

100.2020.368U
HER/TMA/SPR

Verwaltungsgericht des Kantons Bern Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 11. November 2022

Verwaltungsrichter Häberli, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichterin Herzog, Verwaltungsrichterin Steinmann
Gerichtsschreiber Trummer

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt ...
Beschwerdeführer

gegen

Gemeindeverband B. _____
vertreten durch Rechtsanwalt ...
Beschwerdegegner

und

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

betreffend Kündigung des Anstellungsverhältnisses als Lehrer
(Entscheid der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern vom
26. August 2020; 2019.ERZ.1227)



Prozessgeschichte:

A.

A._____ (geb. 1962) war ab 1. August 2017 als Primarlehrer an der Schule Regio B._____ tätig. Mit Verfügung vom 30. April 2019 kündigte die Gesamtschulleiterin das Arbeitsverhältnis mit A._____ per 31. August 2019 und stellte ihn für die verbleibende Zeit der Anstellung frei. Als Kündigungsgründe nannte sie ungenügende Unterrichtsplanung und unangemessenes Verhalten im Kollegium.

B.

Dagegen erhob A._____ am 24. Mai 2019 Beschwerde bei der Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ; heute: Bildungs- und Kulturdirektion [BKD]). Mit Entscheid vom 26. August 2020 wies die BKD die Beschwerde ab. Wegen einer behördlichen Fehlleistung im Verwaltungsverfahren (Verletzung des rechtlichen Gehörs) sprach sie A._____ Parteikostenersatz im Umfang von einem Fünftel zu.

C.

Gegen diesen Entscheid hat A._____ am 28. September 2020 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben. Er beantragt, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben. Es sei festzustellen, dass die Kündigung ohne triftigen Grund erfolgt sei, und der Beschwerdegegner sei zu verpflichten, ihn weiterzubeschäftigen. Eventuell sei ihm eine Abgangsentschädigung gemäss Art. 32 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) bzw. eine Sonderrente gemäss Art. 33 PG zu bezahlen.

Die BKD beantragt mit Vernehmlassung vom 23. Oktober 2020, die Beschwerde sei abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei. Der Gemeindeverband B._____ schliesst mit Beschwerdeantwort vom 25. November 2020

auf Abweisung der Beschwerde. A. _____ hat sich nicht mehr vernehmen lassen.

Erwägungen:

1.

1.1 Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde als letzte kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 i.V.m. Art. 76 und 77 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zuständig (vgl. auch Art. 25 des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte [LAG; BSG 430.250] i.V.m. 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 unter Vorbehalt von E. 1.2 hiernach einzutreten.

1.2 Streitgegenstand des an die Kündigungsverfügung anschliessenden Verwaltungsjustizverfahrens ist ausschliesslich die Rechtmässigkeit der Kündigung. Die beschwerdeführende Person kann dabei nach ständiger Rechtsprechung einzig die Aufhebung der Verfügung und in der Folge ihre Weiterbeschäftigung verlangen (vgl. VGE 2020/1 vom 13.6.2022 E. 1.2.2, 2018/59 vom 27.3.2019 E. 1.2 mit Hinweis auf BVR 2011 S. 391 [bestätigt durch BGer 8C_809/2010 vom 18.2.2011] E. 2.2, 2010 S. 337 E. 5.2 ff.). Das LAG sieht in dieser Hinsicht nichts anderes vor. Für ein Feststellungsbegehren über die Rechtswidrigkeit der Kündigung ist neben dem Antrag auf Aufhebung der Kündigung kein Raum (vgl. BVR 2010 S. 337 E. 3.2) und über Entschädigungsfolgen wäre in einem dem Kündigungsverfahren nachgelagerten separaten Verfahren zu befinden (BVR 2012 S. 433 E. 2.2, 2011 S. 391 [bestätigt durch BGer 8C_809/2010 vom 18.2.2011] E. 2.2 f. und 3.2;

VG 2020/1 vom 13.6.2022 E. 1.2.2, 2020/280 vom 16.2.2021 E. 1.2; ferner Michel Daum, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 20a N. 12). Auf die Beschwerde ist daher in diesen Teilen gemäss dem (unwidersprochen gebliebenen) Antrag der Vorinstanz nicht einzutreten.

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

2.

2.1 Der Beschwerdeführer macht zunächst geltend, die BKD habe einseitig und unreflektiert die Sachverhaltsschilderung des Gemeindeverbands wiederholt. Sie sei weder auf seine Vorbringen und die von ihm angebotenen Beweise eingegangen, noch habe sie eine Beweiswürdigung vorgenommen (Beschwerde S. 4). Damit rügt der Beschwerdeführer einerseits eine unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des Sachverhalts, andererseits die Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör.

2.2 Nach Art. 18 Abs. 1 VRPG stellen die Behörden den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Untersuchungsgrundsatz). Sie sind verpflichtet, diesen richtig und vollständig abzuklären, was das Zusammentragen, Nachprüfen und Bewerten aller Sachumstände umfasst, die im Hinblick auf die Regelung des konkreten Rechtsverhältnisses bedeutsam sind (BVR 2012 S. 252 E. 3.3.1, 2009 S. 149 E. 5.1; Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 1, Art. 19 N. 1). Unvollständig ist die Sachverhaltsfeststellung, wenn die Behörde nicht alle für den Entscheid wesentlichen Sachumstände und Beweismittel erhoben hat. Unrichtig ist sie, wenn die Behörde die Beweismittel falsch gewürdigt oder einen rechtserheblichen Sachumstand nicht in das Beweisverfahren einbezogen hat (BVR 2008 S. 352 E. 3.2, 2004 S. 446 E. 4.2; Ruth Herzog, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 66 N. 31 f.). Der Anspruch auf rechtliches Gehör gemäss Art. 21 ff. VRPG sowie Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV; SR 101) und Art. 26 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Bern (KV; BSG 101.1) garantiert namentlich das Recht, dass die Behörde die Vorbringen der vom Entscheid in

ihrer Rechtsstellung Betroffenen tatsächlich hört, prüft und bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt. Daraus folgt die Verpflichtung der Behörde, ihren Entscheid zu begründen (vgl. auch Art. 72 Abs. 2 i.V.m. Art. 52 Abs. 1 Bst. b VRPG), wobei sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken kann (BGE 142 I 135 E. 2.1; BVR 2018 S. 341 E. 3.4.2; Michel Daum, a.a.O., Art. 21 N. 28 ff., Art. 52 N. 6 ff.). Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst auch das Recht der Parteien, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden (vgl. BVR 2017 S. 255 E. 5.1; Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 28, Art. 21 N. 15).

