

**Verwaltungsgericht des Kantons Bern**  
Verwaltungsrechtliche Abteilung

**Urteil vom 13. Juni 2022**

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

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

gegen

**Einwohnergemeinde B.** \_\_\_\_\_  
vertreten durch Rechtsanwalt ...  
Beschwerdegegnerin

und

**Regierungsstatthalteramt Bern-Mittelland**  
Poststrasse 25, 3071 Ostermundigen

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid des  
Regierungsstatthalters des Verwaltungskreises Bern-Mittelland vom  
2. Dezember 2019; vbv 44/2019)



## **Sachverhalt:**

### **A.**

A.\_\_\_\_\_ (Jg. 1970) war ab 1. September 2013 bei der Einwohnergemeinde (EG) B.\_\_\_\_\_ als Leiter der Abteilung Finanzen/Steuern unbefristet angestellt. Mit Verfügung vom 26. Juni 2019 kündigte der Gemeinderat das Arbeitsverhältnis per 30. September 2019 und stellte A.\_\_\_\_\_ frei.

### **B.**

Dagegen erhob A.\_\_\_\_\_ am 29. Juli 2019 Beschwerde an das Regierungsstatthalteramt (RSA) Bern-Mittelland. Am 16. September 2019 führte der Regierungsstatthalter unter Mitwirkung der Parteien eine Instruktionsverhandlung durch. In einer weiteren Verhandlung vom 21. Oktober 2019 suchte er die Parteien erfolglos zu einigen. Mit Entscheid vom 2. Dezember 2019 wies der Regierungsstatthalter die Beschwerde ab, soweit er darauf eintrat.

### **C.**

Hiergegen hat A.\_\_\_\_\_ am 31. Dezember 2019 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben. Er beantragt, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben und die EG B.\_\_\_\_\_ sei anzuweisen, ihn auch nach dem 30. September 2019 weiterzubeschäftigen.

Die Vorinstanz teilt mit Vernehmlassung vom 9. Januar 2020 mit, sie sehe sich nicht veranlasst, auf den angefochtenen Entscheid zurückzukommen. Die EG B.\_\_\_\_\_ beantragt mit Beschwerdeantwort vom 24. Februar 2020 die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei. Mit Replik vom 31. März 2020 hat A.\_\_\_\_\_ seine Rechtsbegehren bestätigt und weitere Unterlagen eingereicht. Die EG B.\_\_\_\_\_ hat mit Duplik vom 15. Juni 2020 eine Fotodokumentation eingereicht; sie hält an ihrem Antrag

auf Beschwerdeabweisung unter teilweiseem Nichteintreten fest. Die Vorinstanz hat auf weitere Bemerkungen verzichtet.

Mit Eingabe vom 27. Juli 2020 hat die EG B. \_\_\_\_\_ neue Dokumente in das Verfahren eingebracht. Von der Gelegenheit zu Schlussbemerkungen hat A. \_\_\_\_\_ am 28. August 2020 Gebrauch gemacht.

### **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 hiernach).

**1.2** Die Gemeinde beantragt, auf die Beschwerde sei nicht einzutreten, soweit der Beschwerdeführer seine Weiterbeschäftigung beantragt (Rechtsbegehren 2). Ihres Erachtens wäre gemäss der kommunalen Personal- und Besoldungsordnung vom ... (PBO) im Fall, dass die Kündigung unbegründet wäre, zunächst zu prüfen, ob dem Beschwerdeführer eine angemessene Abfindung ausgerichtet wird oder er in einer anderen zumutbaren Stelle beschäftigt werden kann. Wäre dies nicht der Fall, wäre weiter zu prüfen, ob die PBO nicht qualifiziert schweigt und daher eine Weiterbeschäftigung gar nicht möglich ist. Nur im Fall, dass eine Weiterbeschäftigung überhaupt zur Diskussion stünde, wäre darüber zu verfügen. Das Begehren auf Weiterbeschäftigung liege daher ausserhalb des Streitgegenstands (Beschwerdeantwort [BA] Ziff. 52). Aus diesem Grund ist bereits die Vorinstanz nicht auf das Begehren um Weiterbeschäftigung eingetreten. Der Beschwer-

deführer setzt sich mit dem teilweisen Nichteintreten mit keinem Wort auseinander.

**1.2.1** Auf den Beschwerdeführer sind grundsätzlich die Vorschriften der PBO der EG B. \_\_\_\_\_ anwendbar (vgl. hinten E. 3.1). Soweit die Gemeinden keine eigenen Regelungen vorsehen, gilt nach Art. 32 des Gemeindegesetzes vom 16. März 1998 (GG; BSG 170.11) für das Gemeindepersonal sinngemäss das kantonale öffentliche Dienstrecht (vgl. BVR 2017 S. 437 E. 4.3; zuletzt VGE 2020/404 vom 31.3.2022 E. 4.1; vgl. auch Art. 4 PBO). Eine eigene Regelung der Gemeinde besteht auch, wenn diese zu einer bestimmten Frage bewusst keine eigene Vorschrift erlässt und auch keine Ersatzvorschrift zur Anwendung kommen lassen will. Liegt ein solch qualifiziertes Schweigen vor, besteht kein Raum für die subsidiäre Anwendung des kantonalen Rechts (BVR 2008 S. 105 E. 3.1; VGE 2012/289 vom 27.3.2013 E. 4).

**1.2.2** Entgegen der Auffassung der Gemeinde (vorne E. 1.2) regelt Art. 9 Abs. 4 PBO nicht die Rechtsfolge einer unbegründeten Kündigung, sondern ist auf begründete (rechtmässige) Kündigungen zugeschnitten, die aus Gründen erfolgen, welche die Betroffenen nicht zu vertreten haben. Die PBO äussert sich hingegen nicht zu den Folgen einer unbegründeten Kündigung, weshalb insoweit das kantonale öffentliche Dienstrecht zur Anwendung gelangt. Gemäss Art. 29 Abs. 1 und 2 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) hat die betroffene Person bei einer unbegründeten Kündigung Anspruch auf Weiterbeschäftigung, sofern die Anstellungsbehörde nicht die Unmöglichkeit einer Weiterbeschäftigung feststellt aus Gründen, welche die betroffene Person nicht zu vertreten hat und ein Anspruch nach Art. 32 oder 33 PG entsteht. Über diese Rechtsfolgen ist in einem nachgelagerten Verfahren zu befinden, sofern sich im Beschwerdeverfahren betreffend Kündigung herausgestellt hat, dass diese ohne triftigen Grund erfolgt ist und deshalb (oder aus anderen Gründen) unrechtmässig ist (vgl. BVR 2020 S. 489 [VGE 2019/168 vom 22.7.2020] nicht publ. E. 1.3 mit Hinweis auf BVR 2010 S. 337 E. 5.2). Streitgegenstand des an die Kündigungsverfügung anschliessenden Verwaltungsjustizverfahrens ist mithin ausschliesslich die Rechtmässigkeit der Kündigung (vgl. BVR 2020 S. 489 [VGE 2019/168 vom 22.7.2020] nicht publ. E. 1.3; VGE 2017/178/179 vom

1.2.2018 E. 3.2; allgemein zum Begriff des Streitgegenstands etwa BVR 2017 S. 514 E. 1.2). Das Rechtsbegehren 2 erweist sich aus diesen Gründen mit der Vorinstanz als unzulässig. Auf die Beschwerde ist insoweit nicht einzutreten. Im Übrigen begründet der Beschwerdeführer nicht, weshalb (auch) das teilweise Nichteintreten im angefochtenen Entscheid rechtsfehlerhaft sein soll.

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

## **2.**

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

**2.1** Der Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101], Art. 26 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Bern [KV; BSG 101.1]; Art. 21 ff. VRPG) vermittelt unter anderem das Recht der betroffenen Person, sich vor Erlass eines in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zu den Sachumständen zu äussern (vgl. Art. 21 Abs. 1 VRPG; BVR 2012 S. 28 E. 2.3.1; BGE 144 I 11 E. 5.3; vgl. auch Art. 16 Abs. 2 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 [PV; BSG 153.011.1] betreffend die Kündigung des Arbeitsverhältnisses). Massgebend ist, dass die betroffene Person ihren Standpunkt wirksam in das Verfahren einbringen kann. Der Gehörsanspruch ist jedenfalls verletzt, wenn sich die zuständige Behörde zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses entschlossen hat, bevor sie der betroffenen Person Gelegenheit zur Stellungnahme einräumt, sodass eine solche nur noch als Leerlauf bezeichnet werden kann (vgl. BGE 136 I 39 [BGer 8C\_158/2009 vom 2.9.2009] nicht publ. E. 5 und 6; BVR 2010 S. 157 E. 2.2; VGE 2013/328 vom 7.7.2014 E. 2.2). Der Gehörsanspruch verpflichtet die Behörde, die Vorbringen der Betroffenen tatsächlich zu hören, zu prüfen und beim Entscheid zu berücksichtigen. Daraus folgt die behördliche Begründungspflicht (BGE 146 II 335 E. 5.1, 136 I 229 E. 5.2; BVR 2022 S. 51 E. 2.3, 2013 S. 443 E. 3.1.1; ausdrücklich Art. 26 Abs. 2 KV und Art. 52 Abs. 1 Bst. b VRPG). Die Behörde muss die Begründung so abfassen, dass

sich die Betroffenen über die Tragweite des Angeordneten ein Bild machen können. Sie müssen die Verfügung oder den Entscheid gegebenenfalls sachgerecht anfechten können, weshalb wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden müssen, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (BVR 2022 S. 51 E. 2.3 mit Hinweisen). Dagegen wird nicht verlangt, dass sich die Begründung mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt (statt vieler BVR 2018 S. 341 E. 3.4.2; vgl. auch BGE 140 II 262 E. 6.2).

**2.2** Nach dem Untersuchungsgrundsatz stellen die Behörden den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 18 Abs. 1 VRPG). Sie sind verpflichtet, diesen richtig und vollständig abzuklären, wobei der Untersuchungspflicht die Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 20 Abs. 1 VRPG) gegenübersteht (vgl. Michel Daum, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 18 N. 1 und 5). Sowohl aufgrund der Untersuchungsmaxime als auch gestützt auf den Anspruch auf rechtliches Gehör sind die Behörden verpflichtet, die von den Parteien anerborenen Beweise abzunehmen, sofern diese geeignet sind, den rechtserheblichen Sachverhalt zu erhellen (sog. Beweisabnahmepflicht). Gelangen sie aber in freier, pflichtgemässer Beweiswürdigung zur Überzeugung, die vorhandenen Akten erlaubten die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts oder die behauptete Tatsache sei für die Entscheidung der Streitsache nicht von Bedeutung, können sie in antizipierter Beweiswürdigung auf das Erheben weiterer Beweise verzichten (statt vieler BGE 141 I 60 E. 3.3; BVR 2019 S. 344 E. 5.5; Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 27 f.).

**2.3** Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst weiter das Recht auf Akteneinsicht. Danach haben die Parteien Anspruch auf Einsicht in die Verfahrensakten, soweit nicht überwiegende öffentliche oder private Interessen deren Geheimhaltung erfordern (BGE 144 II 427 E. 3.1; BVR 2022 S. 51 E. 2.3, je auch zum Folgenden). Wird einer Partei die Einsichtnahme in ein Aktenstück verweigert, so darf darauf zum Nachteil der Partei nur abgestellt werden, wenn die Behörde dieser von seinem für die Sache wesentlichen Inhalt mündlich oder schriftlich Kenntnis und ihr ausserdem Gelegenheit gegeben hat, sich zu äussern und Gegenbeweismittel zu bezeichnen (Art. 23

Abs. 1 und 2 VRPG). Das Einsichtsrecht bezieht sich auf alle Akten, die geeignet sind, Grundlage der Verfügung bzw. des Entscheids zu bilden (BVR 2022 S. 51 E. 2.3, 2013 S. 443 E. 3.2.1, 2012 S. 252 E. 3.3.4). Aus dem Akteneinsichtsrecht (Art. 23 Abs. 1 VRPG) folgt schliesslich die Pflicht zur vollständigen Aktenführung. In den Akten ist alles festzuhalten, was zur Sache gehört und entscheidungswesentlich sein kann (BVR 2015 S. 557 E. 3.1, 2013 S. 407 E. 3.2; Michel Daum, a.a.O., Art. 23 N. 5, auch zum Folgenden). Diese Feststellungen müssen in einem geordnet geführten Aktendossier festgehalten werden, wenn sie im Rahmen der Rechtsanwendung richtig gewürdigt werden sollen. Nur so ist im Übrigen auch die Überprüfbarkeit des Entscheids in einem allfälligen Rechtsmittelverfahren sichergestellt. Die Akten müssen in der Regel von Beginn weg in chronologischer Reihenfolge abgelegt und bei Vorliegen eines Gesuchs um Akteneinsicht bzw. spätestens im Zeitpunkt des Entscheids durchgehend paginiert werden. Sodann ist grundsätzlich ein Aktenverzeichnis zu erstellen, welches eine chronologische Auflistung sämtlicher in einem Verfahren gemachter Eingaben enthält (vgl. BVR 2015 S. 557 E. 3.1 und 3.3 mit zahlreichen Hinweisen; zum Ganzen betreffend Kündigung VGE 2018/343 vom 9.12.2019 E. 3.2).

