, seine Einwände und Bedenken gegenüber den Begleitmassnahmen ernst zu nehmen, hätte C._____ die Situation am 18. September 2018 entschärfen und den Weg für eine weitere Zusammenarbeit ebnen können. Das Verhalten des Beschwerdeführers liess jedenfalls nicht den Schluss zu, dass (weitere) Konfliktlösungsbemühungen, insbesondere eine Mediation oder ein begleiteter Arbeitsversuch, von vornherein erfolglos gewesen wären. Die BFH durfte deshalb von solchen Massnahmen nicht absehen (vgl. für diese Würdigung auch BGE 136 III 513 E. 2.5 f. [Pra 100/2011 Nr. 40]). Kommt hinzu, dass der Konflikt relativ jung war und noch nicht derart lange andauerte, dass von einer festgefahrenen Situation hätte ausgegangen werden müssen.

5.3 Zusammenfassend hat der Beschwerdeführer hinsichtlich der Überstunden und seines Versetzungsantrags ein Fehlverhalten an den Tag gelegt und zur Entstehung des Konflikts und des zerrütteten Vertrauensverhältnisses mit seiner Vorgesetzten beigetragen. Dies bestreitet er grundsätzlich auch nicht (Beschwerde S. 11). Er liess sich aber anschliessend auf den Standortbestimmungsprozess ein, und bis zum Eintritt seiner Arbeitsunfähigkeit traten keine Vorkommnisse auf, die für sich allein oder gesamthaft betrachtet eine Kündigung gerechtfertigt hätten. Die spätere negative Entwicklung und Eskalation des Konflikts stehen in engem Zusammenhang mit dem Vorwurf, der Beschwerdeführer habe sich angeblich Dritten gegenüber negativ über das E._____ geäussert. Die Vorgesetzte kam dabei ihrer Aufgabe und den damit verbundenen Anforderungen an ein (korrektes) Führungsverhalten und einen sorgfältigen sowie unvoreingenommenen Umgang mit Anschuldigungen und Konfliktsituationen ungenügend nach. Damit trug sie wesentlich zur Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses bei. Unerheblich ist, dass die BFH dem Beschwerdeführer in der Kündigungsverfügung kein illoyales Verhalten vorwirft. Der Umgang der ... mit diesem Vorwurf und die darauffolgende negative Entwicklung des Konflikts muss sich die Schule für die Beurteilung, ob die Kündigung rechtmässig erfolgt ist, entgegenhalten lassen. Die Reaktion des Beschwerdeführers auf

den Vorwurf und insbesondere sein Verhalten am 18. September 2018 waren zwar teilweise unangemessen. Angesichts der gesamten Umstände kann daraus aber auch unter Einbezug der Vorkommnisse, die zum Standortbestimmungsprozess geführt haben, nicht auf einen Kündigungsgrund geschlossen werden. Da die Vorgesetzte massgeblich zur Konflikteskalation beigetragen und sich weiteren Massnahmen, insbesondere einer vom Beschwerdeführer vorgeschlagenen Mediation, verschlossen hat, vermag auch die arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers die Kündigung nicht zu begründen. Die BFH hat die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers denn auch ursprünglich nicht als Kündigungsgrund angeführt. In der hier massgebenden Gesamtbetrachtung ist sodann zu berücksichtigen, dass die Spannungen nur im Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der ... auftraten; die Zusammenarbeit mit den weiteren Mitarbeitenden der Abteilung des E._____ scheint nicht beeinträchtigt gewesen zu sein. Zudem ist weder geltend gemacht noch ersichtlich, dass die Arbeit oder das Verhalten des Beschwerdeführers von Interessierten oder Beteiligten an ... oder Partnern beanstandet worden wäre.

6.

Nach dem Erwogenen erweist sich die Beschwerde als begründet und ist unter Aufhebung des angefochtenen Entscheids gutzuheissen, soweit darauf einzutreten ist (vorne E. 1.2 und 1.3). Bei diesem Ergebnis ist auf die Vorwürfe des Beschwerdeführers, die BFH und die Vorinstanz hätten seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt (Schlussbemerkungen vom 27.1.2021 S. 2 f. und 5 ff., act. 33) nicht weiter einzugehen, und es kann insbesondere offenbleiben, ob sie fristgerecht vorgebracht wurden (vgl. Art. 33 Abs. 3 VRPG).