2.3 Unbestrittenermassen wurde der Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt, weil der Beschwerdeführer erst nach der Kündigung Einsicht in die Aktennotizen zu den Gesprächen vom 18. Dezember 2018 und 4. Februar 2019 (Vorakten 3B pag. 133, 162 f.) erhalten hat. Wie die BKD zu Recht erkannt hat, konnte diese Gehörsverletzung im vorinstanzlichen Verfahren unter Berücksichtigung der Fehlleistung in der Kostenverlegung geheilt werden (angefochtener Entscheid E. 2.1.3 und 3; vorne Bst. B). Der Beschwerdeführer macht nicht geltend, dass die vorinstanzliche Heilung der Gehörsverletzung oder deren Berücksichtigung bei der Kostenverlegung rechtsfehlerhaft ist. Sollte er den Vorwurf aufrechterhalten, die beiden Gespräche seien nicht protokolliert worden (vgl. Beschwerde S. 7), ist sein Einwand nach dem Gesagten unbegründet.

2.4 Die BKD hat im angefochtenen Entscheid unter Hinweis auf die Aktenstellen dargelegt, von welchem Sachverhalt sie ausgeht. Sodann hat sie aufgezeigt, dass sie in der nachhaltigen Störung des Arbeitsklimas, in der mangelhaften Zusammenarbeit und im zerrütteten Vertrauensverhältnis triftige Gründe für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses erblickt. Ob die (angeblich) mangelhafte Unterrichtsplanung einen weiteren Kündigungsgrund darstellt, hat sie offengelassen. Es ist deshalb nicht zu beanstanden, dass sie darauf verzichtet hat, die vom Beschwerdeführer zu dieser Thematik beantragte Parteibefragung durchzuführen (vgl. Beschwerde an die ERZ S. 4 f. [Akten BKD, act. 1]), auch schadet nicht, dass sie den Beweisantrag nicht förmlich abgewiesen hat. Denn aus dem angefochtenen Entscheid geht hinreichend klar hervor, dass weitere Beweiserhebungen zur Unterrichtsplanung nach vorinstanzlicher Einschätzung von vornherein nicht geeignet wa-

ren, am Ausgang des Verfahrens etwas zu ändern (antizipierte Beweiswürdigung, vgl. hierzu statt vieler BVR 2017 S. 255 E. 5.1 mit Hinweisen). Die BKD hat sich im angefochtenen Entscheid weiter zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers geäußert und dargelegt, weshalb sie die Kündigung als verhältnismässig erachtet. Sie hat sich mit den wesentlichen Einwänden des Beschwerdeführers auseinandergesetzt, namentlich mit seinem Vorwurf, er sei im Kollegium gemobbt worden und die Schulleiterin habe nichts unternommen, um die Situation zu verbessern. Dass sich die BKD nicht mit jedem seiner Vorbringen ausdrücklich auseinandergesetzt hat, bedeutet noch keine Gehörsverletzung (vgl. vorne E. 2.2). Inwiefern die vorinstanzliche Sachverhaltsfeststellung rechtsfehlerhaft sein soll, legt der Beschwerdeführer nicht substantiiert dar. Seine Kritik zielt im Wesentlichen auf die Sachverhaltswürdigung. Entgegen seiner Ansicht ist in der abweichenden Würdigung von bestimmten Akten durch die BKD indes nicht bereits eine Gehörsverletzung oder eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts zu erblicken; ob die vorinstanzlichen Erwägungen inhaltlich zutreffen und namentlich auf einer vollständigen und zutreffenden Sachverhaltswürdigung basieren, ist nicht eine Frage des rechtlichen Gehörs, sondern der materiellen Beurteilung (vgl. etwa BVR 2018 S. 341 E. 3.4.2, 2022 S. 104 [VGE 2019/367 vom 8.2.2021] nicht publ. E. 2.4; VGE 2010/211 vom 20.5.2011 E. 3.2).

3.

Strittig ist die Rechtmässigkeit der Kündigung des Anstellungsverhältnisses.

3.1 Das Anstellungsverhältnis des Beschwerdeführers an der Schule Regio B. _____ untersteht dem LAG (Art. 1 und Art. 2 Abs. 1 Bst. b LAG; vgl. auch Art. 1 Abs. 2 des Personalreglements des Gemeindeverbandes B. _____ vom 11. September 2019, ebenso Art. 1 Abs. 2 des heute gültigen Personalreglements [einsehbar unter <www.B._____.ch>, Rubriken «Politik/Politik/Gemeindeverband»]). Anstellungsverhältnisse nach dem LAG können durch die Anstellungsbehörde unter Wahrung einer Frist von drei Monaten aus triftigen Gründen auf das Ende eines Schulsemesters aufgelöst werden (Art. 10 Abs. 1 LAG). Mit dem Erfordernis des triftigen Grundes hat der Gesetzgeber die Auflösung von Anstellungsverhältnissen

mit Lehrkräften von denselben Voraussetzungen abhängig gemacht, wie sie Art. 25 Abs. 2 PG für das übrige öffentliche Personal vorsieht (BVR 2010 S. 157 E. 3.1; VGE 2014/212 vom 21.8.2015 E. 3.1; Vortrag des Regierungsrats betreffend das LAG, in Tagblatt des Grossen Rates 2004, Beilage 25, S. 7, 13; Hans-Ulrich Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 3. Aufl. 2021, S. 51 ff., 103 N. 138).

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 indes nicht abschliessend. In der Rechtsprechung sind auch Dienstpflichtverletzungen oder ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis als triftige Gründe anerkannt (BVR 2010 S. 312 E. 2b). Ebenso können je nach den Umständen des Einzelfalls charakterliche Mängel sowie private Probleme oder Verhaltensweisen, welche die Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen, eine Kündigung rechtfertigen (BVR 2006 S. 97 E. 4.2). Mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft gesehen einen triftigen Kündigungsgrund abgeben (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.1, 2009 S. 443 E. 2.3; Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 80 N. 77). Eine Kündigung ist immer dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung einer 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, je mit Hinweisen). Bei der Beurteilung des Verhaltens der betroffenen Person steht der zuständigen Behörde ein gewisses Ermessen zu, weil sie den tatsächlichen Verhältnissen näher steht als das Gericht. Die Voraussetzungen für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen und die Auflösung muss stets verhältnismässig sein (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.2, 2009 S. 107 E. 9.1, 2007 S. 538 E. 3.3 und 4; Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 83 N. 84).