**2.4** Der Beschwerdeführer rügt zunächst, seine Entlassung sei bereits beschlossene Sache gewesen und die Gewährung des rechtlichen Gehörs zu einer nutzlosen Formalität verkommen. Auf seine Vorbringen im Rahmen des rechtlichen Gehörs sowie auf seinen Vorschlag, in einem gemeinsamen Gespräch eine einvernehmliche Lösung zu finden, sei die Gemeinde gar nicht eingegangen. Sie habe keine Beweismassnahmen getroffen und sei damit ihrer Pflicht, den Sachverhalt von Amtes wegen abzuklären, nicht nachgekommen; dasselbe gelte für die Vorinstanz. Die Gemeinde habe sodann in der Kündigungsverfügung einen Vorwurf erhoben, der in der Kündigungsandrohung nicht enthalten gewesen sei (Beschwerde S. 5 f.).

**2.4.1** Seine Behauptung, die Gemeinde habe seinem Rechtsvertreter bereits am 3. April 2019 mitgeteilt, dass die Auflösung des Anstellungsverhältnisses «beschlossene Sache» sei, findet in den Akten keine Stütze. Aus dem Beschlussprotokoll der Gemeinderatssitzung vom 2. April 2019 geht hervor, dass eine Mehrheit im Gemeinderat die Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer in Erwägung zog, den Kündigungsent-

scheid jedoch noch nicht gefällt hatte (vgl. Personaldossier 3C9). Mit Verfügung vom 3. April 2019 gewährte die Gemeinde dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör zur in Aussicht gestellten Kündigung (vgl. Personaldossier 3C5). Er machte davon mit Stellungnahme vom 6. Mai 2019 Gebrauch (vgl. Personaldossier 3C6). Erst an seiner Sitzung vom 25. Juni 2019 beschloss der Gemeinderat die Auflösung des Anstellungsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer (Kündigungsverfügung vom 26.6.2019, Akten RSA 3A pag. 43 ff.).

**2.4.2** Wie die Vorinstanz richtig erwogen hat, hat sich die Gemeinde in der Kündigungsverfügung mit den wesentlichen Gesichtspunkten der Stellungnahme vom 6. Mai 2019 hinreichend auseinandergesetzt (angefochtener Entscheid E. 7.3). Im Umstand, dass die Gemeinde eine Austrittsvereinbarung nicht (mehr) in Betracht zog und auf die Bitte des Rechtsvertreters um Kontaktaufnahme nicht einging, lässt sich keine Rechtsverletzung erblicken. Sie hat dargelegt, welche Kündigungsgründe sie als gegeben erachtet und weshalb eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aus ihrer Sicht nicht mehr möglich ist. Unstrittig hat die Gemeinde den Vorwurf, der Beschwerdeführer habe wichtige Dokumente nicht korrekt abgelegt, erstmals in der Kündigungsverfügung erhoben (Kündigungsverfügung S. 3 [Akten RSA 3A pag. 45]; Beschwerde S. 6). Bei diesem Vorwurf handelt es sich zwar um eine Konkretisierung der bereits im Rahmen der Gehörsverletzung angeführten Kritik am (Arbeits-)Verhalten des Beschwerdeführers. Dennoch hätte dem Beschwerdeführer Gelegenheit gegeben werden müssen, sich vorgängig zum konkreten Vorhalt zu äussern. Die Vorinstanz hat insoweit zu Unrecht keine Gehörsverletzung festgestellt. Den vor der Gemeinde und vorinstanzlich gestellten Antrag des Beschwerdeführers auf diverse Zeugeneinvernahmen haben sowohl die Gemeinde als auch die Vorinstanz behandelt und abgelehnt (Kündigungsverfügung S. 6; angefochtener Entscheid E. 14.3). Die weiteren Beweisanträge (Edition diverser Unterlagen; vgl. Stellungnahme an die Gemeinde vom 6.5.2019 S. 4 f. [Personalakten 6]; vorinstanzliche Beschwerde S. 8 [Akten RSA 3A pag. 15]) haben sie nicht ausdrücklich behandelt, was jedoch nicht zu beanstanden ist, da aus der Kündigungsverfügung und dem angefochtenen Entscheid hinreichend ersichtlich ist, auf welche Tatsachen sich die Gemeinde und die Vorinstanz stützten (vgl. Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 30). Letztere hat zudem festgehalten,

dass sie die zahlreichen Vorwürfe beweismässig als erstellt erachtet (angefochtener Entscheid E. 14.3). Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers lassen sich die Verhältnisse auch ohne die beantragten Befragungen und Unterlagen beurteilen (vgl. hinten E. 4.9). Die Gemeinde und die Vorinstanz haben daher das rechtliche Gehör und den Untersuchungsgrundsatz nicht verletzt, wenn sie auf weitere Beweismassnahmen verzichtet haben.

**2.5** Der Beschwerdeführer beanstandet weiter, dass ihm die Gemeinde nicht das vollständige Personaldossier und dementsprechend nicht alle relevanten Unterlagen zur Verfügung gestellt habe. Das Personaldossier sei zudem ohnehin unvollständig, womit die Gemeinde ihrer Aktenführungspflicht nicht nachgekommen sei (Beschwerde S. 7 f.). Hierzu ergibt sich Folgendes: Auf Gesuch hin gewährte die Gemeinde dem Beschwerdeführer am 29. März 2019 Einsicht in dessen Personaldossier. Nach Erlass des angefochtenen Entscheids nahm der Beschwerdeführer wiederum Einsicht in die Akten, wobei er feststellte, dass das Personaldossier diverse Unterlagen enthielt, die ihm nicht zugestellt worden waren. Die Gemeinde stellt dies nicht in Abrede. Insbesondere ist unbestritten, dass sie dem Beschwerdeführer den Bericht des externen Beraters vom 2. April 2019 nicht hat zukommen lassen; hiervon erhielt er erst mit Akteneinsicht vom 5. Dezember 2019 Kenntnis (vgl. Akten RSA 3A pag. 131). Das (unbelegte) Vorbringen der Gemeinde, wonach es sich bei den fehlenden Dokumenten ausschliesslich um solche handle, die erst nach der Akteneinsicht vom 29. März 2019 erstellt oder aufgefunden worden seien (Beschwerdeantwort Ziff. 18), ist unbehelflich. Die Gemeinde verkennt Sinn und Umfang des Akteneinsichtsrechts, wenn sie meint, nach Gewährung des Akteneinsichtsrechts seien neue Unterlagen in einem hängigen Verwaltungsverfahren der betroffenen Person nicht zur Kenntnis zu bringen (vgl. BVR 2010 S. 512 [VGE 2009/143 vom 28.4.2010], nicht publ. E. 2.3.2; VGE 2015/237 vom 23.9.2015 E. 2.3). Auf den Bericht vom 2. April 2019 stellen sowohl die Vorinstanz als auch die Gemeinde ab (vgl. angefochtener Entscheid E. 1 und 11.10; Beschwerdeantwort Ziff. 42). Es handelt sich unbestreitbar um ein für das Kündigungsverfahren wichtiges Aktenstück (vgl. hinten E. 4.7). Als Teil der übrigen Personalakten hätte dem Beschwerdeführer Gelegenheit gegeben werden müssen, sich unter Einschluss dieses Berichts vorgängig zur Kündigung zu äussern. Insoweit liegt eine Gehörsverletzung vor. Wie die Vorinstanz im Übri-

gen begründetermassen festgestellt hat, ist das Personaldossier des Beschwerdeführers ausgesprochen schlecht geführt. Es besteht aus einer Vielzahl von Sichtmappli und weist weder eine erkennbare Ordnung noch Struktur auf; wichtige Dokumente und Vermerke fehlen teilweise (angefochtener Entscheid E. 10); ebenfalls mangelt es an einem Aktenverzeichnis (gegliedert nach den Sichtmappen), über das sich einzelne Aktenstücke zumindest innert nützlicher Frist finden liessen. Ihrer Pflicht zur vollständigen und geordneten Aktenführung ist die Gemeinde damit nicht nachgekommen, auch nicht nach Anheben des Verwaltungsjustizverfahrens, in dessen Rahmen sie zur Einreichung der Vorakten angehalten war (Art. 69 Abs. 2 VRPG; Akten RSA 3A pag. 51). Insoweit muss entgegen der Vorinstanz ebenfalls auf eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geschlossen werden.

**2.6** Eine Gehörsverletzung führt – entsprechend der formellen Natur des Gehörsanspruchs – ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache grundsätzlich zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (BGE 144 I 11 E. 5.3; BVR 2018 S. 281 E. 3.1). Praxisgemäss können allerdings Gehörsverletzungen unter bestimmten Voraussetzungen geheilt werden (vgl. BGE 142 II 218 E. 2.8.1 [Pra 106/2017 Nr. 2], 138 II 77 E. 4; BVR 2012 S. 152 E. 2.3.2, 2009 S. 328 E. 2.3). Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt: Zwar handelt es sich insgesamt um keine leichten Gehörsverletzungen. Der Beschwerdeführer konnte jedoch vor Anhebung des verwaltungsgerichtlichen Verfahren in sämtliche Akten Einsicht nehmen und seine Rechte wirksam wahrnehmen. Angesichts der Ausführungen der Vorinstanz in der Vernehmlassung würde die Rückweisung der Sache zur erneuten materiellen Beurteilung nur zu unnötigen Verzögerungen führen, ohne dass sich am Ergebnis letztlich etwas zu Gunsten des Beschwerdeführers ändern könnte, was mit dem der Gehörsgewährung gleichgestellten Interesse an einer beförderlichen und prozessökonomischen Verfahrensgestaltung nicht zu vereinbaren wäre (vgl. allgemein BVR 2012 S. 121 [VGE 2010/375 vom 19.9.2011] nicht publ. E. 2.2.2; jüngst etwa VGE 2018/343 vom 9.12.2019 E. 3.4.2, 2017/269 vom 22.5.2018 E. 2.1.2). Die Gehörsverletzungen werden demnach vor Verwaltungsgericht geheilt. Da die behördliche Fehlleistung für die Betroffenen auch hinsichtlich der Kosten keine Nachteile zeitigen darf, ist die Heilung der Gehörsverletzung aber als besonderer Umstand bei der Kostenverteilung zu berücksichtigen (vgl. hinten E. 7.1).

### 3.

In der Sache ist strittig, ob die Vorinstanz die Kündigung zu Recht bestätigt hat.

