

100.2020.365U
HER/TMA/SPR

Verwaltungsgericht des Kantons Bern Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 24. März 2022

Verwaltungsrichter Häberli, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichter Häusler, Verwaltungsrichterin Herzog
Gerichtsschreiber Trummer

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt ...
Beschwerdeführer

gegen

Kanton Bern
handelnd durch die Sicherheitsdirektion, Kramgasse 20, 3011 Bern
Beschwerdegegner

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheidung der Sicherheits-
direktion des Kantons Bern vom 31. August 2020; 2020.SIDGS.146)



Sachverhalt:

A.

A._____ (geb. ... 1958) arbeitete ab dem 1. Januar 1988 im Sicherheitsdienst (nachfolgend: Sidi) der Justizvollzugsanstalt (JVA) B._____. Ab dem 1. Januar 2018 übte er die Funktion des stellvertretenden Gruppenleiters Sidi aus. Mit Verfügung vom 13. Mai 2019 stellte der Direktor der Polizei- und Militärdirektion des Kantons Bern (POM; heute: Sicherheitsdirektion [SID]), Regierungsrat Philippe Müller, A._____ auf Antrag des Anstaltsdirektors mit sofortiger Wirkung vorläufig im Amt ein. Diese Verfügung ist unangefochten in Rechtskraft erwachsen. Mit Verfügung vom 9. Januar 2020 kündigte der Direktor der JVA B._____ das Arbeitsverhältnis mit A._____ per 30. April 2019 (richtig: 2020) und stellte ihn sofort frei.

B.

Dagegen erhob A._____ am 10. Februar 2020 Beschwerde bei der SID. Diese wies die Beschwerde mit Entscheid vom 31. August 2020 ab.

C.

Gegen diesen Entscheid hat A._____ am 22. September 2020 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben mit dem Antrag, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben und die JVA B._____ sei anzuweisen, ihn auch nach dem 30. April 2020 weiterzubeschäftigen.

Mit Beschwerdeantwort vom 22. Oktober 2020 beantragt die SID namens des Kantons Bern, die Beschwerde sei abzuweisen.

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 (vgl. auch Art. 108 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01]). 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 einzutreten.

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

2.

Der Sachverhalt stellt sich im Wesentlichen wie folgt dar:

2.1 Der Beschwerdeführer wurde am 15. Dezember 1987 nach damaligem Dienstrecht als Aufseher der JVA B. _____ provisorisch gewählt und trat am 1. Januar 1988 in den dortigen Betreuungs- und Sicherheitsdienst ein. Auf den 1. Januar 1989 wurde er in seiner Funktion definitiv gewählt. Ab 1992 war er stellvertretender Schichtchef im Sidi. Er führte seit seinem Eintritt in die JVA B. _____ einen Diensthund und ist Experte und Instruktor des Schweizerischen Polizeihundeführer-Verbands (SPV). Im Jahr 2014 wurde er zum Chef Diensthundausbildung im Amt für Freiheitsentzug und Betreuung (FB; heute: Amt für Justizvollzug [AJV]) ernannt. Diese Funktion übte er bis Ende 2015 aus (Personaldossier pag. 100003, 100006, 200001-200002, 200013, 500011, 500024, 70003 [im Folgenden nur «pag.»]). Per 1. Januar 2018 wurde der Beschwerdeführer zum stellvertretenden Gruppenleiter Sidi befördert (pag. 100017, 200022).

2.2 Mitarbeiterbeurteilungen des Beschwerdeführers sind ab dem Jahr 2010 aktenkundig. In den Jahren 2010, 2011, 2013 und 2014 erhielt er die Gesamtbeurteilung «A+»/«Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen übertroffen (sehr gute Leistungen)», im Jahr 2012 die Gesamtbeurteilung «A»/«Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt (gute Leistungen)» (pag. 600001-600006). Für seinen überdurchschnittlichen Einsatz im Jahr 2012 und seine besonderen Leistungen im Diensthundewesen im Jahr 2013 wurde ihm je eine Leistungsprämie von Fr. 1'500.-- ausgerichtet. 2015 erhielt er anstelle einer Leistungsprämie eine Funktionszulage für seinen Einsatz als Chef Diensthundeausbildung ausbezahlt (pag. 200010, 200012, 500021-500022).

2.3 Im Jahr 2015 lautete die Gesamtbeurteilung «B»/«Zielvorgaben oder Leistungserwartungen teilweise erfüllt (ausreichende Leistungen)». Der Vorgesetzte bemängelte insbesondere Folgendes: der Beschwerdeführer «berücksichtige Werthaltungen wie Loyalität ihm gegenüber oder Integrität zu wenig, sei sich seiner Vorbildfunktion als Führungsperson (stellvertretender Schichtchef) nicht bewusst, finde nicht immer den richtigen Ton und habe Defizite in der Kommunikations- und Informationsweitergabe». Diese Kompetenzen müsse sich der Beschwerdeführer im nächsten Jahr erarbeiten (vgl. pag. 600014-600011). Am Mitarbeitergespräch (MAG) vom 1. Dezember 2016 stellte der Vorgesetzte fest, der Beschwerdeführer habe bezüglich der am MAG 2015 vorgegebenen Verhaltensziele «an sich gearbeitet und diese situativ angepasst», was als gut zu beurteilen sei. Es seien jedoch noch Defizite bzw. negatives Verhalten vorhanden. Beanstandet wurden namentlich die nicht immer gewährleistete Identifikation des Beschwerdeführers mit der Arbeitskultur der Geschäftsleitung und das (im schriftlichen MAG-Bogen nicht näher umschriebene) Nichteinhalten von Vorgaben und Weisungen. Die Gesamtbeurteilung lautete auf «A» mit dem Vermerk, dass diese Beurteilung nur knapp über einem «B» liege. Als Verhaltensziel für die folgende Beurteilungsperiode wurde insbesondere das strikte Befolgen von Vorgaben und Weisungen definiert (vgl. pag. 600018-600015). In den Jahren 2017 und 2018 wurden Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers wiederum mit der Gesamtbeurteilung «A» (Definition gemäss neuem MAG-Bogen: «Zielvorgaben und Leistungserwartungen vollumfänglich erfüllt») bewertet. Positiv hervorgehoben wurden beide Male sein Pflichtbewusstsein,