3.3 Die Anstellungsbehörde begründet ihre Kündigungsverfügung vom 30. April 2019 (Beilage 2 zur Beschwerde an die ERZ) im Wesentlichen mit

der ungenügenden Unterrichtsplanung des Beschwerdeführers und mit seinem unangemessenen Verhalten im Kollegium. Letzteres habe namentlich dazu geführt, dass an einer Konferenz vom 6. Juli 2018 und an einer Zyklusgruppensitzung vom 22. November 2018 die Lage «eskaliert» sei. Das Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und dem Kollegium sowie der Gesamtschulleiterin (nachfolgend: Schulleiterin) sei tief zerrüttet. – Die BKD hat erwogen, dem Beschwerdeführer falle es in bestimmten Situationen offensichtlich schwer, sich in den Betrieb einzuordnen, den passenden Ton zu treffen und Hand zu einer konstruktiven und sinnvollen Zusammenarbeit zu bieten. Es sei nachvollziehbar, dass dadurch das Arbeitsklima nachhaltig gestört und das Vertrauensverhältnis zur Schulleiterin und den anderen Lehrpersonen zerrüttet worden sei, zumal sich die Situation trotz Gesprächen nicht nachhaltig verbessert habe. Es lägen damit triftige Gründe für eine Auflösung des Anstellungsverhältnisses vor. Ob mit der (angeblich) mangelhaften Unterrichtsplanung ein weiterer triftiger Kündigungsgrund vorliege, könne offenbleiben (angefochtener Entscheid E. 2.4.3).

4.

Der Sachverhalt stellt sich im Wesentlichen wie folgt dar:

4.1 Der Gemeindeverband B._____ ist Träger der Schule Regio B._____; diese bietet für die Verbandsgemeinden die Volksschule (Kindergarten, Primarschule und Sekundarstufe I) sowie eine Tagesschule an (vgl. Art. 3a des damals gültigen Organisationsreglements für den Gemeindeverband B._____, ebenso Art. 4 des Organisationsreglements vom 8. September 2021 [einsehbar unter <www.B._____.ch>, Rubriken «Politik/Politik/Gemeindeverband»]). Der Beschwerdeführer war ab 1. August 2017 als Lehrperson auf Primarstufe bei einem Beschäftigungsgrad von 63,793 % (18,5 Lektionen) an der Schule Regio B._____, Standort ... Schulhaus B._____, tätig. Die Anstellung war zunächst befristet auf ein Jahr (Vorakten 3B pag. 79 f.). Seit 1. August 2018 war der Beschwerdeführer unbefristet zum Beschäftigungsgrad von 66,0714 % (18,5 Lektionen) angestellt (Anstellungsverfügung vom 9.7.2018, Vorakten 3B pag. 63 f.).

4.2 Am 6. Juli 2018 fand eine Konferenz der Lehrkräfte der beiden Standorte ... und ... Schulhaus (Planungstag) statt. Dabei kam es unbestrittenermassen zu einer verbalen Auseinandersetzung zwischen dem Beschwerdeführer und einer Kollegin (spitze Bemerkung), die dazu führte, dass der Beschwerdeführer in aufgebrachtem Zustand den Sitzungsraum verliess (Vorakten 3B pag. 153; angefochtener Entscheid E. 2.3.2; Beschwerde S. 5). Gemäss den übereinstimmenden Angaben mehrerer Anwesender schlug der Beschwerdeführer beim Verlassen des Zimmers die Tür zu (Vorakten 3B pag. 144, 146, 153). Der Lehrer C._____ versuchte daraufhin erfolglos, den Beschwerdeführer zurückzuholen (Vorakten 3B pag. 139, 144, 152). Gemäss C._____ habe der Beschwerdeführer ihn am Hemdkragen gepackt und auf diese Weise gezeigt, was er am liebsten mit «solchen weiblichen jungen Lehrpersonen» machen würde (Vorakten 3B pag. 152). Nachdem die Standortleitung des ... Schulhauses – offenbar in der Person von C._____ – die Schulleiterin über den Vorfall informiert hatte, führte diese noch gleichentags ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer (Vorakten 3B pag. 1; Beschwerde an die ERZ S. 5 [Akten BKD, act. 1]). Dabei äusserte dieser, er «könne ja auch gehen», er finde sofort wieder eine Stelle (Vorakten 3B pag. 1).

4.3 Am 22. November 2018 stellten die Lehrerinnen D._____ (Lehrkraft für Integrative Förderung [IF]; Heilpädagogin) und E._____ an einer Zyklusgruppensitzung, an der auch die Schulleiterin teilnahm, eine kooperative Lernform anhand einer Mathematikaufgabe vor. Die Aufgabe sollte mit den anwesenden Lehrkräften durchgespielt werden, um Rückmeldungen zu erhalten. Im Ablauf als erstes vorgesehen war das Durchlesen des Auftrags und das Klären von Verständnisfragen. Umgehend vermeldete der Beschwerdeführer lautstark und wiederholt, dass die Aufgabenstellung nicht verständlich sei (Vorakten 3B pag. 2, 153). In der angespannten Situation sagte E._____ zum Beschwerdeführer sinngemäss, er solle mit ihr nach draussen kommen, sie werde ihm die Aufgabe wie eine IF-Lehrperson erklären (Vorakten 3B pag. 2, 153; Beschwerde S. 6). Die Aufgabenstellung erwies sich in der Folge effektiv als unverständlich (Vorakten 3B pag. 2) und wurde korrigiert (Beilagen 9 und 10 zur Beschwerde an die ERZ). Der Lehrer F._____, der ebenfalls an der Sitzung anwesend war, verfasste am darauffolgenden Tag zuhänden der Schulleiterin und von E._____ eine

schriftliche Rückmeldung, in der er seine Sicht des Vorfalls schilderte. Demgemäss habe E. _____ nach mehrfachen Äusserungen des Beschwerdeführers, er begreife die Aufgabenstellung nicht, Gelegenheit gegeben, Verständnisfragen zu stellen. Der Beschwerdeführer habe daraufhin erneut verkündet, dass er die Aufgabenstellung nicht verstehe. D. _____ habe dreimal versucht, zu einer Erklärung anzusetzen, sei aber jedes Mal sofort vom Beschwerdeführer unterbrochen worden. Als eine weitere Kollegin etwas habe einbringen wollen, habe der Beschwerdeführer entgegnet, dass er noch nicht fertig sei und das Recht habe, fertig zu sprechen (Vorakten 3B pag. 137 f.).