**3.1** Der Beschwerdeführer wurde mit Verfügung vom 30. Juli 2013 öffentlich-rechtlich angestellt (vgl. Personaldossier 3C1). Damit gelten für ihn die Vorschriften der PBO der EG B. \_\_\_\_\_. Gemäss Art. 9 Abs. 1 PBO kann die zuständige Stelle das Anstellungsverhältnis aus sachlichen Gründen beenden (durch Verfügung), namentlich dann, wenn die Leistungen oder das Verhalten den Anforderungen nicht genügen, während gemäss Art. 11 PBO das Anstellungsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst werden kann. Mit dem Erfordernis der «sachlichen Gründe» ist folglich dasselbe gemeint wie mit den «triftigen Gründen» nach Art. 25 Abs. 2 PG (vgl. zum Begriff BVR 2001 S. 385 E. 2, 1993 S. 227 E. 2; ebenso für das Lehreranstellungsrecht BVR 2011 S. 157 E. 3.1 und 1999 S. 433 E. 5a). «Sachliche» bzw. «triftige Gründe» sind Gründe von einem gewissen Gewicht. Sie sind von den «wichtigen Gründen» gemäss Art. 11 PBO und der analogen Vorschrift von Art. 26 PG zu unterscheiden, welche eine fristlose Kündigung rechtfertigen können und höhere Anforderungen stellen (vgl. BVR 2007 S. 20 E. 4.1 [Personalrecht], 1999 S. 433 E. 5b [Lehreranstellungsrecht]). Für die Auslegung der «sachlichen Gründe» im Sinn von Art. 9 Abs. 1 PBO kann demnach auf Art. 25 Abs. 2 PG und die dazu ergangene Rechtsprechung zurückgegriffen werden.

**3.2** Triftige Gründe liegen nach Art. 25 Abs. 2 PG insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt (Bst. a), Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat (Bst. b), durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört (Bst. c) oder Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt (Bst. d). Die gesetzliche Aufzählung ist 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 Dienstpflichtverlet-

zungen oder ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis als triftige Gründe anerkannt. Ein strengerer Massstab an die Integrität als bei anderen Personen, die im Dienst des Gemeinwesens tätig sind, ist bei Personal anzulegen, dem Beispielfunktion zukommt, so bei Lehrkräften oder Personen mit Leitungs- und Vorgesetztenfunktion (vgl. BVR 2010 S. 157 E. 3.2.2, 2007 S. 20 E. 6.1, 2006 S. 97 E. 4.2 mit Hinweisen). Mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft gesehen einen triftigen Grund abgeben (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.1, 2009 S. 443 E. 2.3; Hans-Ulrich Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 3. Aufl. 2021, S. 51 ff., 80 ff. N. 77 ff.). Allgemein umschrieben ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betroffenen Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (BVR 2012 S. 294 E. 4.1, 2009 S. 443 E. 2.3, 2007 S. 538 E. 3.3). Bei der Beurteilung des Verhaltens der betroffenen Person steht der zuständigen Behörde ein gewisses Ermessen zu, weil sie den tatsächlichen Verhältnissen nähersteht als das Gericht. Die Voraussetzungen für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen und die Auflösung muss stets verhältnismässig sein (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.2, 2009 S. 107 E. 9.1).

**3.3** Die Behörden stellen den Sachverhalt von Amtes wegen fest, wobei den Parteien eine Mitwirkungspflicht obliegt (vgl. vorne E. 2.2). Bleibt ein Sachumstand unbewiesen, so muss die beweisbelastete Partei die Folgen der Beweislosigkeit tragen. Den Nachweis für die Kündigungsgründe hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zu erbringen (Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [ZGB; SR 210]; BVR 1993 S. 227 E. 2; Matthias Michel, Beamtenstatus im Wandel, Diss. Zürich 1998, S. 309; allgemein zur Beweislastverteilung etwa BVR 2016 S. 5 E. 5.3, 2015 S. 301 E. 2.3, je mit Hinweisen). Ist das Bestehen oder Nichtbestehen einer Tatsache hingegen in Würdigung der vorhandenen Beweise erstellt, spielt die Beweislastverteilung keine Rolle mehr (vgl. BGE 143 III 1 E. 4.1 [Pra 107/2018 Nr. 27], 141 III 241 E. 3.2; BVR 2018 S. 139 E. 4.5; zum Ganzen Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 11 und 15 und Art. 20 N. 2).

#### 4.

Aus den Akten ergibt sich folgender rechtserheblicher Sachverhalt:

**4.1** Der Gemeinderat hat den Beschwerdeführer auf den 1. September 2013 mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % als Leiter der Abteilung Finanzen/Steuern angestellt (vgl. Anstellungsverfügung vom 30.7.2013, Personaldossier 3C1). Per 1. August 2015 wurde als dritter Bereich die Interne Technik (IT) samt dem neu rekrutierten Leiter IT und dem Personal von der Abteilung Präsidiales in die Abteilung Finanzen/Steuern überführt. Damit führte der Beschwerdeführer die Bereiche Finanzen, Steuern und IT (den Bereichen stand je ein Leiter vor) mit insgesamt zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (vgl. Gemeinderatsbeschluss vom 15.8.2017, Akten RSA 3A1). Sein Stellvertreter war C.\_\_\_\_\_, der Leiter des Bereichs Finanzen. In seiner Funktion war der Beschwerdeführer seit Anstellungsbeginn D.\_\_\_\_\_ direktunterstellt, der als Gemeinderatsmitglied dem Departement Finanzen/Steuern vorsteht (Personaldossier 3C14). Die Departementsorganisation des Gemeinderats deckt sich mit der Abteilungsstruktur (vgl. Art. 65 Abs. 1 Bst. a der Gemeindeordnung vom ... [GO] i.V.m. Art. 6 der Verordnung vom ... über die Organisation der Gemeindeverwaltung [ORGVO]).

**4.2** An dem aus Anlass des Endes seiner Probezeit am 9. Januar 2014 geführten Gespräch erhielt der Beschwerdeführer die Gesamtbeurteilung C («gut»). Nachdem er am 4. Februar 2014 schriftlich Anmerkungen zur Beurteilung angebracht und namentlich darauf hingewiesen hatte, welche Funktionen er übernommen habe, ohne dass diese explizit in der Stellenbeschreibung aufgeführt seien, bestätigte der Departementsvorsteher im Beurteilungsbogen, dass der Beschwerdeführer Funktionen übernommen habe, welche über dessen ursprünglich definierten Verantwortungsbereich hinausgehen würden, und dass er auch bei der Budgetierungsphase aktiv mitgeholfen habe. Seine Leistungen hätten in jeder Hinsicht seine «volle Anerkennung» gefunden (vgl. Personaldossier 3C14 und 3C16). In den Mitarbeitergesprächen (MAG) vom Dezember 2015, Dezember 2016 und Januar 2018 beurteilte der direkte Vorgesetzte (Departementsvorsteher) Leistung und Verhalten jeweils mit der Gesamtbeurteilung D («sehr gut»). Auch am MAG vom 9. Januar 2019 gab er wiederum die Gesamtbeurteilung D ab. Wie in

den Jahren zuvor hielt er zur Begründung zum Kriterium der «Arbeitsausführung» fest, die Leistungen des Beschwerdeführers hätten «in jeder Hinsicht» seine volle Anerkennung gefunden und würdigte das Kriterium «Arbeitsergebnis» mit der Bemerkung «So weitermachen» (vgl. Personaldossier 3C16). Die weiteren Beurteilungskriterien «Arbeitsweise» und «Arbeitsverhalten» (bzw. die hier relevanten Unterkriterien) beurteilte er ab 2016 durchgehend kommentarlos mit «D». Bezüglich Ziele und Massnahmen wurde ab dem MAG 2016 nur noch auf das Pflichtenheft verwiesen; Konkretes wurde zwischen dem Beschwerdeführer und dem Departementsvorsteher nicht mehr vereinbart.

**4.3** Mit Stellungnahme vom 19. April 2016 warfen zwei Mitarbeitende des Personaldienstes (Abteilung Präsidiales) dem Beschwerdeführer sowie dem zuständigen Departementsvorsteher Kompetenzüberschreitungen, Nichteinhalten von Bestimmungen der PBO und der dazugehörigen Verordnung sowie von internen Weisungen und Terminen vor. Unter anderem habe der Beschwerdeführer, in Überschreitung seiner Kompetenzen, gemeinsam mit dem Departementsvorsteher einen Maklerauftrag betreffend die Krankentaggeldversicherung vergeben. Unterlagen für den Personaldienst lasse er bis zu zwei Monate liegen. Mangels Kommunikation und Information durch den Beschwerdeführer seien die Prozesse völlig unklar. Bei zwei Mitarbeitenden seien die Probezeitberichte gar nicht bzw. erst nach mehreren Aufforderungen eingereicht worden. Es fehlten trotz viermaliger Mahnung die Stellenbeschreibung des Beschwerdeführers und jener des Leiters IT. Die MAG-Protokolle von zwei Mitarbeitenden für das Jahr 2015 habe der Personaldienst (wie bereits im Vorjahr) trotz Mahnung nicht erhalten; die restlichen MAG-Protokolle seien mit grosser Verspätung eingetroffen. Die für sein öffentliches Amt in einem Stadtparlament notwendige Bewilligung habe der Beschwerdeführer trotz mehrerer Hinweise auch nach zwei Jahren noch nicht beim Gemeinderat beantragt. Weiter wird festgehalten, dass der Beschwerdeführer sein Kommen und Gehen, auch über den Mittag, zeitlich zu erfassen habe. Der jeweilige Ferienübertrag von mehr als fünf Ferientagen ins Folgejahr sei vom Abteilungsleiter und den Mitarbeitenden zu beantragen; dies habe jedoch noch nie stattgefunden (vgl. Personaldossier 3C12). Ob und in welcher Art und Weise der Beschwerdeführer mit diesen Vorwürfen

konfrontiert wurde und ob allenfalls Massnahmen zur Verhaltensänderung ergriffen wurden, ist nicht aktenkundig.

**4.4** Am 29. Juni 2018 erlitt der Beschwerdeführer einen Schlaganfall und war bis 22. Juli 2018 arbeitsunfähig (Beschwerde S. 3). In der Folge konnte er seine Arbeitsfähigkeit kontinuierlich erhöhen (ab 23.7.2018: 50 %, ab 1.11.2018: 60 %, ab April 2019: 80 %; Arztzeugnisse vom 26.3.2019, Übersicht vom 1.2.2019, Personaldossier 3C9). Seit Mai 2019 ist er wieder vollständig arbeitsfähig (Akten RSA 3A pag. 85). Zur Einreichung der Arbeitsunfähigkeitszeugnisse musste er jeweils wiederholt aufgefordert werden (vgl. E-Mails vom 30.7.2018, 10.8.2018, 7.9.2018, 14.9.2018, 19.3.2019, 21.3.2019, Personaldossier 3C13). Ende Dezember 2018 meldete er sich bei der Invalidenversicherung (IV) an. Der Ausgang des IV-Verfahrens war im vorinstanzlichen Beschwerdeverfahren nicht bekannt oder wurde vom Beschwerdeführer nicht bekanntgegeben (vgl. Akten RSA 3A pag. 84 f.). Vor Verwaltungsgericht gibt der Beschwerdeführer an, Eingliederungsmassnahmen hätten sich erübrigt, da er seit Mai 2019 wieder voll arbeitsfähig sei (Schlussbemerkungen S. 10).

**4.5** Der Gemeinderat stellte an seiner Sitzung vom 16. Oktober 2018 fest, dass ein überparteiliches Postulat vom 3. Mai 2018 aufgrund des Krankheitsausfalls des Beschwerdeführers bislang nicht beantwortet worden war (Personaldossier 3C4). An der Gemeinderatssitzung vom 13. November 2018 wurde festgestellt, dass die Abteilung Finanzen/Steuern für ihre zur Beförderung vorgesehenen Mitarbeitenden innert Frist weder Antrag gestellt noch die benötigte Mitarbeiterbeurteilung abgegeben habe (Personaldossier 3C4). Die für den 17. April 2018 anberaumte Sitzung, an der die Beförderungen thematisiert worden wären, habe infolge unentschuldigtem Fernbleibens des Beschwerdeführers nicht stattgefunden (vgl. E-Mail vom 14.11.2018, Personaldossier 3C13). An der Gemeinderatssitzung vom 11. Dezember 2018 wurde der Beschwerdeführer laut Protokoll «heftig kritisiert», weil er den am 10. August 2018 bei ihm eingegangenen Management Letter erst am 29. November 2018 an die Abteilungsleitungen weitergeleitet hatte, so dass diesen nur eine Woche Zeit für eine Stellungnahme verblieb. Der Beschwerdeführer stellte in Aussicht, den nächsten Management Letter früher zu versenden (Gemeinderatsbeschluss vom 11.12.2018, Personaldossier 3C4).