seine Teamfähigkeit und seine Motivationsfähigkeit als Führungsperson. Die Abläufe und Weisungen des Sidi würden für ihn keine Probleme darstellen. Weiter sei der Beschwerdeführer ein ausgezeichnete*r Diensthundeführer und für B._____ eine Bereicherung (vgl. pag. 600029-600023, insb. 600024; 600022-600019, insb. 600020 [Rückseite]). Am MAG 2018 merkte der Vorgesetzte allerdings auch kritisch an, die Loyalität den Vorgesetzten gegenüber müsse besser werden. Die Vorbildfunktion eines Gruppenleiters sei der Schlüssel zum Erfolg jeder Führungskultur. Der Beschwerdeführer solle «nicht mit den Wölfen heulen» (pag. 600021). Diese Defizite bildeten Gegenstand der Zielvereinbarung für die nächste Beurteilungsperiode (pag. 600031 [Rückseite]).

2.4 Um den Jahreswechsel 2018/19 kam es in der JVA B._____ zu einem sicherheitsrelevanten Ereignis. Die Anstalt wurde von aussen beschossen, was erst später bemerkt wurde. In der Folge liess die JVA B._____ die durch die PIR (**passive infrared**)-Sensoren zwischen Oktober 2018 und Februar 2019 ausgelösten Alarme (nachfolgend: PIR-Alarme) durch die Applikations-Dienstleisterin überprüfen. PIR-Alarme werden durch Bewegung im überwachten Bereich ausgelöst und durch ein akustisches Signal angezeigt. Sie führen dazu, dass in der Leitstelle das Bild der Videokamera auf dem Alarmmonitor aufgeschaltet und im Alarmprotokoll, das für den diensthabenden Sidi-Mitarbeiter einsehbar ist, ein schriftlicher Eintrag gemacht wird. Gemäss interner Weisung der JVA B._____ müssen die Sidi-Mitarbeiter im Fall eines PIR-Alarmes das Videobild kontrollieren und den Alarmton «manuell quittieren». Bei Unklarheiten hat eine Meldung über Funk zu erfolgen und es ist eine Kontrolle vor Ort durchzuführen. Wenn ein Alarm nicht innert drei Minuten «zurückgestellt» wird, ist dies zu begründen (vgl. Weisung «Massnahmen zu Alarme – Pir, Motion, Zaunalarne», Akten SID pag. 63). Nach dem Quittieren muss der PIR-Alarm wieder zurückgestellt («scharf gestellt») werden, weil sonst in der Leitstelle bloss die Echtzeitbilder der Videokameras angezeigt werden, ohne dass eine neue Alarmmeldung ausgelöst werden kann. Die Auswertung der PIR-Alarme ergab, dass verschiedene Alarme im überprüften Zeitraum jeweils fast bis zu drei Stunden nicht wieder scharf gestellt worden waren (vgl. zum Ganzen Kündigungsverfügung S. 3). Am 1. Mai 2019 führte die B._____ -Leitung dazu ein Gespräch mit dem

Beschwerdeführer und hielt ihm vor, dass (auch) er die PIR-Alarme mehrfach nicht quittiert und bis zu einer Stunde nicht zurückgestellt habe. Der Beschwerdeführer räumte das Fehlverhalten ein und erklärte, «seit der Gruppenleitersitzung passiere es ihm nicht mehr». Auf Frage, ob er bereit sei, in Zukunft die Zielvorgaben und Weisungen seiner Vorgesetzten loyal mitzutragen und sich seiner Vorbildfunktion als Kader entsprechend zu verhalten, antwortete er: «Ich versuche mich zu bessern, ich war mir des Risikos nicht bewusst. Diese nicht quittierten Alarme beschäftigen mich sehr. Ich denke, es gibt eine Routine/Automatismus, weil nie etwas geschehen ist.» (vgl. pag. 600037-600035).

2.5 Am 30. April 2019 hatte bereits der Abteilungsleiter Sidi ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer geführt. Er hielt einleitend fest, er habe in letzter Zeit festgestellt, dass das Verhalten des Beschwerdeführers nicht dem entspreche, was von einem Mitarbeiter bzw. Vorgesetzten erwartet werden könne. Er hielt ihm anschliessend Folgendes vor (vgl. Aktennotiz vom 29.3./30.4.2019, pag. 600034):