4.4 Am 29. November 2018 bat die Schulleiterin den Beschwerdeführer im Lehrerzimmer, einen Gesprächstermin zu vereinbaren. Gemäss der Schulleiterin sei der Beschwerdeführer einfach davongegangen mit der Begründung, er müsse jetzt Pausenaufsicht machen. Er habe sein Unverständnis geäussert, dass sie schon wieder ein Gespräch wollte. Später habe sie mit ihm einen Termin vereinbaren können. Dabei habe sie ihm mitgeteilt, dass sie ein weiteres Gespräch mit ihm im Beisein eines externen Beraters der Pädagogischen Hochschule Bern (PHBern) führen werde (nachfolgend: Berater; Vorakten 3B pag. 2, 185). Dieses fand am 18. Dezember 2018 statt. Themen bildeten die Fragen «Was muss sich ändern, damit die Situation im Kollegium verbessert werden kann?» und «Wie kann sich [der Beschwerdeführer] zukünftig im Kollegium verhalten?». Am Gespräch, an dem der Beschwerdeführer auch Mobbingvorwürfe gegen das Kollegium erhob, wurde auf Vorschlag des Beraters vereinbart, dass die Kolleginnen und Kollegen ihre Erwartungen an den Beschwerdeführer schriftlich formulieren und dieser seine Erwartungen an das Kollegium. Die gesammelten Blätter gingen an ihn, damit er die Erwartungen wie vereinbart mit dem Berater bespreche (Vorakten 3B pag. 115, 133). Die Schulleiterin sammelte an einer Sitzung vom 8. Januar 2019 die schriftlichen Rückmeldungen aus dem Kollegium ein und händigte diese direkt dem Beschwerdeführer aus, ohne sie vorher selber zu lesen (Vorakten 3B pag. 2, 114). In den Rückmeldungen (Beilage 11 zur Beschwerde an die ERZ) äusserten sich mehrere Lehrpersonen negativ zum Verhalten des Beschwerdeführers. Sie kritisierten namentlich, dass er sich im Kollegium zu wenig loyal verhalte und sich dagegen zu stark mit den Schülerinnen und Schülern («SuS») solidarisiere. Zudem störten sie sich an

seiner aufbrausenden Art, wobei seine starken Reaktionen oftmals durch Kleinigkeiten ausgelöst würden. Mehrere Lehrerinnen hielten fest, dieses Verhalten habe sie erschrocken oder gar «etwas» eingeschüchtert. Dem Beschwerdeführer wurde von verschiedener Seite jedoch auch attestiert, er könne sich schnell wieder beruhigen. Die Lehrerin E. _____ nahm in ihrer Rückmeldung Bezug auf die Zyklusgruppensitzung vom 22. November 2018 und führte aus, der Beschwerdeführer habe ihr vor dem Sitzungszimmer gute Hinweise bzw. Anregungen gegeben, die sie aber noch viel lieber entgegengenommen hätte, wenn er sie sachlich geschildert hätte. Zu ihrer Aussage, die den Beschwerdeführer in Rage versetzt hatte (E. 4.3 hiervor), bemerkte sie: «Diese war eher in der Not entstanden, weil wir mit dem Team durch die heftige Reaktion [des Beschwerdeführers] nicht weiterkamen und ich mit einem Augenzwinkern die Lage ein wenig auflockern wollte, was wohl nicht gerade förderlich war» (Beilage 11 zur Beschwerde an die ERZ). Die Rückmeldungen besprach der Beschwerdeführer am 24. Januar 2019 auf seinen Wunsch hin zunächst allein mit dem Berater (Vorakten 3B pag. 3, 134, 162). An einem weiteren Gespräch am 4. Februar 2019 nahm auch die Schulleiterin teil. Der Berater schätzte die Rückmeldungen aus dem Kollegium als für den Beschwerdeführer «happig» ein. Diesem fehle zudem das Selbstvertrauen. Der Berater legte ihm deshalb nahe, «seine eigene Geschichte anzuschauen», beispielsweise im Rahmen einer Beratung oder mithilfe ärztlicher oder psychologischer Unterstützung. Die Schulleiterin unterstützte dieses Vorgehen und wies darauf hin, dass viele Lehrkräfte (ebenso sie selbst) in der einen oder anderen Art Beratung beanspruchten. Der Beschwerdeführer wies die Notwendigkeit irgendwelcher Hilfe weit von sich und schlug auch das Angebot der Unterstützung durch den Berater ab, sei dies in Form einer Beratung oder im Hinblick auf Bewerbungsschreiben. Die Schulleiterin hielt fest, dass das zerrüttete Verhältnis im Kollegium für alle sehr belastend sei, auch habe die Klassenlehrpartnerin des Beschwerdeführers mitgeteilt, dass sie das Klassenlehramt nicht mehr länger mit ihm teilen werde. Die Schulleiterin stellte dem Beschwerdeführer in Aussicht, dass ihm allenfalls gekündigt werden müsse, falls er sich nicht dazu bereit erkläre, eine Beratung zu besuchen, um seine eigene Geschichte aufzuarbeiten. Es wäre jedoch besser, wenn er selber kündigen würde, da er gemäss eigener Einschätzung ja problemlos eine neue Stelle finde. Der Beschwerdeführer erklärte schliesslich, er habe nun genug von diesem Gespräch, stand wütend

auf, verabschiedete sich kaum und verliess laut weinend den Raum (vgl. Aktennotiz zur Sitzung vom 4.2.2019, Vorakten 3B pag. 162 f., 184).