#### 4.6 Ab Februar 2019 begab sich Folgendes:

- Am 6. Februar 2019 ersuchte der Personaldienstleiter den Beschwerdeführer um Unterzeichnung des Formulars «Verrechnung von Nachzahlungen der AHV/IV und EO». Dieser Aufforderung kam der Beschwerdeführer erst nach wiederholter Ermahnung am 26. März 2019 nach (E-Mail vom 20.2.2019, E-Mail vom 21.3.2019, Personaldossier 3C6, 3C8, 3C9, 3C13).
- Am 13. Februar 2019 besprachen der Gemeindepräsident und der Departementsvorsteher mit dem Beschwerdeführer dessen Kommunikation über seine Büropräsenz, wobei der Gemeindepräsident festhielt, dass die Ressourcensituation in der Abteilung Finanzen/Steuern geplant werden müsse; das ebenfalls vorgesehene Thema der Aufarbeitung der Arbeitszeitbewirtschaftung 2018 des Beschwerdeführers wurde auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Der Beschwerdeführer wurde aber angehalten, ab sofort einen Outlook-Kalender zu bewirtschaften (E-Mails vom 6. und 14.2.2019, Personaldossier 3C13). Bereits mit E-Mail vom 30. Januar 2019 hatte der Gemeindepräsident den Beschwerdeführer um Aktualisierung seines Outlook-Kalenders gebeten und darauf hingewiesen, dass es schwierig und ineffizient sei, wenn sein Kalender nicht geführt werde (Personaldossier 3C15).
- Am 14. Februar 2019 kündigte der Gemeindepräsident eine Sitzung zur Ressourcenplanung der Abteilung Finanzen/Steuern an. Die reduzierte Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers mache es erforderlich, die Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu verteilen (E-Mails vom 14., 18., 20., 22., 27. und 28.2.2019, Personaldossier 3C15). Die Sitzung musste mehrmals verschoben werden. Sie fand schliesslich am 6. März 2019 statt unter der Leitung von E.\_\_\_\_\_, einem externen Berater und Psychologen. Es nahmen teil: der Gemeindepräsident, der Departementsvorsteher, der Beschwerdeführer, dessen Stellvertreter (der Leiter Finanzen, C.\_\_\_\_\_) und der Leiter IT (vgl. E-Mail vom 28.2.2019, Einschätzung vom 2.4.2019, Personaldossier 3C15). Zum Besprochenen ist nichts aktenkundig.

- Am 27. Februar 2019 informierte die IV-Stelle des Kantons Bern die Gemeinde über mangelnde Zusammenarbeit des Beschwerdeführers mit der Versicherung (ausgebliebene Reaktion auf Briefe, E-Mails, Telefonanrufe; vgl. undatierte Verfügung in Personaldossier 3C5).
- Mit E-Mail vom 3. März 2019 an den Gemeindepräsidenten, den Departementsvorsteher, den Beschwerdeführer und den Personaldienstleiter gab C. \_\_\_\_\_, Leiter Finanzen, seinem Ärger darüber Ausdruck, dass sich der Beschwerdeführer im Vorfeld zur bevorstehenden Revision der Jahresrechnung 2018 «nicht im Geringsten darum gekümmert» habe. Er habe weder nach dem Stand der Vorbereitungsarbeiten gefragt, noch dem Team Finanzen Informationen geliefert. Er stellte zudem die Frage in den Raum, wie zu erklären sei, dass der Beschwerdeführer den Abteilungsleiterinnen und -leitern am 22. Februar 2019 mitteile, das Revisionsprogramm sei noch nicht vorhanden, obschon die Revisionsstelle dieses bereits am 18. Februar 2019 zugestellt habe (Personaldossier 3C15, auch zum Folgenden). In der Frühe des 4. März 2019 informierte der Gemeindepräsident den Revisor (in Kopie an alle Beteiligten), dass sich die Abteilungen mangels Informationsflusses nicht wie im Revisionsprogramm verlangt auf die am 4./5. März 2019 stattfindende Vorrevision hätten vorbereiten können. Die (interne) Antwort des Beschwerdeführers darauf war, es sei «alles in Plan». Der Gemeindepräsident erwartete vom Beschwerdeführer bis spätestens am 5. März 2019 eine schriftliche Erklärung zur Sache (E-Mail vom 3.3.2019). Ob er eine solche erhielt, geht aus den Akten nicht hervor.
- Mit E-Mail vom 7. März 2019 meldete sich C. \_\_\_\_\_ krank. Er hielt fest (Personaldossier 3C8):
  - «Ich ertrage den Anblick vom [Beschwerdeführer], seine Lügen – wie erneut an der gestrigen Sitzung Ressourcenplanung der Abteilung Finanzen/Steuern – und sein überaus arrogantes Verhalten im Moment schlichtweg nicht mehr.»
- Am 8. März 2019 fand unter dem Vorsitz des Gemeindepräsidenten eine Sitzung statt mit folgenden Personen: Beschwerdeführer, zwei Mitarbeiterinnen des Bereichs Finanzen (F. \_\_\_\_\_ und G. \_\_\_\_\_), Bereichsleiter IT und Bereichsleiter Steuern. Thema war die Bearbeitung

der Pendenzen des Beschwerdeführers. Es wurde beschlossen, bezüglich Zusammenarbeit in der Abteilung Finanzen/Steuern eine weitere Sitzung durchzuführen, die E. \_\_\_\_\_ als externer Gesprächsleiter moderiert (E-Mail vom 7.3.2019, Handaktennotiz vom 8.3.2019, Personaldossier 3C15). Weitere Einzelheiten sind nicht aktenkundig.

- Am 10. März 2019 meldete F. \_\_\_\_\_ u.a. dem Gemeindepräsidenten per E-Mail Probleme in der Abteilung Finanzen/Steuern (Personaldossier 3C8):

« [...] Nach meinen Erfahrungen und Beobachtungen ist der AL Finanzen/Steuern/IT [Beschwerdeführer] seit einigen Wochen offensichtlich nicht mehr in der Lage, in geordneter Weise zu arbeiten (Mails werden nicht gelesen, Besprechungstermine werden nicht eingehalten, wichtige Infos werden nicht an uns Mitarbeiter weitergegeben, Anwesenheit wird nicht verlässlich kommuniziert, wichtige Projekte wie z.B. Jahresabschluss oder Revision werden nicht ordentlich geplant). Die dadurch entstehende Verzögerung bei seinen Beiträgen für den Jahresabschluss 2018 verunmöglicht es mir z.B., die längst anstehenden Abschlussbuchungen vorzunehmen, was für mich wiederum einen wachsenden Stress zur Folge haben wird. Und dieser Rückstand wird mich auch bei der Ausführung weiterer anstehender Arbeiten behindern, wie z.B. der MWST-Abrechnung.

Besonders schwierig finde ich bei meiner täglichen Arbeit auch die nicht mehr vorhandene Glaubwürdigkeit des AL.

[...] Diese insgesamt chaotische Situation macht mir einerseits zunehmend Sorgen, Stress und Angst. [...] Ich versuche, meine laufenden Arbeiten sachlich und zeitlich korrekt auszuführen, doch spüre ich, dass ich dieser Belastung nicht mehr lange gewachsen bin. Das ist ein Hilferuf – rasches Handeln ist aus meiner Sicht dringend nötig.»

Gleichenfalls wandte sich mit G. \_\_\_\_\_ eine weitere Mitarbeiterin der Abteilung Finanzen/Steuern per E-Mail an den Gemeindepräsidenten und ihre Vorgesetzten (Personaldossier 3C8):

«Wie aus der E-Mail vom 7. März 2019 von C. \_\_\_\_\_ ersichtlich wird, herrscht in unserer Abteilung Finanzen zurzeit eine sehr schwierige und für uns sehr belastende Situation. Das Arbeiten unter den vorherrschenden Bedingungen in unserer Abteilung (die Führungsweise und die unzuverlässige Arbeitsart durch den Abteilungsleiter [Beschwerdeführer] fällt mir nicht leicht. Ich weiss nicht, wie lange ich diese Belastungen psychisch und physisch ertragen kann. Ich hoffe sehr auf eine Besserung der Arbeitsbedingungen.»

- Mit E-Mail vom 12. März 2019 informierte der Abteilungsleiter Soziales den Gemeindepräsidenten, dass der Beschwerdeführer bei der gleichentags erfolgten «Stabsübergabe LA» sprunghaft, verwirrt und äusserst ner-

vös gewirkt habe. Er gehe davon aus, dass der Beschwerdeführer kurz vor einem Burnout stehe (E-Mail vom 12.3.2019, Personaldossier 3C8).

- An seiner Sitzung vom 12. März 2019 stellte der Gemeinderat fest, dass die personelle Situation in der Abteilung Finanzen/Steuern sehr besorgniserregend sei. Der Gesundheitszustand und das Verhalten des Beschwerdeführers hätten bereits zu ersten personellen Ausfällen geführt. Der Gemeinderat erachtete es daher als notwendig, sich von einer neutralen Stelle ein Bild des gesundheitlichen Zustands des Beschwerdeführers geben zu lassen und beschloss, den Beschwerdeführer zu verpflichten, sich innert 30 Tagen zwecks Zweitmeinung einer arbeits- oder vertrauensärztlichen Untersuchung bei einem Vertrauensarzt der Krankentaggeldversicherung zu unterziehen und den Vertrauensarzt der Krankentaggeldversicherung von seiner ärztlichen Schweigepflicht gegenüber der Gemeinde als Arbeitgeberin zu befreien. Die entsprechende Verfügung wurde dem Beschwerdeführer am 15. März 2019 ausgehändigt (Beschluss und Verfügung in Personaldossier 3C5). Am 28. März 2019 unterzog sich der Beschwerdeführer der vertrauensärztlichen Untersuchung (vgl. E-Mails vom 22.3.2019 und 2.4.2019, Personaldossier 3C9). Dennoch erhob er am 14. April 2019 gegen die entsprechende Verfügung der Gemeinde Beschwerde beim Regierungsstatthalteramt Bern-Mittelland. Mit unangefochten gebliebenem Entscheid vom 5. Juli 2019 trat dieses auf die Beschwerde nicht ein (vgl. Akten RSA 3B pag. 1 und 27 ff.).
- Am 13. März 2019 fand unter der Moderation von E.\_\_\_\_\_ eine Sitzung statt, an der neben dem Beschwerdeführer und C.\_\_\_\_\_ der Gemeindepräsident, der Departementsvorsteher, G.\_\_\_\_\_, F.\_\_\_\_\_ und der Bereichsleiter IT teilnahmen (Protokoll vom 18.3.2019, Personaldossier 3C13). Zuvor (am 11.3.2019) hatte der Departementsvorsteher den Gemeindepräsidenten um Absage dieser Sitzung ersucht, da er zunächst selber in seinem Team Gespräche führen möchte, was der Gemeindepräsident ablehnte (E-Mails vom 11. und 12.3.2019, Personaldossier 3C13). Thema der Sitzung war die Zusammenarbeit zwischen dem Beschwerdeführer und dem Team Finanzen sowie eine mögliche Ressourcenplanung. Zur Ausgangslage hielt der Gesprächsleiter fest, dass die fristgerechte Fertigstellung des Jahresab-

schlusses 2018 «zumindest in Frage gestellt» sei. Die Mitarbeitenden des Bereichs Finanzen seien in der aktuellen Situation nicht in der Lage, ihrer Arbeit wie gewünscht nachzugehen. Es würden wichtige Informationen und Rückmeldungen seitens des Beschwerdeführers fehlen. Das Vertrauen in ihn als Abteilungsleiter sei nicht mehr gegeben. Sie könnten sich nicht mehr auf ihn verlassen. Die gegenwärtige Situation gefährde die Gesundheit sowie den ganzen Betriebsablauf des Bereichs Finanzen. An der Sitzung wurden drei Varianten zum weiteren Vorgehen besprochen:

- «A) Mandatsentzug Abteilungsleiter
- B) Neue Chance für Zusammenarbeit zwischen Abteilungsleiter und Sektion Finanzen
- C) Mandatsentzug Mitarbeitende Sektion Finanzen und Outsourcing ihrer Aufgaben.»