- Infragestellen des Sinnes eines Tests des Sidi: Im vorangegangenen Jahr hatte sich ein Mitarbeiter zu Testzwecken in einem Anhänger versteckt; es sollte geprüft werden, ob er bei der Kontrolle am Tor der Anstalt entdeckt wird. In der Folge habe der Beschwerdeführer «herumerzählt», dass dies ein unrealistischer Test sei. Gegenüber einem Arbeitsmeister habe er den Test gar als lächerlich bezeichnet.
- Nicht bewilligtes Tragen eines Hundepatchs: Am 14. März 2019 habe der Beschwerdeführer einen neuen Hundepatch am Oberarm getragen. Er (der Abteilungsleiter) und ... (Bereichsleiter Betreuung und Sicherheit [pag. 600037]) hätten ihn angewiesen, den Patch zu entfernen, da dieser nicht «abgesegnet» sei. Der Beschwerdeführer habe ihnen entgegengetreten, dass der Patch offiziell und von der Amtsvorsteherin (Amt FB) bewilligt sei bzw. die Hundeführer den Patch von dieser erhalten hätten.
- Lüge im Zusammenhang mit der Nichtteilnahme an einer Hundeführerübung: Am 22. März 2019 habe er (der Abteilungsleiter) von ... eine E-Mail erhalten, wonach der Beschwerdeführer trotz vorheriger Zusage nicht an der an diesem Tag von ... organisierten Hundeführerübung teilgenommen habe. Gemäss der E-Mail habe ... den Beschwerdeführer

umgehend telefonisch auf sein Nichterscheinen angesprochen, worauf dieser geantwortet habe, er habe die Übung vergessen, und dann habe er gesagt, dass er zuerst an der Übung eingeplant gewesen sei, jetzt aber arbeiten müsse, der Abteilungsleiter wisse Bescheid. Laut dem Abteilungsleiter war der Dienst bereits im November 2018 eingetragen worden und es sei klar gewesen, dass der Beschwerdeführer am 22. März 2019 nicht an der Übung teilnehmen könne; dessen Aussage, dass er (der Abteilungsleiter) den Dienst getauscht habe, sei eine Lüge.

- Lüge im Zusammenhang mit der Nichtteilnahme an einer Mitarbeiterinformation: Am 26. März 2019 habe er (der Abteilungsleiter) während einer Mitarbeiterinformation des Anstaltsdirektors bemerkt, dass der Beschwerdeführer nicht anwesend war, obwohl die Veranstaltung für ihn obligatorisch gewesen sei. Im Anschluss daran habe er den Beschwerdeführer gefragt, ob er anwesend gewesen sei, was dieser bejaht habe. Die Frage, was gesagt worden sei, habe der Beschwerdeführer aber nicht beantworten können. Erst auf Nachfrage hin habe der Beschwerdeführer zugegeben, dass er der Veranstaltung ferngeblieben sei, weil er es vergessen habe.

Zu diesen Vorwürfen nahm der Beschwerdeführer am Gespräch wie folgt Stellung:

- Test am Tor: Er habe gedacht, der Test mit Anhänger sei eine «Verarschung» von ... bzw. dessen Idee gewesen. Er sei sich nicht bewusst gewesen, dass es ein angeordneter Test gewesen sei.
- Hundepatch: Den Patch habe er von ... erhalten. Gemäss diesem sei der Patch offiziell und von der Amtsvorsteherin «abgesegnet».
- Hundeführerübung: Es komme bei ihm nie vor, dass er nicht an der Übung teilnehmen könne. Er habe Frühdienst gehabt und nicht mehr auf dem Dienstplan nachgeschaut.
- Mitarbeiterinformation: Er gab zu, zunächst nicht wahrheitsgemäss geantwortet zu haben. Er habe das Lächeln des Abteilungsleiters falsch interpretiert und gedacht, dieser habe es eher als Witz gemeint.

2.6 Am 10. Mai 2019 beantragte der Anstaltsdirektor beim Vorsteher der POM die vorläufige Einstellung des Beschwerdeführers im Amt. Mit Verfügung vom 13. Mai 2019 kam dieser dem Antrag mit sofortiger Wirkung nach (pag. 600041-600038). Gleichentags eröffnete der Anstaltsdirektor dem Beschwerdeführer (unter Aushändigung eines entsprechenden Schreibens) mündlich, dass er die Kündigung in Erwägung ziehe und dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör hierzu gewährt werde (vgl. Einladungsschreiben vom 9.5.2019, zwischen pag. 600038 und 6000037; Schreiben pag. 600044-600042). Vom 13. Mai 2019 bis 3. März 2020 war der Beschwerdeführer zu 100 % krankgeschrieben (pag. 400032-400053). Am 9. Januar 2020 löste der Direktor der JVA B. _____ das Arbeitsverhältnis auf (vorne Bst. A).

3.

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

3.1 Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 25 PG unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Ende eines Monats durch Verfügung kündigen (Abs. 1); sie hat hierfür triftige Gründe anzugeben (Abs. 2 Satz 1). Solche liegen nach Art. 25 Abs. 2 Satz 2 PG insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt (Bst. a), Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat (Bst. b) oder durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört (Bst. c). Die gesetzliche Aufzählung ist indes nicht abschliessend. In der Rechtsprechung sind auch Dienstpflichtverletzungen oder ein zerrütetes Vertrauensverhältnis als triftige Gründe anerkannt. Ein strengerer Massstab an die Integrität als bei anderen Personen, die im Dienst des Gemeinwesens tätig sind, ist bei Personen anzulegen, denen Beispielfunktion zukommt, so bei Lehrkräften oder Personen mit Leitungs- oder Vorgesetztenfunktion. Auch an Inhaberinnen und Inhaber von gerichtspolizeilichen Funktionen sind erhöhte Anforderungen hinsichtlich ihrer Unbescholtenheit, Zuverlässigkeit und Glaubwürdigkeit zu stellen (vgl. BVR 2010 S. 157 E. 3.2, 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, Perso-

nalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 3. Aufl. 2021, S. 51 ff., 80 N. 77). Ein Verschulden der betreffenden Person wird nicht vorausgesetzt; es genügen auch objektive Gründe. Eine Kündigung ist immer dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betroffenen Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (BVR 2012 S. 294 E. 4.1, 2009 S. 443 E. 2.3, 2007 S. 538 E. 3.3).