7.

7.1 Bei diesem Ausgang des Verfahrens sind für die Verfahren vor dem Verwaltungsgericht und vor der BKD keine Kosten zu erheben; das teilweise

Nichteintreten rechtfertigt keine Kostenausscheidung (Art. 108 Abs. 1 und 2 VRPG sowie für das vorinstanzliche Verfahren auch Art. 102 VRPG i.V.m. Art. 67 Abs. 1 Bst. b des Gesetzes vom 26. März 2002 über die Steuerung von Finanzen und Leistungen [FLG; BSG 620.0]). Der Kanton Bern (BKD) hat dem anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer die Parteikosten für die Verfahren vor beiden Instanzen zu ersetzen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG).

7.2 Für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht macht der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers ausgehend von einem Zeitaufwand von 34 Stunden ein Honorar von Fr. 8'500.-- zuzüglich Auslagen und MWSt geltend (Kostennote vom 17.6.2021, act. 36 und 36A2). Bei einem Rahmentarif von Fr. 400.-- bis 11'800.-- pro Instanz (Art. 41 Abs. 1 des Kantonalen Anwaltsgesetzes vom 28. März 2006 [KAG; BSG 168.11] i.V.m. Art. 11 Abs. 1 der Verordnung vom 17. Mai 2006 über die Bemessung des Parteikostenersatzes [Parteikostenverordnung, PKV; BSG 168.811]) erscheint dieses Honorar mit Blick auf die massgebenden Bemessungskriterien von Art. 41 Abs. 3 KAG überhöht. Zwar hat der Rechtsvertreter zusätzlich zur Verwaltungsgerichtsbeschwerde eine Replik und Schlussbemerkungen verfasst, wobei er sich auch zu den edierten Strafakten äusserte. Mit dem triftigen Kündigungsgrund stand jedoch eine (nicht sehr komplexe) Frage zur Diskussion, mit der sich der Rechtsvertreter zudem im erstinstanzlichen Beschwerdeverfahren bereits eingehend befasst hat. Auch wenn die Bedeutung der Streitsache leicht überdurchschnittlich sein mag, ist das Honorar daher auf Fr. 5'000.-- zu kürzen. Die Parteikosten für das vorliegende Verfahren sind demnach unter Berücksichtigung der geltend gemachten Auslagen (Fr. 295.30) und der MWSt (7,7 % von Fr. 5'295.30) auf Fr. 5'703.05 festzusetzen.

7.3 Für das vorinstanzliche Verfahren gibt die Kostennote zu keinen Bemerkungen Anlass (act. 36 und 36A1). Die Parteikosten für das Verfahren vor der BKD sind demnach unter Berücksichtigung der geltend gemachten Auslagen (Fr. 351.65) und der MWSt (7,7 % von Fr. 8'726.65) auf Fr. 9'398.60 festzusetzen.

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird gutgeheissen, soweit darauf eingetreten wird. Der Entscheid der Erziehungsdirektion des Kantons Bern vom 15. Oktober 2019 wird aufgehoben.
2. a) Für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht werden keine Kosten erhoben.
b) Die Berner Fachhochschule hat dem Beschwerdeführer für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht die Parteikosten, bestimmt auf Fr. 5'703.05 (inkl. Auslagen und MWSt), zu ersetzen.
3. a) Für das Verfahren vor der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern werden keine Kosten erhoben.
b) Die Berner Fachhochschule hat dem Beschwerdeführer für das Verfahren vor der Bildungs- und Kulturdirektion die Parteikosten, bestimmt auf Fr. 9'398.60 (inkl. Auslagen und MWSt), zu ersetzen.
4. Zu eröffnen:
 - Beschwerdeführer
 - Beschwerdegegnerin
 - Bildungs- und Kulturdirektion 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.--.