Die Mitarbeitenden des Bereichs Finanzen schlossen die Variante B aus. Aus ihrer Sicht war das Verhältnis zum Beschwerdeführer zerrüttet. Die bis anhin geführten Gespräche hätten ihnen die Zuversicht auf eine Verbesserung der Situation nicht zurückbringen können. Sie hätten keine Hoffnung mehr, dass sich die Dinge zum Positiven wandeln könnten. Der Beschwerdeführer äusserte seinerseits den Wunsch auf eine neue Chance (Protokoll vom 21.3.2019, Personaldossier 3C13).

- Auf Wunsch des Beschwerdeführers fand am 15. März 2019 nochmals eine Sitzung zu den am 13. März besprochenen drei Lösungsvarianten statt. Beteiligt waren der Gemeindepräsident und der Departementsvorsteher, moderiert wurde diese Besprechung wiederum von E.\_\_\_\_\_. Gemäss dem Protokoll wurde dabei ausgehend von der Variante A Folgendes beschlossen (Protokoll vom 18.3.2019, Personaldossier 3C15):

«[Ziff. 1-3]

4. Bis am Montag, 25. März 2019 unterbreitet [der Beschwerdeführer] zwei Vorschläge betreffend eines möglichst schnellen und <leisen> Abgangs seiner selber als Abteilungsleiter Finanzen und Steuern unter Wahrung seiner Interessen und den Interessen der Gemeinde B.\_\_\_\_\_. Die beiden Vorschläge betreffen die Szenarien...

- ein Time Out über eine gewisse Zeit
- und eine Freistellung.

Beide Vorschläge sind lösungsorientiert gestaltet und beinhalten in etwa die Bedingungen, Termine, Zeiten, Finanzielles, Kommunikation etc. für die beiden Szenarien.»

Die «Time Out»-Lösung wurde so verstanden, dass der Beschwerdeführer eine Auszeit erhält, in der er sich «fit trimmen» und seine spätere Rückkehr ins Team begleitet werden könnte; die Freistellung sollte so gestaltet sein, dass er wieder gute Chancen hätte, auf dem Arbeitsmarkt eine für ihn passende Stelle zu finden. Hinter diese Vorgehensvarianten stellten sich sowohl der Gemeindepräsident als auch der Departementsvorsteher (vgl. Protokoll vom 18.3.2019, Personaldossier 3C15). Mit E-Mail vom 18. März 2019 wies der Beschwerdeführer den Punkt 4 mit der Begründung zurück, er entspreche nicht dem Besprochenen. Von der Möglichkeit, bis zum 20. März 2019 einen Änderungsvorschlag einzubringen, machte er soweit aktenkundig keinen Gebrauch (vgl. E-Mail E.\_\_\_\_\_ vom 18.3. und E-Mail Beschwerdeführer vom 22.3.2019, Personaldossier 3C13). Die Lösungsvorschläge, die er bis zum 25. März 2019 einbringen sollte, reichte der Beschwerdeführer nicht ein, weil er für die Klärung des Vorgehens mehr Zeit benötige (vgl. E-Mail Beschwerdeführer vom 22.3.2019, Personaldossier 3C13, und E-Mail Rechtsvertreter vom 26.3.2019, Personaldossier 3C9).

Am 20. und 27. März 2019 fanden unter der Leitung des Gemeindepräsidenten weitere Besprechungen zum Thema «Ressourcenplanung Abteilung Finanzen/Steuern» statt, an der auch der Beschwerdeführer teilnahm (vgl. E-Mails vom 20. und 27.3.2019, Personaldossier 3C15, 3C9).

**4.7** Mit Bericht vom 2. April 2019 hielt E.\_\_\_\_\_ seine Einschätzung der Situation fest (Personaldossier 3C15). Gemäss den Schilderungen von Mitarbeitenden sei die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer nicht mehr möglich und das Vertrauensverhältnis zerrüttet, weil der Beschwerdeführer ihnen seit längerer Zeit für ihre Arbeitserfüllung wesentliche Informa-

tionen nicht liefere. Diese schwierige Situation habe sich zu Beginn des Jahres 2019 zugespitzt. Weiter halte sich der Beschwerdeführer sowohl gegenüber seinen Mitarbeitenden als auch gegenüber Schnittstellen sehr oft nicht an Versprechen oder Abmachungen, weshalb nicht mehr auf seine Verlässlichkeit vertraut werden könne. Angesprochen auf die schwierige Situation reagiere der Beschwerdeführer systematisch mit Unverständnis, Beschönigung, Rechtfertigung, teilweise aggressiver (Gegen-)Beschuldigung oder deute die Gegebenheiten um. Die Zusammenarbeit zwischen dem Beschwerdeführer und den von ihm geführten Leuten werde von beiden Seiten völlig gegensätzlich wahrgenommen, eine gemeinsame Einschätzung sei unmöglich. Eine zielführende Kommunikation zwischen dem Beschwerdeführer und den von ihm geführten Leuten sei bereits seit längerer Zeit gestört und aktuell nicht mehr denkbar. E.\_\_\_\_\_ zieht unter anderem das Fazit, dass die Wahrnehmung des Beschwerdeführers verzerrt sei, was seine Leistung als Abteilungsleiter betreffe. Er versuche mit aller Macht, den Graben zwischen seinem Selbstbild und dem, was seine Interaktionspartnerinnen und -partner berichten, zu überbrücken. Dies gelinge ihm immer weniger und er manövriere sich je länger desto klarer ins Abseits. E.\_\_\_\_\_ schliesst mit der Empfehlung, der Beschwerdeführer «sollte möglichst bald von seinem Mandat als Leiter Finanzen und Steuern entlastet werden». Die Gemeinderatsmitglieder nahmen den Bericht gleichentags zur Kenntnis (Gemeinderatsbeschluss vom 2.4.2019, Personaldossier 3C9).

**4.8** Am 3. April 2019 gewährte die Gemeinde dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör in Bezug auf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Gleichzeitig entband sie ihn per sofort von seiner Funktion als Abteilungsleiter Finanzen/Steuern (vgl. Personaldossier 3C5). Am 6. Mai 2019 nahm der Beschwerdeführer zur beabsichtigten Kündigung Stellung (vgl. Personaldossier 3C6). In der Folge löste der Gemeinderat das Arbeitsverhältnis per 30. September 2019 auf (vgl. Kündigungsverfügung, Akten RSA 3A pag. 43 ff.; vorne Bst. A).

**4.9** Der rechtserhebliche Sachverhalt ist hinreichend erstellt. Auf weitere Beweismassnahmen, insbesondere die Befragung des Beschwerdeführers als Partei, die hauptsächlich durch pauschalen Verweis auf die im vorinstanzliche Verfahren beantragten Befragungen Dritter als Zeuginnen und

Zeugen und die Edition diverser Dokumente, kann verzichtet werden. Hier- von sind keine neuen Erkenntnisse zu erwarten, die für den Ausgang des Verfahrens entscheidend wären, zumal es der (anwaltlich vertretene) Be- schwerdeführer mit wenigen Ausnahmen unterlassen hat, die Vielzahl der vorinstanzlich angerufenen Zeuginnen und Zeugen zu substanziieren und näher auszuführen, wer hier entscheidende Angaben machen könnte. Die entsprechenden Beweisanträge werden daher in antizipierter Beweis- würdigung (vgl. vorne E. 2.2) abgewiesen, soweit sie nachfolgend nicht ex- plizit behandelt werden.

## **5.**

Zum Vorliegen triftiger Kündigungsgründe ergibt sich Folgendes:

**5.1** Die Anstellungsbehörde begründet ihre Kündigungsverfügung im Wesentlichen mit ungenügenden Leistungen, wiederholtem Missachten von Weisungen von Vorgesetzten sowie der nachhaltigen Störung des Arbeits- klimas. Der Beschwerdeführer habe die ihm übertragenen Geschäfte und Projekte mangelhaft geplant. Sein Führungsverhalten sei ungenügend; mit seinem Verhalten habe er in erheblichem Ausmass zu Irritation und Verun- sicherung in der Abteilung und in seinem Team beigetragen. Der Gemeinde- rat habe das Vertrauen in eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit verlo- ren. Es sei zu befürchten, dass die Führung und die sachgerechte Umset- zung der anfallenden Geschäfte nicht mehr gewährleistet sei (vgl. Akten RSA 3A pag. 43 ff.). – Die Vorinstanz ist im angefochtenen Entscheid zum Schluss gekommen, dass mehrere erhebliche Gründe für eine Kündigung vorliegen, hauptsächlich die Schwierigkeiten in der Erfüllung der primären Aufgaben eines Finanzverwalters wie die zeitgerechte Erstellung des Jah- resabschlusses 2018 mit entsprechender Führung seiner Mitarbeitenden. Die Schwierigkeiten hätten ab Januar 2019 zugenommen und sich nament- lich nach der letzten Mitarbeiterbeurteilung vom 9. Januar 2019 akzentuiert. Die zahlreichen, im Einzelnen teilweise geringfügigen Verstösse, die unge- nügende Planung, die massiven Führungsprobleme, einhergehend mit dem Verlust der Vorbildfunktion, würden insgesamt eine Störung des Vertrauens- verhältnisses begründen (angefochtener Entscheid E. 12, 14.3).

**5.2** Der Beschwerdeführer war ab 1. September 2013 bei der EG B. \_\_\_\_\_ als Leiter der Abteilung Finanzen/Steuern angestellt. Mit dieser Kaderstelle hatte er die fachliche, administrative und personelle Leitung der Abteilung inne. Zu seinen dauernden Aufgaben gehörten u.a. die Koordination der Abteilungsgeschäfte, das Führen der Pendenzenkontrolle über die Abteilungsgeschäfte des «Souveräns», des Grossen Gemeinderats, des Gemeinderats und der zugeteilten Kommissionen sowie das Leiten der jährlichen Jahresabschlussarbeiten (vgl. Stellenbeschreibung, Personaldossier 3C1). Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers wurden jährlich als sehr gut bewertet; letztmals am MAG vom 9. Januar 2019 hielt sein direkter Vorgesetzter, der Departementsvorsteher, fest, dass Arbeitsausführung und -ergebnis des Beschwerdeführers in jeder Hinsicht seine volle Anerkennung gefunden hätten und er so weitermachen solle (vorne E. 4.2). Nach Auffassung der Gemeinde sind diese Beurteilungen zu relativieren, weil sie durch den Ressortverantwortlichen ausgestellt worden seien und bloss dessen Einzelwahrnehmung entsprächen. Diese widerspreche zum einen diametral der Einschätzung des Gesamtgemeinderats; zum anderen sei dabei das tatsächliche Führungsverhalten des Beschwerdeführers nicht beachtet worden. Es sei davon auszugehen, dass die Bewertung durch den Ressortverantwortlichen «quasi standardmässig» erfolgt sei (vgl. Beschwerdeantwort Ziff. 7). – Grundsätzlich muss sich die Gemeinde als Arbeitgeberin die Beurteilungen der direkten Vorgesetzten entgegenhalten lassen. Sie trägt die Verantwortung, dass Leistung und Verhalten sowohl umfassend als auch korrekt beurteilt werden und eine allfällige andere Einschätzung des Gesamtgemeinderats in den Beurteilungen Niederschlag findet. Inwiefern und weshalb das «tatsächliche Führungsverhalten» des Beschwerdeführers während Jahren nicht beurteilt worden ist, ist nicht ersichtlich und wird von der Gemeinde nicht näher erläutert. Es fällt jedoch auf, dass die MAG-Beurteilungen wenig differenziert ausfallen und jährlich praktisch gleichlautend sind. Ab dem MAG im Dezember 2016 sind sodann keine konkreten Ziele und Massnahmen mehr vereinbart, sondern lediglich auf das Pflichtenheft verwiesen worden (vgl. vorne E. 4.2; Personaldossier 3C16). Obschon aktenkundig ist, dass zumindest in den Jahren 2016 und 2018 Mängel in der Arbeitserfüllung und im Verhalten des Beschwerdeführers namentlich seitens des Personaldienstes und anderer Abteilungsleitungen moniert worden

waren (vorne E. 4.3 und 4.5, vgl. auch hinten E. 5.4), ist nicht erkennbar, dass der direkte Vorgesetzte diese in den MAG thematisiert hätte. Insofern sind die sehr guten MAG-Beurteilungen zu relativieren. Mangels gegenteiliger Hinweise in den Akten ist indes davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer sein im Jahr 2016 beanstandetes Verhalten sowie die Art der Zusammenarbeit und Kommunikation in der Folge verbesserte, seine Leistungen zur Zufriedenheit der Gemeinde erbrachte und das Arbeitsverhältnis mindestens bis zu seinem Schlaganfall Ende Juni 2018 ohne nennenswerte weitere belastende Vorkommnisse verlief. Einen unsorgfältigen oder unzulänglichen Umgang mit Dokumenten (Wertpapieren) hat die Gemeinde erstmals im verwaltungsgerichtlichen Verfahren vorgebracht (Beschwerdeantwort Ziff. 35; act. 7A; Duplik Ziff. 22; act. 16A). Wie es sich damit verhält, kann mit Blick auf den Ausgang des Verfahrens dahingestellt bleiben.