4.5 Am 5. Februar 2019 meldete sich der Beschwerdeführer krank. Auf Aufforderung der Schulleiterin liess er ihr daraufhin Unterlagen seiner Unterrichtsplanung zukommen (Vorakten 3B pag. 108 ff.). Bis zu seiner Kündigung war der Beschwerdeführer bei gänzlicher Arbeitsunfähigkeit krankgeschrieben; ab dem 13. Februar 2019 (zunächst bis zum 11.4.2019) befand er sich in ambulanter psychiatrischer bzw. psychotherapeutischer Behandlung in der Privatklinik ... (Vorakten 3B pag. 12, 52 ff.). Im Rahmen eines vom Beschwerdeführer initiierten Mediationsverfahrens trafen sich die Konfliktparteien (Beschwerdeführer und Schulleiterin, letztere in Begleitung der Schulkommissionspräsidentin) am 7. und 12. März 2019 nochmals zu Gesprächen. An der ersten Sitzung wurden gestützt auf Arbeitshypothesen verschiedene Ziele formuliert, die der Mediator in einem Arbeitspapier festhielt (Vorakten 3B pag. 14, 116 ff.; Beschwerdebeilage [BB] 5). Nach unbestritten gebliebener Darstellung des Beschwerdeführers wurde der Mediator an der zweiten Sitzung von den Konfliktparteien aufgefordert, eine Vereinbarung aufzusetzen, die eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers vorsieht; diesem Auftrag kam der Mediator in der Folge nach (vgl. Beschwerde S. 9; Beilage 17 zur Beschwerde an die ERZ). Nach dem zweiten Mediationsgespräch fand noch am gleichen Tag eine Schulkommissionssitzung statt, an der die Schulleiterin mitteilte, dass sie sich aufgrund des zerrütteten Verhältnisses zwischen den Lehrpersonen und dem Beschwerdeführer sowie verschiedener Vorkommnisse im Kollegium gezwungen sehe, das Anstellungsverhältnis des Beschwerdeführers aufzulösen (vgl. Sitzungsprotokoll vom 12.3.2019, Vorakten 3B pag. 15 ff.). Am 27. März 2019 informierte die Schulkommissionspräsidentin an einer Verbandsrats-Sitzung des Gemeindeverbands B. _____, dass die Schulkommission die Auflösung des Arbeitsverhältnisses befürworte. Die Schulkommissionspräsidentin berichtete zudem, dass der Beschwerdeführer (auch) an den Mediationsgesprächen ausfällig geworden sei. Es gebe Lehrkräfte, die für den Fall der Rückkehr des Beschwerdeführers mit der Kündigung gedroht hätten. Der Verbandsrat erteilte daraufhin einstimmig Kostengutsprache für den Beizug eines Rechtsanwalts zur Durchführung des Kündigungsverfahrens (Vorakten 3B pag. 14). Am 28. März 2019 brach die Schulleiterin die Mediation ab,

am 2. April 2019 wurde dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör zur in Aussicht genommenen Kündigung gewährt (vgl. Kündigungsverfügung vom 30.4.2019 S. 1 und 3 [Beilage 2 zur Beschwerde an die ERZ]).

4.6 Die angebotene Partei- bzw. Zeugenbefragung (vgl. Beschwerde S. 10) lässt in den entscheidenderheblichen Punkten keine zusätzlichen Erkenntnisse erwarten, weshalb weitere Sachverhaltsabklärungen unterbleiben können (antizipierte Beweiswürdigung, vgl. dazu vorne E. 2.4). Die Beweisanträge werden abgewiesen.

5.

Zum Vorliegen triftiger Kündigungsgründe ergibt sich Folgendes:

5.1 Die BKD hat erwogen, der Beschwerdeführer habe mit seinem Verhalten das Arbeitsklima nachhaltig gestört. Zur Begründung zieht sie insbesondere die Vorfälle vom 6. Juli und 22. November 2018 heran. Sie stützt die Kündigung – entgegen dem Beschwerdeführer (vgl. Beschwerde S. 10 f.) – aber nicht allein auf diese Ereignisse, sondern auf die anhaltenden und trotz Gesprächen fortbestehenden Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit. Sie teilt die Einschätzung der Schulleitung, dass das Vertrauensverhältnis zur Schulleiterin und den anderen Lehrpersonen zerrüttet sei (angefochtener Entscheid E. 2.4.3). Diese Umstände können einen triftigen Kündigungsgrund nach Art. 25 Abs. 2 PG bilden: Ständige Spannungen mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen oder Mitarbeitenden müssen auf Dauer nicht hingenommen werden, wenn dadurch die Voraussetzungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr gegeben sind (vgl. Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 81 f. N. 80 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung). Das Arbeitsverhältnis kann bereits dann beendet werden, wenn das Vertrauensverhältnis gestört und dieser Zustand nicht überwiegend auf die Vorgesetzten zurückzuführen ist (vgl. VGE 2018/343 vom 9.12.2019 E. 5.1, 2017/269 vom 22.5.2018 E. 5.2).

5.2 Zum Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber seinen Kolleginnen und Kollegen ist Folgendes festzuhalten.

5.2.1 Der Beschwerdeführer stellt nicht in Abrede, dass er an der Konferenz vom 6. Juli 2018 aus Anlass einer spitzen Bemerkung einer Kollegin aufgebracht den Sitzungsraum verliess und die Tür zuschlug. Er macht geltend, er habe sich in diesem Moment blossgestellt gefühlt (Beschwerde S. 5 und 10). Was ihn derart getroffen hat, benennt er allerdings nicht. Er unterlässt es auch, Näheres zu diesem Vorfall aus seiner Sicht auszuführen, obwohl er der BKD vorwirft, sie habe die Ursache für sein Verhalten lediglich am Rande dargetan (Beschwerde S. 5). Die in den Vorfall involvierte Lehrerin stellte die Situation zeitnah wie folgt dar (Vorakten 3B pag. 153):

«Nach einer Diskussion über die Schülereinteilung von ... und ... gab ich zu bedenken, dass wir allgemein auch wegen des Stundenplans darauf angewiesen sind, dass auch wir LPs Termine (z.B. Belegungswünsche) pünktlicher abgeben sollten. Daraufhin reagierte [der Beschwerdeführer] sehr genervt, dass mein Hinweis nichts mit dem oben Erwähnten zu tun habe. Daraufhin reagierte ich spitz, dass dies im Schülerbüchlein sehr wohl miteinander zu tun hat, und fragte ihn, ob er das im Schülerbüchlein nicht gesehen hätte (da der Stundenplan und die SuS ja auf einer Seite aufgelistet sind). Er hatte das Gefühl, dass ich ihn als blöd hinstelle, sagte mir, dass er das nicht nötig habe, verliess den Raum und knallte die Tür zu.»