3.2 Bei der Beurteilung des Verhaltens der betroffenen Person steht der zuständigen Behörde ein gewisses Ermessen zu, weil sie den tatsächlichen Verhältnissen näher steht als das Gericht (BVR 2006 S. 97 E. 4.3). 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; Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 83 N. 84).

4.

Der Beschwerdeführer bestreitet zunächst das Vorliegen eines Kündigungsgrunds.

4.1 Die Anstellungsbehörde hat ihre Kündigungsverfügung vom 9. Januar 2020 im Wesentlichen mit dem weisungswidrigen Umgang des Beschwerdeführers mit den PIR-Alarmen begründet. Zudem hat sie wiederholt illoyales Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber der JVA B. _____ und deren Geschäftsleitung angeführt. Ihr Vertrauen in den Beschwerdeführer sei zutiefst und nachhaltig zerrüttet. Weiter stellt ihres Erachtens die fortgesetzte Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers für sich einen triftigen Kündigungsgrund dar (Kündigungsverfügung S. 4 und 7). – Die SID hat zusammenfassend erwogen, mit der schwerwiegenden Pflichtverletzung des Beschwerdeführers im Umgang mit den PIR-Alarmen liege ein triftiger Kündigungsgrund im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG vor. Dieser erhalte vor dem Hintergrund der in den MAG 2015 bis 2017 (gemeint wohl: 2015 bis 2018) dokumentierten problematischen Einstellung des Beschwerdeführers bezüglich Loyalität zur Anstaltsleitung und zu deren Weisungen noch grösseres

Gewicht (angefochtener Entscheid E. 3.6). Ob die mehrmonatige Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers nach der Kündigung einen selbständigen Kündigungsgrund darstellt, hat die SID offengelassen (E. 3.5).

4.2 Der Beschwerdeführer war ab Anfang 2018 als stellvertretender Gruppenleiter Sidi tätig. Die Zielsetzungen der Stelle sind wie folgt umschrieben:

- Gewährleistung der Sicherheit der Anstalt und der Eingewiesenen im Team in Zusammenarbeit mit der Anstaltsleitung und den einzelnen Diensten;
- Verantwortung für eine korrekte und menschenwürdige Behandlung der Eingewiesenen unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften;
- Leitung und Organisation der Gruppe.

Bei Abwesenheit des Gruppenleiters war der Beschwerdeführer für die personelle Führung der Gruppe verantwortlich. Zu seinen Fachaufgaben gehörten insbesondere die Wahrnehmung und Meldung von vorschriftswidrigen Gegebenheiten und Mängeln im Sicherheitsbereich sowie die Monitorüberwachung und Bedienung der Sicherheitsanlage und Telefonzentrale in der Leitstelle (vgl. Stellenbeschreibung vom 4.1.2018, pag. 200022). Diese (Führungs-)Funktion hat Vorbildcharakter und an ihren Inhaber sind erhöhte Anforderungen betreffend Loyalität und korrektes Verhalten gestellt. Die Anstaltsleitung muss sich auf ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Integrität verlassen können, was besonders für jene gilt, welche wie der Beschwerdeführer in einer leitenden Position im Sicherheitsbereich tätig sind. Gerade in einer Strafvollzugsanstalt sind ein intaktes, von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägtes Verhältnis sowie ein geschlossener Auftritt der Leitung und der Vorgesetzten gegenüber den Mitarbeitenden und den Insassen für die Gewährung der betriebsnotwendigen Sicherheit unumgänglich (vgl. vorne E. 3.1; betreffend B._____-Mitarbeiter VGE 2017/167 vom 24.11.2017 E. 4.2 mit weiteren Hinweisen; s. auch BVR 2015 S. 213 [VGE 2014/291 vom 21.8.2015] nicht publ. E. 4.4 und 7.3).

4.3 Zu den Weisungsverstössen im Zusammenhang mit den PIR-Alarmen ergibt sich Folgendes:

4.3.1 Ein wiederholtes Missachten von Weisungen der Vorgesetzten im Sinn von Art. 25 Abs. 2 Bst. b PG liegt vor, wenn Weisungen mehr als einmal nicht befolgt werden; in zeitlicher Hinsicht sollten die Verstösse nicht allzu weit auseinander liegen. Das Weisungsrecht der Vorgesetzten verpflichtet die Angestellten unmittelbar zu einem bestimmten Verhalten, d.h. zu einem Tun oder Unterlassen, und beinhaltet in aller Regel einen mehr oder weniger detaillierten Auftrag, der für die Bediensteten verbindlich ist (vgl. VGE 2020/280 vom 16.2.2021 E. 4.2.1, 2013/283 vom 14.3.2014 E. 4.1; Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 81 N. 79).

4.3.2 Der Beschwerdeführer bestreitet seinen weisungswidrigen Umgang mit den PIR-Alarmen nicht. Er macht jedoch geltend, entgegen der SID könne ihm kein wiederholter Weisungsverstoss vorgeworfen werden. Ein solcher liege nur vor, wenn jemand sein weisungswidriges Verhalten trotz entsprechender Rüge fortsetze. Dies sei bei ihm nicht der Fall gewesen. Sein weisungswidriges Verhalten habe zwar über eine gewisse Zeit angedauert, sei aber nicht erkannt und somit auch nicht gerügt worden. Es habe zudem zu keinem Zeitpunkt ein Sicherheitsrisiko bestanden, da er und die anderen Mitarbeiter den Aussenbereich über die Bildschirme stets korrekt überwacht hätten (Beschwerde S. 5 f.).