**5.3** Nach seiner Erkrankung Ende Juni 2018 nahm der Beschwerdeführer am 23. Juli 2018 seine Tätigkeit mit einem Pensum von zunächst 50 % wieder auf. Gemäss unbestritten gebliebener Darstellung der Gemeinde wurde seine graduelle Wiedereingliederung in Zusammenarbeit mit der Casemanagerin der Krankentaggeldversicherung und der Invalidenversicherung geplant (Beschwerdeantwort Ziff. 50; Akten RSA 3A pag. 73). Beide Stellen beanstandeten indes eine mangelnde Zusammenarbeit des Beschwerdeführers, was dieser teilweise bestreitet (vorne E. 4.6; E-Mail vom 3.12.2018, Personaldossier 3C13; Beschwerde S. 15; Replik S. 18, Schlussbemerkungen S. 4 und 10). Wie es sich damit im Einzelnen verhält, kann offenbleiben, da dieser Aspekt für den Verfahrensausgang nicht entscheidend ist. Der Beschwerdeführer musste sodann vom Personaldienst wiederholt zur Einreichung der Arbeitsunfähigkeitszeugnisse angehalten werden (vorne E. 4.4). Dasselbe gilt für das Formular «Verrechnung von Nachzahlungen der AHV/IV und EO» (vorne E. 4.6). Damit hat der Beschwerdeführer eine mangelnde Kooperationsbereitschaft an den Tag gelegt, die Arbeitserfüllung namentlich des Personaldienstes erschwert und das Vertrauen seiner Vorgesetzten in seine Verlässlichkeit beeinträchtigt. Als Abteilungsleiter mit Vorbildfunktion darf von ihm zudem erwartet werden, dass er den notwendigen Formalitäten unaufgefordert bzw. auf erstmalige Bitte hin nachkommt. Zu Beginn des Jahres 2019 musste der Beschwerdeführer wiederholt vom Gemeindepräsidenten aufgefordert werden, seinen Outlook-Kalender fort-

laufend zu führen (vorne E. 4.6). Als Abteilungsleiter nahm der Beschwerdeführer an zahlreichen Sitzungen und Besprechungen teil; zudem war er wichtige Ansprechperson für seine Mitarbeitenden. Gerade während seiner eingeschränkten Arbeitsfähigkeit war daher eine zuverlässige Kommunikation seiner An- und Abwesenheiten unabdingbar. Der Vorinstanz ist darin zuzustimmen, dass seine mangelhafte Kalenderführung einem reibungslosen Betriebsablauf zuwiderlief (angefochtener Entscheid E. 11.5), und damit anderen die Arbeit erschwerte. Zum Vorwurf, der Beschwerdeführer habe seine Arbeitszeiten fehlerhaft erfasst (Kündigungsverfügung Ziff. 5; angefochtener Entscheid E. 11.3), ist gestützt auf die Akten davon auszugehen, dass die Arbeitszeiterfassung zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten thematisiert wurde; Einzelheiten sind jedoch nicht bekannt. Dass er seine Arbeitszeit gezielt wiederholt falsch erfasst hätte, ist nicht erstellt. Die Feststellung der Vorinstanz, wonach nur eine unkorrekte Buchung dargetan ist, wird von der Gemeinde nicht widerlegt (angefochtener Entscheid E. 11.3). Nicht erwiesen ist sodann, dass der Beschwerdeführer die notwendigen Bewilligungen für seine Nebenbeschäftigungen nicht eingeholt, seinen Vorgesetzten und politischen Gremien mangelnden Respekt entgegengebracht und den Departementsvorsteher ungenügend unterstützt habe. In den Akten finden sich hierzu keine genügenden Hinweise. Die Vorinstanz hat insoweit zu Recht auch nicht darauf abgestellt.

**5.4** Hinsichtlich seiner Aufgaben als Abteilungsleiter ist erstellt, dass im Oktober 2018 ein in das Ressort des Beschwerdeführers fallendes Postulat vom 3. Mai 2018 noch nicht beantwortet worden war; den Management Letter hatte er erst mit beträchtlicher Verspätung weitergeleitet (vorne E. 4.5). Es mag sein, dass die Terminierung dieser Geschäfte mit dem Departementsvorsteher abgesprochen war (Beschwerde S. 11 f.). Als Abteilungsleiter lag es jedoch in seiner fachlichen Verantwortung, Aufgaben zu priorisieren und dafür zu sorgen, dass andere Stellen rechtzeitig Kenntnis von für sie wichtigen Unterlagen und Informationen erhalten. Dass eine einwöchige Frist für die Stellungnahme zum Management Letter zu kurz bemessen war, hätte der Beschwerdeführer erkennen müssen, zumal er nicht schlüssig aufzeigt, weshalb er das Dokument erst nach über drei Monaten weiterleitete. Schliesslich hatte es auch der Beschwerdeführer zu verantworten, dass die

seine Abteilung betreffenden Beförderungsanträge nicht rechtzeitig gestellt wurden (vorne E. 4.5).

**5.5** Die Vorinstanz bejahte weiter ein massives Führungsproblem beim Beschwerdeführer. Dieses habe namentlich dazu geführt, dass der Jahresabschluss 2018 nur mit Mühe fristgerecht habe erstellt werden können (angefochtener Entscheid E. 11.2, 11.10). Dazu ergibt sich Folgendes:

**5.5.1** Anfang März 2019 wandten sich der Stellvertreter des Beschwerdeführers sowie zwei Mitarbeiterinnen des Bereichs Finanzen u.a. an den Gemeindepräsidenten und berichteten von einer grossen Belastung aufgrund der herrschenden Arbeitssituation (vorne E. 4.6). Der Beschwerdeführer erschwere ihre Arbeit durch seine Führungsweise und Unzuverlässigkeit. Er lese E-Mails nicht, halte Besprechungstermine nicht ein, informiere ungenügend und kommuniziere unzuverlässig. Bei wichtigen Arbeiten fehle es an Planung und Führung. Alle drei sahen ihre Belastungsgrenze erreicht oder überschritten; der stellvertretende Abteilungsleiter war ab 7. März 2019 arbeitsunfähig. Eine weitere Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer schlossen sie aus. Der Beschwerdeführer stellt diese Vorwürfe nicht entschieden in Abrede. Er bringt jedoch vor, dass die Probleme nicht die Abteilung als solche betroffen hätten, sondern bloss einzelne Personen im Bereich Finanzen, deren Leiter C.\_\_\_\_\_ sei, sodass dieser die primäre Verantwortung getragen habe (Beschwerde S. 18). Er habe die Meldungen ernst genommen und sie mit den Betroffenen im Beisein des Departementvorstehers besprechen wollen, was der Gemeindepräsident aber verhindert habe (Replik S. 5 f.). Dem ist entgegenzuhalten, dass der Beschwerdeführer mit C.\_\_\_\_\_ bereits unmittelbar nach dessen E-Mail vom 3. März 2019 das Gespräch hätte suchen müssen. Dass er dies getan hat, ist weder vorgebracht noch ersichtlich. Aktenkundig ist einzig seine Antwort-E-Mail vom 4. März 2019 (Personaldossier 3C13), die in saloppem Ton gehalten ist und den Beanstandungen seines Stellvertreters in keiner Art und Weise Rechnung trägt. Aus welchen Gründen dieser und die beiden Mitarbeiterinnen ungerechtfertigte Vorwürfe hätten erheben sollen, vermag der Beschwerdeführer sodann nicht plausibel darzulegen. Er bringt selber vor, dass er zuvor «lange in gutem Einvernehmen» mit C.\_\_\_\_\_ gearbeitet habe (Replik S. 6). Unstrittig ist der Ton von C.\_\_\_\_\_ in dessen E-Mail vom

7. März 2019 grenzwertig (vorne E. 4.6). Von Mobbing (Replik S. 6) kann jedoch keine Rede sein. Dies würde ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten voraussetzen, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (BGer 8C\_900/2013 vom 5.5.2014, in JAR 2015 S. 223 E. 4.2 a.E.). Dafür gibt es hier keine Anhaltspunkte. Vielmehr ist offenkundig, dass sich C.\_\_\_\_\_ in einer Ausnahmesituation befand und verzweifelt war. Es greift sodann zu kurz, wenn der Beschwerdeführer den Grund für die Schreiben der beiden Mitarbeiterinnen in der Loyalität gegenüber deren direktem Vorgesetzten, C.\_\_\_\_\_, vermutet (Replik S. 9), zeugen doch die Schilderungen von einem starken eigenen Leidensdruck der Verfasserinnen. Der Beschwerdeführer hält weiter dagegen, dass er den Jahresabschluss 2018 minutiös geplant und dieser schliesslich fristgerecht vorgelegen habe (Replik S. 8). Den Vorwürfen mangelhafter Information, Kommunikation und Unzuverlässigkeit in der Zusammenarbeit hält er jedoch inhaltlich nichts Substanzielles entgegen. Insbesondere macht er nicht geltend, dass die von C.\_\_\_\_\_ am 3. März 2019 erhobenen Vorwürfe unzutreffend seien und er sie mit der vom Gemeindepräsidenten bis 5. März 2019 geforderten Erklärung habe entkräften können. Die Schilderungen in den E-Mails vom 3., 7. und 10. März 2019 geben schliesslich nicht bloss den Eindruck eines einzelnen Teammitglieds wieder; vielmehr handelt es sich um die Beobachtungen dreier Personen, die eng mit dem Beschwerdeführer zusammengearbeitet haben. Hinzu kommt, dass dessen Verhalten auch von einem anderen Abteilungsleiter als sprunghaft, verwirrt und nervös wahrgenommen wurde (vorne E. 4.6).

**5.5.2** Insgesamt ist für das Verwaltungsgericht nicht ersichtlich, weshalb auf die Aussagen des stellvertretenden Abteilungsleiters (Leiter Finanzen) und der beiden Finanzmitarbeiterinnen nicht abgestellt werden könnte. Es ist daher davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer ab Herbst/Winter 2018/19 seine Führungsverantwortung jedenfalls im Bereich Finanzen nur unzureichend wahrnahm und eine Arbeitsweise und ein Verhalten an den Tag legte, die einer erfolgreichen Zusammenarbeit im Team abträglich waren, die Jahresabschlussarbeiten 2018 erschwerten und schliesslich dazu führten, dass drei seiner Mitarbeitenden im Frühjahr 2019 der Belastung gesundheitlich (fast) nicht mehr standhielten und sich deshalb an den Gemein-

depräsidenten wandten. Bei der Erstellung des Jahresabschlusses handelt es sich um eine der Hauptaufgaben des Abteilungsleiters Finanzen/Steuern (vgl. auch Stellenbeschreibung, Personaldossier 3C1). Wohl trifft zu, dass der Beschwerdeführer die in diesem Zusammenhang zu erledigenden Aufgaben mit Zeitplanung vom 3. Dezember 2018 detailliert festgelegt hatte (Beschwerdebeilage 5) und der Jahresabschluss 2018 schliesslich rechtzeitig erstellt werden konnte (vgl. Beschwerde S. 11, 18; Beschwerdeantwort Ziff. 23). Wie die Vorinstanz zutreffend festgestellt hat, war die Fertigstellung jedoch mit Schwierigkeiten und einer anhaltenden psychischen sowie physischen Überlastung der Mitarbeitenden verbunden, was der Beschwerdeführer wesentlich mitzuverantworten hatte: Er kommunizierte gegenüber seinen Mitarbeitenden ungenügend und liess ihnen die nötigen Informationen nicht zukommen. Aufgrund der Verzögerung bei seinen Beiträgen gerieten sie ihrerseits mit ihren Arbeiten in Rückstand. Der unvollständige Informationsfluss führte zudem dazu, dass sich die Abteilungen der Gemeinde nicht auf die Vorrevision der Jahresrechnung 2018 vorbereiten konnten (vorne E. 4.6). Um die Arbeiten zu bewältigen und insbesondere das Tagesgeschäft sowie den Jahresabschluss 2018 sicherzustellen, mussten kurzfristig externe Fachleute beigezogen werden (vgl. Gemeinderatsbeschluss vom 19.3.2019, Personaldossier 3C3). Der Beschwerdeführer war zwar um rasche Mandatierung bemüht; er bestreitet jedoch nicht, dass er es in der Folge unterliess, die Stellvertretung hinreichend zu instruieren (Duplik Ziff. 15 und Schlussbemerkungen S. 7). Das Verwaltungsgericht zieht nicht in Zweifel, dass Mitarbeitende der anderen Abteilungsbereiche eine problemlose Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer bezeugen könnten. Dies ändert freilich nichts an seinem Führungsversagen im Bereich Finanzen.