Es ist für das Verwaltungsgericht nicht ersichtlich und wird vom Beschwerdeführer auch nicht behauptet, dass die Äusserungen der Lehrerin ausserhalb dessen liegen würden, was an einer Diskussion im Lehrerkollegium allgemein zu tolerieren ist. Der Beschwerdeführer hingegen hat unangemessen auf die Äusserung der Kollegin reagiert, indem er aufgebracht den Raum verliess, die Tür zuschlug und sich draussen gegenüber dem herbeigeeilten Kollegen inadäquat verhielt (vgl. vorne E. 4.2). Auch an der Zyklusgruppensitzung vom 22. November 2018 fiel der Beschwerdeführer durch sein unangemessenes Verhalten im Kollegium auf: Als zwei Kolleginnen eine neue Lernform präsentierten, wartete er nicht ab, bis die Anwesenden auftragsgemäss das ganze Aufgabenblatt durchgelesen hatten. Vielmehr äusserte er umgehend lautstark und in aufdringlicher Weise, dass er die Aufgabenstellung nicht verstehe. In der Folge fiel er den Kolleginnen wiederholt ins Wort, während er bei deren Äusserungsversuchen auf seinem Recht beharrte, auszureden (vgl. vorne E. 4.3). Der Beschwerdeführer macht zu diesem Vorfall geltend, die Schulleiterin (richtig: die Sitzungsleiterin E. _____) habe ihn vor dem Kollegium herabgesetzt, indem sie ihn mit einem IF-Schüler verglichen habe. Zudem habe seine Kritik am Aufgabenblatt dazu geführt, dass dieses in der Folge angepasst worden sei (Beschwerde S. 6 f. und 10).

Diese Einwände rechtfertigen sein Verhalten nicht: Wohl war der «IF-Spruch» von E._____ unangebracht. Er war aber die Reaktion auf das schwierige Verhalten des Beschwerdeführers und nicht dessen Ursache. Zudem hat E._____ später glaubhaft dargelegt, dass ihre Aussage in der Not entstanden sei und sie damit aus der blockierten Situation habe hinausführen wollen (vgl. vorne E. 4.4). Als dies ist die Intervention auch objektiv betrachtet zu bewerten; herabgesetzt hat sie den Beschwerdeführer damit nicht. Dass die Kritik des Beschwerdeführers am Aufgabenblatt in der Sache begründet war, vermag sein unangepasstes Verhalten ebenfalls nicht zu rechtfertigen. Vorgeworfen wird ihm denn auch nicht die Tatsache, dass er die Aufgabenstellung beanstandet hat, sondern die Art und Weise, wie er seine Kritik vorgetragen hat (vgl. Beschwerdeantwort S. 4 [act. 6]).

5.2.2 Nach dem Gesagten hat sich der Beschwerdeführer an den Sitzungen vom 6. Juli und 22. November 2018 unangemessen verhalten und dadurch den Sitzungsverlauf erheblich gestört. Diese Vorfälle zeigen, dass es ihm zuweilen schwerfällt, sich im Kollegium adäquat zu verhalten. Zudem zeugen sie von einer ungenügenden Konfliktfähigkeit. Von den Kolleginnen und Kollegen wurde der Beschwerdeführer als aufbrausend wahrgenommen (vorne E. 4.4). Deren zuhanden des Beschwerdeführers verfassten Rückmeldungen (vgl. Beilage 11 zur Beschwerde an die ERZ) lässt sich entnehmen, dass die Situation die Stimmung im Kollegium belastete. Eine Lehrerin fühlte sich durch die emotionalen Ausbrüche des Beschwerdeführers eingeschüchtert. Der Lehrer C._____ hielt in seinem Schreiben vom 7. Januar 2019 fest, er selber erlebe den Beschwerdeführer grundsätzlich als offen und wohlwollend. Hingegen merke er, dass im Kollegium gewisse Themen und Äusserungen dem Beschwerdeführer gegenüber nur noch sehr vorsichtig angegangen würden. Das finde er angesichts der eigentlich offenen und humorvollen Kollegiumskultur schade. C._____ schildert in seinem Schreiben sodann einen weiteren Vorfall mit problematischem Verhalten des Beschwerdeführers:

«Besonders in unserem Lager konnte ich feststellen, dass [der Beschwerdeführer] grosses Verständnis für die Anliegen der SuS hat. Das finde ich auf der einen Seite toll, hatte aber auch den Eindruck, dass er sich von gewissen SuS instrumentalisieren lässt. Eine diesbezügliche Diskussion unter der Lager-Leitung eskalierte leider nach dem üblichen Schema. Ich war aber auch sehr froh, dass wir nach kurzem «Gefecht» uns wieder, ohne dass unsere SuS davon Wind bekommen hatten, unseren Aufgaben widmen und anschliessend ein Glas Wein trinken konn-

ten. Das zeichnet [den Beschwerdeführer] aus: Ruhen nach dem Sturm.»

Wohl wird dem Beschwerdeführer attestiert, dass er sich schnell wieder beruhigen kann (vorne E. 4.4; vgl. im Zusammenhang mit dem eben genannten Vorfall die Schreiben der Lehrpersonen C._____ und C.T., Beilage 11 zur Beschwerde an die ERZ). Die beschriebenen Vorkommnisse und die schriftlichen Rückmeldungen aus dem Kollegium zeigen jedoch, dass der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten das Arbeitsklima empfindlich gestört hat.