4.3.3 Der Beschwerdeführer bestreitet die vorinstanzliche Feststellung nicht, dass er im überprüften Zeitraum bei jedem seiner nächtlichen Leitstellendienste die Alarme jeweils gar nicht oder erst nach 30 Minuten oder mehr wieder scharf gestellt hat (angefochtener Entscheid E. 3.1 S. 6). Gemäss der Auswertung der PIR-Alarme sind hiervon 32 Alarme im Zeitraum vom 2. November 2018 bis 10. Februar 2019 betroffen. Dabei fällt auf, dass diese Alarme fast ausnahmslos jeweils erst zum Ende des einstündigen Leitstellendienstes des Beschwerdeführers zurückgestellt worden sind (Akten SID pag. 55, 58 f.). Wie der Beschwerdeführer am Personalgespräch vom 1. Mai 2019 bestätigte, war ihm bekannt, dass die Alarme weisungsgemäss innert drei Minuten zurückzustellen sind (pag. 600036). Er hat somit wider besseres Wissen wiederholt bzw. systematisch gegen die Vorschriften zu den PIR-Alarmen verstossen. Von einer bloss einmaligen Weisungsmissachtung

kann keine Rede sein. Wenn die SID zudem erwogen hat, der Beschwerdeführer habe mit seinem Fehlverhalten die Anstaltssicherheit gefährdet (angefochtener Entscheid E. 3.1 S. 6), ist dies nicht zu beanstanden: Die durch Bewegungsmelder ausgelösten PIR-Alarme erscheinen insbesondere in der Nacht als ein geeignetes und wichtiges Mittel der JVA B._____, sicherheitsrelevante Ereignisse, insbesondere Bedrohungen von aussen, frühzeitig zu erkennen. Es ist nicht anzunehmen, dass der Beschwerdeführer trotz weisungswidrigen Verhaltens die Anstaltssicherheit während seiner Nachtdienste in gleichem Mass gewährleisten konnte wie bei korrektem Umgang mit den PIR-Alarmen. Daran ändert seine Behauptung nichts, er und die anderen Mitarbeiter hätten den Aussenbereich jeweils über die Bildschirme überwacht. Ob er sich die Weisungsverstösse der ihm unterstellten Mitarbeiter anrechnen lassen muss (vgl. angefochtener Entscheid E. 3.1 S. 6), kann dahingestellt bleiben. Mit Blick auf seine leitende Position und weil das Melden von vorschriftswidrigen Gegebenheiten im Sicherheitsbereich zu seinen Fachaufgaben gehörte (vorne E. 4.2), wiegt sein Fehlverhalten ohnehin besonders schwer. Aus dem Umstand, dass die Weisungsverstösse während längerer Zeit nicht erkannt worden sind, vermag der Beschwerdeführer nichts für sich abzuleiten. Wenn er damit das entstandene Sicherheitsrisiko zu relativieren versucht (vgl. Beschwerde S. 5), zeugt dies vielmehr von fehlendem Verantwortungsbewusstsein und stellt seine Eignung als Führungsperson und Mitarbeiter im sensiblen Sicherheitsbereich der Anstalt zusätzlich infrage.

4.3.4 Zusammenfassend hat der Beschwerdeführer wiederholt gegen eine sicherheitsrelevante Weisung verstossen und damit die Anstaltssicherheit gefährdet. Dieses Fehlverhalten bezieht sich nicht allein auf seine leitende Position, erscheint in deren Licht aber umso gewichtiger. Die SID hat deshalb zu Recht auf eine schwerwiegende Pflichtverletzung geschlossen, die für sich allein einen triftigen Kündigungsgrund im Sinn von Art. 25 Abs. 2 (Bst. b) PG darstellt.

4.4 Zum Vorwurf illoyalen Verhaltens ist Folgendes festzuhalten:

4.4.1 In Bezug auf die vier Vorfälle, mit denen der Abteilungsleiter Sidi den Beschwerdeführer am Gespräch vom 30. April 2019 konfrontierte (vgl. vorne E. 2.5), hat die SID erwogen, darin liege kein selbständiger Kündigungs-

grund. Aus zwei dieser Vorfälle lässt sich ihrer Einschätzung nach sachlich oder beweismässig nichts zuungunsten des Beschwerdeführers ableiten (Hundepatch und versäumte Hundeführerübung). Hingegen würden im Verbund mit den festgestellten Weisungsverstössen die zwei anderen Vorfälle bzw. die Reaktion des Beschwerdeführers am Gespräch das Bild einer Führungsperson zeichnen, welche die Ernsthaftigkeit und Notwendigkeit von Regeln und Kontrollen nicht in ausreichendem Mass zu erfassen vermöge. Zudem sei als erstellt zu erachten, dass der Beschwerdeführer (zunächst) wahrheitswidrig behauptet hat, an der obligatorischen Mitarbeiterinformation anwesend gewesen zu sein (angefochtener Entscheid E. 3.2.2). Soweit der Beschwerdeführer der SID eine Gehörsverletzung vorwirft, weil sie die «angeblichen Ereignisse» gewürdigt habe, ohne die beantragte Parteibefragung durchzuführen (Beschwerde S. 7 f.), kann ihm nicht gefolgt werden: Wohl hat er im vorinstanzlichen Verfahren das Beweismittel der Parteibefragung angeboten (vgl. Beschwerde an SID S. 9, Akten SID pag. 22). Aus seiner Beschwerde war jedoch nicht ersichtlich, dass er damit den Sachverhalt bezüglich der am Gespräch vom 30. April 2019 thematisierten Vorfälle hätte erhehlen wollen (vgl. auch Beschwerdeantwort SID S. 2 [act. 3]). Zudem hat er sich in seiner Beschwerde an die SID nicht inhaltlich zu diesen Vorfällen geäußert, obwohl er Anlass dazu gehabt hätte, nachdem die Anstellungsbehörde die Aktennotiz zu diesem Gespräch in der Kündigungsverfügung gewürdigt hatte (vgl. Kündigungsverfügung S. 6). Sein Gehörsanspruch wurde damit gewahrt. Im Übrigen überzeugt die vorerwähnte Einschätzung der SID in der Sache und hält der Beschwerdeführer den vorinstanzlichen Ausführungen zum Gespräch vom 30. April 2019 im vorliegenden Verfahren nichts Substanziertes entgegen. Soweit er seine Reaktion im Zusammenhang mit der Nichtteilnahme an der Mitarbeiterorientierung, die ihm als Lüge vorgeworfen wird, als scherzhaft gemeinte Bemerkung verstanden haben will (Beschwerde S. 8), erscheint dies als reine Schutzbehauptung.