**5.6** Die schwierige Arbeitssituation aufgrund des problematischen (Führungs-)Verhaltens des Beschwerdeführers wird durch den externen Berater, E.\_\_\_\_\_, in dessen Bericht vom 2. April 2019 bestätigt (vorne E. 4.7). – Der Beschwerdeführer rügt, E.\_\_\_\_\_ sei kein neutraler und unabhängiger Berater. Er sei weder von ihm noch von seinem direkten Vorgesetzten (Departementsvorsteher) ausgewählt worden (Beschwerde S. 19). Es trifft zu, dass der Gemeindepräsident den Berater beauftragt hat. Weshalb dieser nicht in der Lage gewesen sein sollte, sein Mandat neutral und unabhängig auszuführen, ist indes nicht ersichtlich und wird vom Beschwerdeführer nicht

substanziert dargetan. Die Gemeinde hatte in der Vergangenheit ein anderes Beratungsunternehmen beigezogen, welches zu jenem Zeitpunkt über keine freien Kapazitäten verfügte (Akten RSA 3A pag. 86). Dass sich der Beschwerdeführer dem Einsatz von E. \_\_\_\_\_ widersetzt oder eine andere Person vorgeschlagen hat, ist weder vorgebracht noch ersichtlich. Beim mandatierten Berater handelt es sich um einen diplomierten, im Bereich der Personalentwicklung und des Coachings tätigen promovierten Psychologen. Seine Einschätzung der Situation stützte der Berater auf seine Beobachtungen während dreier Sitzungen und auf diverse Telefonate mit vier der beteiligten Personen (vgl. Bericht vom 2.4.2019, Personaldossier 3C15). Es darf daher davon ausgegangen werden, dass er in der Lage war, die Situation sachlich zu beurteilen. Wohl ist sein Bericht vom 2. April 2019 eher knapp gehalten. Insbesondere fehlen Angaben, mit welchen der aufgeführten Personen er Telefonate führte und welchen Inhalt diese hatten. Weiter muss seine Aussage, der Beschwerdeführer habe sich auch ihm gegenüber nicht an Abmachungen gehalten, indem er die vereinbarten Termine vom 18. und 25. März 2019 nicht eingehalten habe, insoweit relativiert werden, als der Beschwerdeführer beide Male von sich aus mitteilte, weshalb sich seine Rückmeldung verzögere (E-Mails vom 18., 22.3.2019, Personaldossier 3C13). Grundsätzlich kann aber mit der Vorinstanz auf die Einschätzung von E. \_\_\_\_\_ abgestellt werden. Demnach war eine zielführende Kommunikation zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Mitarbeitenden bereits seit längerer Zeit gestört und nicht mehr möglich. Mit einer Verbesserung der Situation war nicht zu rechnen, da die Differenzen in der Selbst- und Drittwahrnehmung von Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers als Abteilungsleiter unüberbrückbar schienen (vgl. vorne E. 4.7).

**5.7** Nach dem Gesagten ergibt sich zusammenfassend, dass der Beschwerdeführer ab Herbst 2018 in wichtigen Aufgabenbereichen Schwierigkeiten bekundete. Insbesondere bei der Planung und Leitung des Jahresabschlusses 2018, einer seiner Hauptaufgaben, zeigte er eine ungenügende (Führungs-)Leistung (Desinteresse, mangelhafte Kommunikation und Information). Dies führte dazu, dass der stellvertretende Abteilungsleiter und zwei weitere Mitarbeiterinnen des Bereichs Finanzen an ihre Belastungsgrenzen kamen und schliesslich eine weitere Zusammenarbeit mit ihm als Abteilungsleiter ausschlossen. Das reibungslose Funktionieren dieses Bereichs mit

entsprechenden Auswirkungen auf die übergeordnete Ebene war erheblich beeinträchtigt; der Jahresabschluss 2018 konnte nur mit externer Unterstützung rechtzeitig fertiggestellt werden. Anzuerkennen ist, dass der Beschwerdeführer zu jener Zeit nur eingeschränkt arbeitsfähig (60 %) und daher kaum in der Lage war, allen Aufgaben als Abteilungsleiter hinreichend nachzukommen. Indes wäre es in seiner Verantwortung gelegen, die anstehenden Arbeiten unter Berücksichtigung seiner reduzierten Arbeitsfähigkeit zu planen und rechtzeitig weitere Ressourcen bereitzustellen bzw. zu beantragen. Dieser Pflicht ist er nur unzureichend nachgekommen. Eine klare Kommunikation und Information in der Zusammenarbeit mit seinem Team durfte zudem unabhängig von seinem gesundheitlich bedingt reduzierten Leistungsvermögen erwartet werden. Vorgeworfen muss dem Beschwerdeführer sodann sein Umgang mit der Konfliktsituation: Er war nicht in der Lage, die Problematik der Situation zu erfassen und mit der Kritik an seinem Verhalten angemessen umzugehen. Vielmehr reagierte er mit Beschönigungen, Umdeutungen und Vorwürfen. Dass eine zielführende Kommunikation zwischen ihm und den betroffenen Mitarbeitenden nicht mehr möglich war, hat der Beschwerdeführer daher im Wesentlichen selber zu verantworten. Seiner (Führungs-)Funktion als Abteilungsleiter mit Vorbildcharakter und den damit verbundenen erhöhten Anforderungen an ein korrektes Verhalten und Verlässlichkeit ist er nicht (mehr) gerecht geworden. Dem Beschwerdeführer hilft nicht, dass die Probleme – soweit aktenkundig – ausschliesslich Mitarbeitende des Bereichs Finanzen betrafen, während die Bereiche Steuern und IT offenbar nicht in Mitleidenschaft gezogen waren. Angesichts seiner mangelnden Bereitschaft, sein eigenes Verhalten zu reflektieren, war zu erwarten, dass sich die Situation weiter verschärfen würde. Nach der allgemeinen Erfahrung war sodann damit zu rechnen, dass der Konflikt mit der Zeit grössere Kreise gezogen hätte und auf beiden Seiten Gruppierungen entstanden wären, was das Arbeitsklima im ganzen Betrieb weiter negativ beeinflusst hätte (vgl. BGer 8C\_995/2012 vom 27.5.2013 E. 3.3). Aufgrund des Vertrauensverlusts seines Stellvertreters und der Mitarbeiterinnen Finanzen in den Beschwerdeführer und dessen mangelnder Führungskompetenz war auch die künftige Aufgabenerfüllung in einem wichtigen Bereich der Gemeindeverwaltung gefährdet. Mit seiner Haltung hat der Beschwerdeführer sodann nicht nur eine weitere vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit innerhalb seiner Abteilung behindert, sondern

auch das Vertrauen des Gesamtgemeinderats in ihn stark beeinträchtigt, zumal er in der Zusammenarbeit mit dem Personaldienst ebenfalls eine mangelnde Kooperationsbereitschaft zeigte. Dass seine Arbeit von anderen Verwaltungsstellen oder Gremien geschätzt war, zieht das Verwaltungsgericht nicht in Zweifel und muss nicht bezeugt werden (vgl. Beschwerde S. 18), ändert an der abteilungsinternen Problematik aber nichts. Dasselbe gilt, soweit der Beschwerdeführer vorbringt, in den Jahren zuvor seien alle Termine im Zusammenhang mit der Erstellung von Jahresabschlüssen, Budget oder Finanzierung eingehalten worden (vgl. Beschwerde S. 18). Der Beschwerdeführer genoss sodann zwar lange die Unterstützung und das Vertrauen seines direkten Vorgesetzten, des Departementsvorstehers. Schliesslich sah aber auch dieser Handlungsbedarf und sprach sich dafür aus, den Beschwerdeführer im Sinn einer der an der Sitzung vom 15. März 2019 erarbeiteten zwei Vorgehensvarianten von seinen Aufgaben als Abteilungsleiter zu entbinden; dass er sich hiervon distanziert hätte, lässt sich auch nicht seiner E-Mail vom 1. April 2019 (Beschwerdebeilage 4) entnehmen. Die Vermutung des Beschwerdeführers, er sei Opfer einer Racheaktion des Gemeindepräsidenten geworden, weil dieser durch die Abteilung Finanzen/Steuern wiederholt kritisiert worden sei, findet in den Akten keine Stütze. Der Beschwerdeführer scheint im Übrigen zu verkennen, dass der Gemeindepräsident sich kraft seiner Funktion der Problematik annehmen musste. Nachdem sich die Probleme ab Februar 2019 verdichteten und Anfang März 2019 der abteilungsinterne Arbeitskonflikt offen zu Tage trat, war er sowohl gestützt auf seine allgemeinen Aufgaben (vgl. Art. 4 Bst. b und d ORGVO) als auch in Wahrnehmung der Personalaufsicht namens der Anstellungsbehörde (Gesamtgemeinderat) gehalten, den Konflikt aktiv anzugehen.

**5.8** Die dargestellten Umstände begründen in ihrer Gesamtheit triftige Gründe im Sinn von Art. 9 Abs. 1 PBO bzw. Art. 25 Abs. 2 PG und rechtfertigen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

## **6.**

Zu prüfen bleibt die Verhältnismässigkeit der Kündigung unter Berücksichtigung der der Gemeinde als Arbeitgeberin obliegenden Fürsorgepflicht.

**6.1** Die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses muss aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 BV; vgl. BVR 2009 S. 443 E. 2.3 und 5.4, 2007 S. 538 E. 4.1; ferner BGE 140 II 194 E. 5.8.2). Dies gilt unbesehen des Umstands, dass gewisse Aspekte der Verhältnismässigkeit bereits bei der Beurteilung des triftigen Grundes oder der Missbräuchlichkeit der Kündigung einfließen (BVR 2010 S. 157 E. 4.5.1, 2009 S. 443 E. 5.4.1). Mitzuberücksichtigen sind Aspekte, die aus der Fürsorgepflicht der Anstellungsbehörde fließen. Die Fürsorgepflicht bildet das Gegenstück zur Treuepflicht der Angestellten (Art. 55 PG) im kantonalen oder kommunalen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (vgl. Art. 4 Bst. g PG; Art. 328 OR; BVR 2009 S. 443 E. 5.1, 2007 S. 538 E. 4.4, je mit weiteren Hinweisen; zum Ganzen zuletzt etwa VGE 2020/365 vom 24.3.2022 E. 5.1, 2018/343 vom 9.12.2019 E. 6.1, 2017/178/179 vom 1.2.2018 E. 7.1).