5.3 Der Beschwerdeführer bestreitet die vorinstanzliche Feststellung nicht, wonach er von der Schulleiterin und anderen Lehrpersonen wiederholt auf seine Defizite in der Zusammenarbeit angesprochen wurde (angefochtener Entscheid E. 2.4.3). Der Vorfall an der Konferenz vom 6. Juli 2018 ereignete sich nur einen Tag nach einem Gespräch mit der Schulleiterin, bei dem es unter anderem um die Zusammenarbeit im Team gegangen war (Vorakten 3B pag. 171, 176). Beim erneuten Gespräch nach dem genannten Vorfall thematisierte die Schulleiterin auch die «zerrüttete Situation» im Kollegium (vorne E. 4.2; Vorakten 3B pag. 1). Dem Beschwerdeführer gelang es in der Folge jedoch nicht, sein Verhalten nachhaltig anzupassen, wie namentlich der Vorfall an der Zyklusgruppensitzung vom 22. November 2018 zeigt. Der schwierige Umgang mit ihm belastete zunehmend auch das Verhältnis zur Schulleiterin. Als diese den Beschwerdeführer eine Woche nach der Zyklusgruppensitzung erneut für ein Gespräch anfragte, wirkte er gereizt und wandte sich unter dem Vorwand ab, er müsse Pausenaufsicht halten (vorne E. 4.4). Gemäss der Schulleiterin hat der Beschwerdeführer bereits in der ersten Jahreshälfte 2018 kein Verständnis dafür gezeigt, dass sie «dauernd» Gespräche mit ihm gewünscht habe (Vorakten 3B pag. 1). Da sich die Situation mit dem Beschwerdeführer nicht verbesserte, zog sie gegen Ende 2018 einen externen Berater der PHBern bei. Diese Massnahme brachte aber nicht den gewünschten Erfolg. Im Gegenteil: Am Gespräch vom 4. Februar 2018 lehnte es der Beschwerdeführer strikte ab, sich wie von der Schulleiterin gefordert in eine (allenfalls ärztliche bzw. psychologische) Beratung zu begeben, um sich mit seinen Verhaltensdefiziten auseinanderzusetzen. Er schlug auch jegliche weitere Unterstützung des Beraters der PHBern aus. Nachdem die Schulleiterin daraufhin festhielt, dass sie diesfalls allenfalls die

Kündigung in Betracht ziehen müsse, hatte er erneut einen emotionalen Ausbruch; er brach das Gespräch ab und verliess weinend den Raum. Die von der Schulleiterin geforderte professionelle Beratung entsprach der Empfehlung des involvierten Beraters der PHBern (vgl. vorne E. 4.4). Dieser hat entgegen dem Beschwerdeführer keineswegs versucht, die Schulleiterin darin zu unterstützen, ihn «loszuwerden» (vgl. Beschwerde S. 8). Vielmehr gründete seine Empfehlung auf den Rückmeldungen aus dem Kollegium und dem aus seiner Sicht fehlenden Selbstvertrauen des Beschwerdeführers. Die Mediation, die später während der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers auf dessen Initiative hin durchgeführt wurde, brachte ebenfalls keine Lösung. Die Schulleiterin brach die Mediation nach zwei Gesprächen ab, weil aus ihrer Sicht die Vorstellungen der Konfliktparteien zu weit auseinanderlagen (vgl. Kündigungsverfügung vom 30.4.2019 S. 3 [Beilage 2 zur Beschwerde an die ERZ]). Nach Darstellung der Schulkommissionspräsidentin war der Beschwerdeführer an den Gesprächen ausfällig geworden (vgl. vorne E. 4.5), was nicht zum Gelingen der Mediation beigetragen haben dürfte.

5.4 Nach dem Erwogenen gab das Verhalten des Beschwerdeführers im Kollegium wiederholt Anlass zu Beanstandungen. In Konfliktsituationen verhielt er sich aufbrausend, was die Zusammenarbeit mit ihm schwierig machte und sich negativ auf das Arbeitsklima auswirkte. Obwohl er mehrfach auf seine Defizite angesprochen wurde, verbesserte sich die Situation nicht. Der Beschwerdeführer ist insoweit seinem Berufsauftrag nur ungenügend nachgekommen (vgl. Art. 17 LAG i.V.m. Art. 58 Abs. 1 der Verordnung vom 28. März 2007 über die Anstellung der Lehrkräfte [LAV; BSG 430.251.0]). Am 22. November 2018 zeigte er an einer Sitzung erneut ein inakzeptables Verhalten, sodass sich die Schulleiterin dazu veranlasst sah, eine externe Fachperson beizuziehen mit dem Ziel, ihn zu einem tragbaren Verhalten zu befähigen. Diese Massnahme brachte keinen Erfolg, zumal der Beschwerdeführer letztlich jegliche Hilfe und Unterstützung ablehnte. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist damit nicht mehr möglich. Das zeigen auch eindrücklich die zahlreichen schriftlichen Rückmeldungen aus dem Kollegium, welche der Gemeindeverband im vorinstanzlichen Verfahren eingereicht hat (Akten BKD, Beilagen zu act. 7). Zur Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses hat der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten massgeblich beigetragen.

Soweit er geltend macht, er sei gemobbt worden, kann ihm nicht gefolgt werden (vgl. Beschwerde S. 12 f.). Die BKD hat sich eingehend mit seinen Mobbingvorwürfen auseinandergesetzt (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.5.2). Zu diesen Erwägungen nimmt der Beschwerdeführer nicht substantiiert Stellung. Die Vorkommnisse, die er vor Verwaltungsgericht (erneut) schildert, erreichen weder einzeln noch gesamthaft betrachtet eine Intensität und Dauer, die als Mobbing zu qualifizieren wäre. Daran ändert nichts, dass der behandelnde Psychiater die beim Beschwerdeführer diagnostizierte Anpassungsstörung mit depressiver Symptomatik «auf dem Boden von Mobbing» sieht (vgl. Beschwerde S. 8 und 13; Arztbericht vom 8.5.2019 [BB 4]). Die BKD weist zutreffend darauf hin, dass dieser Arztbericht allein aufgrund der Angaben des Beschwerdeführers entstanden ist und auf keine konkreten Vorkommnisse Bezug nimmt (vgl. Beschwerdevernehmlassung S. 4 [act. 3]). Insgesamt ist der vorinstanzliche Schluss nicht zu beanstanden, es lägen aufgrund der dargestellten Umstände triftige Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor.

6.

Zu prüfen bleibt die Verhältnismässigkeit der Kündigung unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht des Gemeindeverbands.