4.4.2 Zu den aktenkundigen MAG hat die SID erwogen, die seit 2015 festgestellten Probleme bezüglich Loyalität und Vorbildfunktion dürften im Kontext der gravierenden Verstösse gegen die Weisung zu den PIR-Alarmen belastend gewichtet werden. Der pflichtwidrige Umgang des Beschwerdeführers mit den PIR-Alarmen verdeutliche, dass er sich auch nach mehrmaligen Ermahnungen an den MAG und nach seiner Beförderung Anfang 2018

nicht zum Besseren gewandelt habe (angefochtener Entscheid E. 3.3.2). – Der Beschwerdeführer erbrachte von 2010 bis 2014 gute bis sehr gute Leistungen (vorne E. 2.2). Ab 2015 wurden seine Leistungen an den MAG zwar weiterhin als genügend (2015) bis gut (2016 bis 2018) beurteilt, doch gab sein Verhalten in dieser Zeit wiederholt Anlass zu Kritik seitens seines jeweiligen Vorgesetzten. Beanstandet wurden insbesondere illoyales und nicht integrires Verhalten (MAG 2015), seine mangelnde Identifikation mit der Arbeitskultur der Geschäftsleitung sowie das Nichteinhalten von Vorgaben und Weisungen (MAG 2016). In den Jahren 2017 und 2018 erhielt der Beschwerdeführer für Leistung und Verhalten insgesamt sehr positive Rückmeldungen; allerdings sah er sich am MAG 2018 wiederum mit der Kritik konfrontiert, seine Loyalität zu den Vorgesetzten müsse besser werden (vgl. vorne E. 2.3). Mit dem Beschwerdeführer ist zwar einig zu gehen, dass ihm die Arbeitgeberin offensichtlich Führungsqualitäten attestiert hat, da sie ihn auf Anfang 2018 zum stellvertretenden Gruppenleiter befördert hat (vgl. Beschwerde S. 9). Wohl lässt sich dies mit der ihm attestierten Motivationsfähigkeit als Führungsperson erklären (vgl. vorne E. 2.3). Darin erschöpft sich gute Führung allerdings nicht. Unabdingbar sind Loyalität in der Hierarchie, Integrität sowie Standfestigkeit im Verhältnis zu den unterstellten Mitarbeitern. Insoweit hatte er klare Defizite, welche ihm wiederholt kommuniziert worden waren (vgl. vorne E. 2.3). Es ist nicht zu beanstanden, wenn die SID die seit 2015 bestehenden Verhaltensdefizite des Beschwerdeführers im Gesamtkontext zu dessen Ungunsten gewichtet hat.

4.5 Nach den aus den Akten gewonnenen Erkenntnissen hat das Verhalten des Beschwerdeführers ab 2015 insbesondere wegen mangelnder Loyalität gegenüber der JVA B. _____ bzw. deren Geschäftsleitung regelmässig Anlass zu Beanstandungen gegeben. Ungeachtet dieser Kritik hat der Beschwerdeführer, soweit dokumentiert, von November 2018 bis Februar 2019 wiederholt gegen die Weisung zu den PIR-Alarmen verstossen und damit die Anstaltssicherheit gefährdet. Dieses Fehlverhalten wiegt angesichts seiner Führungsfunktion besonders schwer und stellt mithin einen triftigen Kündigungsgrund im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG dar.

5.

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

5.1 Die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses muss aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]; vgl. BVR 2009 S. 443 E. 2.3 und 5.4, 2007 S. 538 E. 4.1; zuletzt etwa VGE 2020/280 vom 16.2.2021 E. 5.1; ferner BGE 140 II 194 E. 5.8.2). Mitzuberücksichtigen sind Aspekte, die aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers fliessen. Diese bildet das Gegenstück zur Treuepflicht der Angestellten (Art. 55 PG) auch im kantonalen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (vgl. Art. 4 Bst. g PG; Art. 328 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]; BVR 2009 S. 443 E. 5.1, 2007 S. 538 E. 4.4, je mit weiteren Hinweisen).

5.2 Der Beschwerdeführer erachtet die Kündigung als unverhältnismässig. Er macht geltend, nachdem er bezüglich der PIR-Alarme zur Rede gestellt worden sei, sei es zu keinen weiteren Verstössen gekommen. Die Ermahnung habe somit gewirkt und eine Kündigung sei nicht erforderlich. Da nur sein Verhalten als Führungskraft kritisiert werde, stehe mit dem Entzug der Führungsfunktion bzw. mit einer Versetzung ein milderer Mittel zur Verfügung. Weiter sei die Arbeitgeberin ihrer Fürsorgepflicht nicht nachgekommen, weil sie weder Lösungen gesucht noch Massnahmen getroffen habe, um das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Vor dem Hintergrund seines fortgeschrittenen Alters und der zahlreichen Dienstjahre erweise sich die Kündigung auch als unzumutbar (Beschwerde S. 10 ff.).