**6.2** Nach seiner Erkrankung Ende Juni 2018 nahm der Beschwerdeführer seine Tätigkeit am 23. Juli 2018 mit einem Pensum von 50 % wieder auf, ab November 2018 bis Ende März 2019 arbeitete er zu 60 % (vgl. vorne E. 4.4). Mit diesem Pensum konnte er kaum alle ihm als Abteilungsleiter obliegenden Aufgaben bewältigen. Ob und in welchem Umfang die Gemeinde den Beschwerdeführer während seiner reduzierten Arbeitsfähigkeit von seinen Aufgaben als Abteilungsleiter entlastete, oder ob und wie der Beschwerdeführer seine Aufgabenerfüllung unter Einbezug der Leiter der drei Bereiche priorisierte, ist nicht aktenkundig. Nicht auszuschliessen ist, dass gewisse Leistungseinbussen und Versäumnisse auf die eingeschränkte Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers zurückzuführen sind. Erstellt ist indes, dass die Gemeinde für die Wiedereingliederung des Beschwerdeführers die Unterstützung der Krankentaggeldversicherung sowie der IV suchte (vorne E. 5.3). Wie aufgezeigt führten die Vorgesetzten Gespräche mit dem Beschwerdeführer bezüglich der Arbeitszeitbewirtschaftung und der Outlook-Problematik. Der Gemeindepräsident griff sodann ab Februar 2019 das Thema der Ressourcenplanung auf, wirkte aktiv mit und bemühte sich an

mehreren Besprechungen, die Aufgaben unter Mitwirkung der Beteiligten zu verteilen. Nachdem der Leiter Finanzen und zwei Mitarbeiterinnen deutlich gemacht hatten, dass sie ihre Belastungsgrenze erreicht oder überschritten hatten, führte der Gemeindepräsident Gespräche unter Teilnahme aller Betroffenen sowie eines Psychologen (vorne E. 4.6). Dabei offenbarte sich, dass der Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und den Mitarbeitenden bereits ein Ausmass angenommen hatte, das eine Lösung bei objektiver Betrachtung auszuschliessen schien. Der externe Berater sah kurz- oder mittelfristig keine Aussicht auf Besserung und empfahl, den Beschwerdeführer auf Zeit (mit begleiteter Rückkehr) oder definitiv (mit unterstützenden Modalitäten) von seiner Funktion als Abteilungsleiter zu entbinden, was der Gemeindepräsident und der Departementsvorsteher unterstützten. Dass im Bericht des Beraters vom 2. April 2019 von «Entlastung» und nicht von «Entlassung» des Beschwerdeführers die Rede ist, trifft zu (Beschwerde S. 24); diese Ausdrucksweise korrespondiert mit den erwähnten zwei Vorgehensszenarien. Auf diese liess sich der Beschwerdeführer indes nicht ein. Bei diesen Gegebenheiten kann dem Gemeinderat nicht vorgeworfen werden, dass er in der Folge die Kündigung in Aussicht nahm, zumal es ihm als Kollegialbehörde oblag, die Sachlage zu würdigen. Ebenso wenig ist der Gemeinde vorzuwerfen, dass sie keine mildere Massnahme wie z.B. eine Supervision, ein Coaching, eine Versetzung, eine Gehaltsreduktion oder eine Verwarnung getroffen hat (vgl. Beschwerde S. 23, Schlussbemerkungen S. 12 f.). Angesichts des Stellenprofils, in dem der Beschwerdeführer in der Gemeinde tätig war, war sie insbesondere nicht gehalten, eine Versetzung in eine andere Abteilung in Betracht zu ziehen; eine Gehaltsreduktion in der bisherigen Funktion oder eine Verwarnung mussten sodann als ungeeignete Massnahmen von vornherein ausscheiden. Der Gemeinde kann schliesslich nicht vorgehalten werden, dass sie dem Beschwerdeführer nach Wiedererlangen der vollen Arbeitsfähigkeit Anfang Mai 2019 nicht nochmals die Möglichkeit zur Bewährung eingeräumt hat: Wie dargelegt war es das Verhalten des Beschwerdeführers, insbesondere sein Unvermögen, dieses zu reflektieren und den dienstlichen Erfordernissen anzupassen, welches eine weitere konstruktive Zusammenarbeit innerhalb der Abteilung verunmöglichte. Mit einer Verbesserung der Situation war daher nicht zu rechnen, auch wenn allenfalls gewisse Leistungsdefizite auf die Erkrankung des Beschwerdeführers zurückzuführen waren.

**6.3** Der heute 50-jährige Beschwerdeführer war vom 1. September 2013 bis zum 30. September 2019 bei der EG B.\_\_\_\_\_ angestellt. Eine lange Anstellungsdauer, die im Rahmen der Verhältnismässigkeitsprüfung besonders zu gewichten wäre, liegt damit nicht vor. Zu berücksichtigen ist jedoch das Alter des Beschwerdeführers, welches es nicht ganz einfach macht, eine neue Stelle zu finden. Der Beschwerdeführer verfügt jedoch über eine gute Ausbildung und langjährige Berufserfahrung (Lebenslauf, Personaldossier 3C18); politisch scheint er gut vernetzt zu sein. Mit diesen Voraussetzungen kann er durchaus wieder eine Stelle finden. Er ist zudem an einem Unternehmen im Bereich der Unternehmensberatung beteiligt. Auch wenn dieses noch nicht operativ tätig sein mag (Beschwerde S. 23 f.), ist nicht auszuschliessen, dass er in absehbarer Zeit aus dieser Beteiligung ein Einkommen generieren kann. Die Qualität der Arbeitsleistungen des Beschwerdeführers (vgl. Beschwerde S. 25) ist schliesslich – unabhängig von ihrer personalrechtlichen Beurteilung (vgl. vorne E. 4.2) – nicht von rechtserheblicher Bedeutung, wenn die zuständige Behörde den triftigen Grund für die Kündigung wie hier vorab im zerrütteten Vertrauensverhältnis erblickt (vgl. BVR 2009 S. 443 E. 5.4.3). Ein öffentliches Interesse besteht sodann am reibungslosen Funktionieren der Verwaltung, das in Frage gestellt ist, wenn die Anstellungsbehörde (Vorgesetzte) und unterstelltes Personal dem betroffenen Arbeitnehmer ihr Vertrauen nicht mehr entgegenbringen. Das Verwaltungsgericht verkennt nicht, dass der Beschwerdeführer durch die Kündigung empfindlich getroffen wird. Dieses gewichtige private Interesse an der Weiterbeschäftigung ist indessen in gewissem Mass zu relativieren, als die Kündigung massgeblich auf seine mangelhaften Führungsqualitäten und seine fehlende Selbstreflexion zurückzuführen ist.

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

## 7.

**7.1** Der angefochtene Entscheid hält nach dem Gesagten der Rechtskontrolle stand. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist (vgl. vorne E. 1.2). Bei diesem Ausgang

des Verfahrens wird der Beschwerdeführer grundsätzlich kostenpflichtig und hat keinen Anspruch auf Parteikostenersatz (Art. 108 Abs. 1 und 3 VRPG). Besondere Umstände können jedoch eine vom Unterliegerprinzip abweichende, dem Einzelfall und dessen Umständen angemessene Kostenverlegung rechtfertigen (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Im vorliegenden Fall ist zu berücksichtigen, dass die Gemeinde das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers mehrfach verletzt hat (vgl. vorne E. 2). Diese Gehörsverletzung, die im verwaltungsgerichtlichen Verfahren geheilt werden konnte, darf für den Beschwerdeführer kostenmässig keine Nachteile zeitigen (vgl. Ruth Herzog, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 108 N. 21 und 39; BVR 2008 S. 97 E. 4, 2004 S. 133 E. 3.1). Unter den konkreten Umständen rechtfertigt es sich, dem Beschwerdeführer für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht die Verfahrenskosten nur zu einem Viertel aufzuerlegen; eine Kostenüberwälzung der verbleibenden drei Viertel der Verfahrenskosten an die Gemeinde fällt ausser Betracht (Art. 108 Abs. 2 Satz 2 VRPG). Ebenfalls rechtfertigt es sich, dem Beschwerdeführer die im verwaltungsgerichtlichen Verfahren entstandenen Parteikosten im Umfang von drei Vierteln zulasten der Gemeinde zu ersetzen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG).

**7.2** Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers macht in der Kostennote vom 10. Mai 2022 (act. 23A) für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ein Honorar von Fr. 12'000.-- geltend. Bei einem Rahmentarif von Fr. 400.-- bis 11'800.-- pro Instanz (Art. 41 Abs. 1 des Kantonalen Anwaltsgesetzes vom 28. März 2006 [KAG; BSG 168.11] i.V.m. Art. 11 Abs. 1 der Verordnung vom 17. Mai 2006 über die Bemessung des Parteikostenersatzes [Parteikostenverordnung, PKV; BSG 168.811]) erscheint dieses Honorar mit Blick auf die massgebenden Bemessungskriterien von Art. 41 Abs. 3 KAG überhöht. Die festgestellten Verfahrensmängel haben den gebotenen Zeitaufwand zwar erhöht. Mit dem triftigen Kündigungsgrund stand jedoch eine (nicht sehr komplexe) Frage zur Diskussion, mit der sich der Rechtsvertreter zudem im erstinstanzlichen Beschwerdeverfahren bereits eingehend befasst hat. Auch wenn die Bedeutung der Streitsache leicht überdurchschnittlich sein mag, ist das Honorar daher auf Fr. 7'000.-- zu kürzen. Die Parteikosten für das vorliegende Verfahren sind demnach unter Berücksichtigung der geltend ge-

machten Auslagen von Fr. 426.-- und der MWSt von Fr. 571.80 (7,7 % von Fr. 7'426.--) auf Fr. 7'997.80 festzusetzen.

**7.3** Die Gemeinde beantragt den Ersatz ihrer Parteikosten (Beschwerdeantwort Ziff. 53). Zwar hat sie obsiegt. Es rechtfertigt sich aber wie soeben dargelegt gestützt auf Art. 108 Abs. 3 VRPG die Auflage eines massgeblichen Teils der Parteikosten des unterliegenden Beschwerdeführers an die Gemeinde. Die Organe von Gemeinden haben zudem gemäss Art. 104 Abs. 4 VRPG nur ausnahmsweise Anspruch auf Parteikostenersatz. Es kann im Bereich des öffentlichen Personalrechts erwartet werden, dass eine Gemeinde in der Lage ist, die von ihr ausgesprochene Kündigung im Rechtsmittelverfahren selber zu vertreten. Der Beizug einer Rechtsvertreterin oder eines Rechtsvertreters und der Ersatz der diesbezüglichen Aufwendungen können etwa dann geboten erscheinen, wenn sie ihren Standpunkt in einer besonders komplexen Angelegenheit mit entsprechendem Aufwand zu wahren haben (vgl. Ruth Herzog, a.a.O, Art. 104 N. 39 mit Hinweis auf BVR 2015 S. 581 E. 7.3 und weitere Kasuistik). Die Gemeinde macht geltend, es stellten sich komplexe juristische Fragen und Problemstellungen (u.a. Gehörs-gewährung, mildere Massnahmen, Auslegung der PBO, Möglichkeit der Weiterbeschäftigung), die sie juristisch nicht habe bearbeiten können; sie verfüge über keinen Rechtsdienst (Beschwerdeantwort Ziff. 53, Duplik Ziff. 40). Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden: Zu beurteilen war nicht eine personalrechtliche Streitigkeit von besonderer Komplexität. Dass die einzelnen Umstände, die zur Kündigung führten, sachverhältlich umstritten sind und der Schriftenwechsel umfangreich geführt wurde, ist nicht zuletzt auf die mangelhafte Aktenführung der Gemeinde zurückzuführen. Als verfügungsbefugte Behörde muss freilich auch eine Gemeinde ohne Rechtsdienst Akten führen können. Insgesamt ist der EG B. \_\_\_\_\_ kein Parteikostenersatz zuzusprechen.

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

1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.
2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'500.--, werden dem Beschwerdeführer zu einem Viertel, ausmachend Fr. 875.--, auferlegt. Die restlichen Verfahrenskosten werden nicht erhoben.
3. Die Einwohnergemeinde B.\_\_\_\_\_ hat dem Beschwerdeführer die Parteikosten für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht, festgesetzt auf Fr. 7'997.80 (inkl. Auslagen und MWSt), zu drei Vierteln, ausmachend Fr. 5'998.35, zu ersetzen. Im Übrigen werden keine Parteikosten gesprochen.
4. Zu eröffnen:
  - Beschwerdeführer
  - Beschwerdegegnerin
  - Regierungstatthalteramt Bern-Mittelland

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. i.V.m. Art. 85 Abs. 1 BGG erreicht Fr. 15'000.--.