6.1 Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 BV; vgl. BVR 2009 S. 443 E. 2.3 und 5.4, 2007 S. 538 E. 4.1; ferner BGE 140 II 194 E. 5.8.2). Dies gilt unbesehen des Umstands, dass gewisse Aspekte der Verhältnismässigkeit bereits bei der Beurteilung des triftigen Grundes bzw. der Missbräuchlichkeit der Kündigung einfließen (BVR 2010 S. 157 E. 4.5.1, 2009 S. 443 E. 5.4.1). Mitzuberücksichtigen sind Aspekte, die sich aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ergeben. Diese bildet das Gegenstück zur Treuepflicht der Angestellten (Art. 55 PG) auch im kantonalen oder kommunalen 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; zuletzt etwa VGE 2020/1 vom 13.6.2022 E. 6.1, 2020/365 vom

24.3.2022 E. 5.1, ferner VGE 2014/212 vom 21.8.2015 E. 6.1 [betreffend eine Lehrerin]).

6.2 Der Beschwerdeführer erachtet die Kündigung als unverhältnismässig. Er rügt, er sei nie schriftlich abgemahnt oder verwarnet worden und habe somit keine Gelegenheit erhalten, «allfällige Konflikte» zu lösen und sein Verhalten zu ändern (Beschwerde S. 14). – Der Beschwerdeführer wurde von der Schulleiterin und anderen Lehrpersonen wiederholt auf seine Verhaltensdefizite angesprochen (vgl. vorne E. 5.3). Die Schulleiterin hat insbesondere nach den beiden Vorfällen vom 6. Juli und 22. November 2018 Gespräche mit ihm geführt, in denen sie sein problematisches Verhalten im Kollegium thematisiert hat. Sie hat sich überdies bereits nach knapp anderthalbjähriger Anstellungszeit des Beschwerdeführers veranlasst gesehen, zur Konfliktlösung eine externe Fachperson beizuziehen. Im Rahmen dieser Massnahme lehnte der Beschwerdeführer jedoch jegliche Hilfe und Unterstützung ab (vgl. vorne E. 4.4 und 5.3). In der Folge war er krankgeschrieben. In jenem Zeitpunkt war im Kollegium das Vertrauensverhältnis zum Beschwerdeführer bereits unwiderruflich zerrüttet. Unter diesen Umständen war die Schulleiterin nicht gehalten, weitere Massnahmen zu ergreifen. Dem Beschwerdeführer wurde entgegen seiner Ansicht genügend Gelegenheit gegeben, sein Verhalten zu verbessern. Ihm musste auch ohne (förmliche) Verwarnung klar sein, dass er die Auflösung des Arbeitsverhältnisses riskieren würde, wenn sich sein Verhalten nicht nachhaltig verbessern sollte. Die Schulleiterin hat alles ihr Zumutbare unternommen, um den Beschwerdeführer zu einem Verhalten zu befähigen, das für den Betrieb tragbar ist. Daran ändert nichts, dass sie das vom Beschwerdeführer initiierte Mediationsverfahren nach zwei Gesprächen abgebrochen hat (vgl. vorne E. 4.5). Vielmehr zeigt dies, dass sie bis zum Schluss gewillt war, die zur Kündigung milderen Mittel auszuschöpfen.

6.3 Der Beschwerdeführer war vom 1. August 2017 bis zum 31. August 2019 an der Schule Regio B. _____ angestellt. Eine lange Anstellungsdauer, die im Rahmen der Verhältnismässigkeitsprüfung besonders zu gewichten wäre, liegt damit nicht vor. Zu berücksichtigen ist hingegen das Alter des heute 60-jährigen Beschwerdeführers, welches die Stellensuche erfahrungsgemäss erschwert. Wie die BKD zutreffend erwogen hat (vgl. ange-

fochtener Entscheid E. 2.6), kann der Beschwerdeführer auf dem Arbeitsmarkt jedoch von seiner langjährigen Berufserfahrung und seiner Weiterbildung zum Schulleiter (CAS in Schulmanagement, Vorakten 3B pag. 84) profitieren. Nach eigenen Angaben hat er denn auch bereits während des vorinstanzlichen Verfahrens eine neue Anstellung gefunden (vgl. Stellungnahme vom 9.8.2019 S. 8 [Akten BKD, act. 9]). Die Qualität der Arbeitsleistungen des Beschwerdeführers ist unabhängig von ihrer Bewertung nicht von rechtserheblicher Bedeutung, wenn die zuständigen Behörden den triftigen Grund für die Kündigung wie hier im zerrütteten Vertrauensverhältnis erblicken (vgl. BVR 2010 S. 157 E. 4.5.2, 2009 S. 443 E. 5.4.3). Das öffentliche Interesse an der Kündigung wiegt sodann schwer. Der Berufsauftrag von Lehrerinnen und Lehrern umfasst neben dem Unterrichten und Erziehen insbesondere auch die Zusammenarbeit mit der Schulleitung sowie den Kolleginnen und Kollegen (Art. 17 Abs. 2 LAG i.V.m. Art. 58 Abs. 1 LAV). Der Beschwerdeführer hat mit seinem Verhalten das Betriebsklima empfindlich und nachhaltig gestört. Die Situation hat sich trotz Gesprächen nicht verbessert. Zudem lehnte der Beschwerdeführer die ihm angebotene Unterstützung ab. Sein weiterer Verbleib würde dem öffentlichen Interesse am reibungslosen Funktionieren des Schulbetriebs zuwiderlaufen. Eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit erscheint nicht mehr möglich. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist deshalb erforderlich. Das Verwaltungsgericht verkennt nicht, dass die Kündigung den Beschwerdeführer empfindlich trifft. Dieses gewichtige private Interesse an der Weiterbeschäftigung ist indessen insofern zu relativieren, als der Beschwerdeführer massgeblich zum zerrütteten Vertrauensverhältnis beigetragen hat.

6.4 In Würdigung der gesamten Umstände erweist sich die Kündigung als verhältnismässig und damit auch als zumutbar. Der angefochtene Entscheid hält der Rechtskontrolle stand.

7.

Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat der Be-

schwerdeführer 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, soweit darauf eingetreten wird.
2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'500.--, werden dem Beschwerdeführer auferlegt.
3. Es werden keine Parteikosten gesprochen.
4. Zu eröffnen:
 - Beschwerdeführer
 - Beschwerdegegner
 - Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern

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.--.