5.3 Das Verhalten des Beschwerdeführers hat seit einigen Jahren Anlass zu Beanstandungen seitens seiner Vorgesetzten gegeben. Seine Defizite in den Bereichen Loyalität, Integrität und Führungsverhalten wurden seit 2015 wiederholt an den MAG thematisiert und entsprechende Anweisungen zu einer Verhaltensänderung bildeten Gegenstand der jährlichen Zielvereinbarungen (vgl. vorne E. 2.3 und 4.4.2). Eine nachhaltige Verbesserung war jedoch nicht feststellbar. Obwohl der Beschwerdeführer am MAG vom 4. November 2018 erneut wegen mangelnder Loyalität gerügt und auf die Wichtigkeit seiner Vorbildfunktion aufmerksam gemacht worden war, sah er sich

nicht veranlasst, seinen weisungswidrigen Umgang mit den PIR-Alarmen umgehend einzustellen. Erst nachdem die JVA B. _____ infolge des Beschlusses der Anstalt zum Jahreswechsel 2018/19 die PIR-Alarme hatte überprüfen lassen und der Beschwerdeführer am 12. Februar 2019 durch einen Gruppenleiter des Sidi Kenntnis von dieser Kontrolle erhalten hatte, stoppte er sein weisungswidriges Verhalten (vgl. Kündigungsverfügung S. 4). Dieses Fehlverhalten erschiene umso gravierender, sollte er in seiner Position als stellvertretender Gruppenleiter Sidi bereits früher über das sicherheitsrelevante Ereignis informiert worden sein. Sein Einwand, die Ermahnung habe gewirkt, greift somit zu kurz. Dem Beschwerdeführer hätte angesichts der an den MAG geübten Kritik an seinem Verhalten als Führungsperson mit Vorbildfunktion bewusst sein müssen, dass gerade von ihm erwartet wurde, die Weisungen der Anstaltsleitung mitzutragen und umzusetzen. Dies umso mehr, als er bereits am MAG 2016 wegen Nichteinhaltens von Vorgaben und Weisungen gerügt worden war (vgl. vorne E. 2.3). Hätte er am Sinn der hier interessierenden Weisung ernsthaft gezweifelt – dies bringt er freilich nicht vor –, hätte er dies seinem Vorgesetzten vortragen können und müssen. Die Vorgesetzten haben das ihnen Zumutbare unternommen, um den Beschwerdeführer zu einem Verhalten zu befähigen, das für den Betrieb tragbar ist. Unter diesen Umständen hat die Anstellungsbehörde die ihr obliegende Fürsorgepflicht nicht verletzt.

5.4 Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers beschränken sich die Beanstandungen seitens der Anstellungsbehörde nicht auf seine Führungsfunktion. Bei ... Strafvollzugsanstalten wie der JVA B. _____ sind höchste Sicherheitsstandards zu gewährleisten. Der Sidi ist deshalb auf loyale und verlässliche Mitarbeitende angewiesen. Diese Qualitäten hat der Beschwerdeführer in den letzten Jahren vermissen lassen. Sein weisungswidriger Umgang mit den PIR-Alarmen stellt auch losgelöst von seiner Führungsfunktion eine erhebliche Dienstpflichtverletzung dar. Denn bereits vor seiner Beförderung zum stellvertretenden Gruppenleiter war u.a. die Gewährleistung der Anstaltssicherheit als Zielsetzung in seinen Stellenbeschreibungen formuliert und gehörte es zu seinen Hauptaufgaben, vorschriftswidrige Gegebenheiten und Mängel im Sicherheitsbereich zu melden (vgl. pag. 200013, 200019). Mit Blick auf das seit längerer Zeit problematische Verhalten des Beschwerdeführers ist nachvollziehbar, dass aus Sicht der Anstellungsbe-

hörde das Vertrauensverhältnis nach den jüngsten Weisungsverstössen nachhaltig gestört war (vgl. vorne E. 4.1). Ein intaktes Vertrauensverhältnis zwischen der Anstaltsleitung und dem Personal ist für die Gewährleistung der betriebsnotwendigen Sicherheit aber unabdingbar (vgl. vorne E. 4.2; vgl. auch Beschwerdeantwort SID S. 2 [act. 3]). Vor diesem Hintergrund durfte die Anstellungsbehörde ohne Verletzung ihrer Fürsorgepflicht davon absehen, dem Beschwerdeführer lediglich die Führungsfunktion zu entziehen oder ihn anstaltsintern zu versetzen. Wenn der Beschwerdeführer noch vor Verwaltungsgericht das durch sein Fehlverhalten entstandene Sicherheitsrisiko verharmlost oder gar abstreitet (vgl. Beschwerde S. 5), lässt dies Zweifel daran aufkommen, ob er sich der Verantwortung bewusst ist, die den Mitarbeitern des Sidi zukommt. Zudem unterstreicht es, dass er weiterhin Mühe bekundet, sich gegenüber der Anstaltsleitung loyal zu zeigen und deren Vorgaben und Weisungen bedingungslos mitzutragen.

5.5 In die Würdigung, ob die Kündigung verhältnismässig ist, sind namentlich die lange Dauer des Anstellungsverhältnisses und der Umstand einzubeziehen, dass der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Kündigung nur noch rund dreieinhalb Jahre vor der ordentlichen Pensionierung stand (Ende Juli 2023; Art. 14 Abs. 1 PG). Hingegen fallen seine während Jahren guten Arbeitsleistungen, insbesondere im Diensthündewesen, nicht entscheidend ins Gewicht, zumal die Anstellungsbehörde den triftigen Kündigungsgrund im Wesentlichen in der wiederholten Missachtung von Weisungen bzw. im mangelhaften Verhalten erblickt und eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht möglich erscheint (vgl. BVR 2010 S. 157 E. 4.5.2, 2009 S. 443 E. 5.4.3; VGE 2018/180 vom 2.7.2019 E. 5.3, 2014/212 vom 21.8.2015 E. 6.3). Das öffentliche Interesse an der Entlassung wiegt schwer, zumal im sensiblen Strafvollzugsbereich erhöhte Anforderungen an ein loyales und tadelloses Verhalten zu stellen sind (vgl. vorne E. 3.1 und 4.2). In den letzten Jahren hat der Beschwerdeführer diese Qualitäten vermissen lassen. Obwohl er wiederholt auf seine Defizite angesprochen wurde, ist keine nachhaltige Verhaltensänderung eingetreten. Im Gegenteil hat er zuletzt wider besseres Wissen stetig gegen die Weisungen zu den PIR-Alarmen verstossen und damit die Anstaltssicherheit gefährdet. Diese jüngsten Weisungsverstösse stellen nicht nur seine Führungseignung infrage. Vielmehr hat der Beschwerdeführer auch das Verantwortungsbewusstsein und

die Verlässlichkeit vermissen lassen, wie sie von sämtlichen im Sidi tätigen Mitarbeitenden zu verlangen sind. Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht muss der Kanton Bern auch die Sicherheit der in der JVA B. _____ Inhaftierten gewährleisten und ist deshalb nicht gehalten, gegenüber fehlbaren Angestellten wiederholt Nachsicht walten zu lassen. War das Vertrauensverhältnis zum Vorgesetzten bzw. zur Anstaltsleitung zerrüttet, fiel es von vornherein ausser Betracht, dem Beschwerdeführer lediglich die Führungsfunktion zu entziehen oder ihn in der JVA B. _____ anderweitig zu beschäftigen. Angesichts seines seit einigen Jahren problematischen Verhaltens ist es auch nicht zu beanstanden, wenn das AJV eine Versetzung an eine andere Arbeitsstelle im Justizvollzug oder anderswo im Kanton Bern ablehnt (vgl. Mitbericht des AJV vom 20.3.2020 S. 6 Ziff. 7, Akten SID pag. 41). Im Übrigen begründet das anwendbare Personalrecht beim Vorliegen eines Kündigungsgrunds keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung oder Versetzung (vgl. BVR 2007 S. 538 E. 4.3 mit Hinweisen; VGE 2020/280 vom 16.2.2021 E. 5.4, 2018/180 vom 2.7.2019 E. 5.2). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erweist sich deshalb als erforderlich. Das Verwaltungsgericht verkennt nicht, dass die Kündigung den Beschwerdeführer angesichts seines Alters und seiner Anstellungsdauer hart trifft. Dieses gewichtige private Interesse an der Weiterbeschäftigung ist indessen in dem Mass zu relativieren, als die Kündigung ausschliesslich auf eigenes Fehlverhalten des Beschwerdeführers zurückzuführen ist (vgl. BVR 2015 S. 213 [VGE 2014/291 vom 21.8.2015] nicht publ. E. 7.4; VGE 2018/343 vom 9.12.2019 E. 6.3, 2014/212 vom 21.8.2015). Insgesamt geht hier das Interesse der Anstellungsbehörde an verlässlichen und loyalen Mitarbeitenden dem Interesse des Beschwerdeführers vor, seine Stelle zu behalten (vgl. für vergleichbare Wertungen BVR 2007 S. 538 E. 4.3; VGE 2020/280 vom 16.2.2021 E. 5.4, 2018/180 vom 2.7.2019 E. 5.3).

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

5.7 Soweit der Beschwerdeführer rügt, die SID habe mit ihren knappen Ausführungen zur Interessenabwägung die Begründungspflicht verletzt (Beschwerde S. 12), kann ihm nicht gefolgt werden: Wesentlicher Bestandteil des Anspruchs auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV; Art. 26 Abs. 2 der

Verfassung des Kantons Bern [KV; BSG 101.1]; Art. 21 ff. VRPG) ist die Begründungspflicht (vgl. auch Art. 52 Abs. 1 Bst. b VRPG). Im Allgemeinen muss die Begründung zumindest so abgefasst sein, dass die Betroffenen die Verfügung oder den Entscheid gegebenenfalls sachgerecht anfechten können. Es müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (vgl. BGE 143 III 65 E. 5.2; BVR 2016 S. 402 E. 6.2). Die SID hat im angefochtenen Entscheid hinreichend dargelegt, weshalb sie die Kündigung als rechtmässig und verhältnismässig erachtet. Aus der Gesamtheit der Begründung ergeben sich ohne weiteres die nach ihrer Rechtsauffassung ausschlaggebenden Punkte, sodass dem Beschwerdeführer eine sachgerechte Anfechtung möglich war.

6.

Nach dem Erwogenen hält der angefochtene Entscheid der Rechtskontrolle stand. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen. Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat der Beschwerdeführer die Verfahrenskosten zu tragen (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 VRPG).

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'500.--, werden dem Beschwerdeführer auferlegt.
3. Es werden keine Parteikosten gesprochen.

Zu eröffnen:

- Beschwerdeführer
- Beschwerdegegner

und mitzuteilen:

- Direktion der Justizvollzugsanstalt B. _____

Der Abteilungspräsident:

Der Gerichtsschreiber:

Rechtsmittelbelehrung

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