

100.2021.102U
HER/MAL/SRE

Verwaltungsgericht des Kantons Bern Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 17. Mai 2023

Verwaltungsrichterin Arn De Rosa, Abteilungspräsidentin
Verwaltungsrichterin Herzog, Verwaltungsrichter Stohner
Gerichtsschreiberin Marti

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt ...
Beschwerdeführer

gegen

IV-Stelle Bern
öffentlich-rechtliche Anstalt, handelnd durch den Direktor,
Scheibenstrasse 70, Postfach, 3001 Bern
Beschwerdegegnerin

betreffend Verfügung über Austrittsvereinbarung vom 15. Mai 2019
(Verfügung der IV-Stelle Bern vom 15. März 2021)



Prozessgeschichte:

A.

A._____ (Jg. ...) arbeitete ab 1. März 2017 bei der IV-Stelle Kanton Bern (IVBE) als Teamleiter mit einem Beschäftigungsgrad von 100 %. Am 15. Mai 2019 vereinbarten A._____ und der Direktor der IV-Stelle die ausserordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 30. Juni 2019. Die unterzeichnete Austrittsvereinbarung sah Folgendes vor:

- «– In Abweichung zum Arbeitsvertrag mit Gültigkeit ab 1. März 2017 wird das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen ausserterminlich per 30.06.2019 aufgelöst.
- Der Feriensaldo und allfällige Zeitguthaben müssen bis zum Austrittszeitpunkt bezogen werden.
- Für das Schlusszeugnis ist folgender Schluss-Abschnitt vorgesehen:
«Herr A._____ verlässt uns im gegenseitigen Einvernehmen. Wir wünschen Herr[n] A._____ für die Zukunft alles Gute».
- Die IV-Stelle Kanton Bern und Herr A._____ kommunizieren folgendermassen:
«A._____ verlässt die IV-Stelle Kanton Bern per 30.06.2019 im gegenseitigen Einvernehmen. Wir wünschen Herr[n] A._____ für die Zukunft alles Gute.». Auf weitergehende Erklärungen/Begründungen wird verzichtet.

Mit Erfüllung dieser Vereinbarung erklären sich die Parteien als per Saldo aller Ansprüche auseinandergesetzt.»

In der Folge machte A._____ geltend, die Austrittsvereinbarung sei nichtig bzw. gesetzeswidrig und ersuchte am 9. Oktober 2019 «um die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis 31. Oktober 2019 mit entsprechender Lohnzahlung resp. um eine anfechtbare Verfügung», falls es zu keiner Einigung komme. In der Meinung, das Klageverfahren sei anwendbar, lehnte die IVBE den Erlass einer anfechtbaren Verfügung ab. Das Verwaltungsgericht hiess am 14. Oktober 2020 im Verfahren 100.2019.401 die von A._____ erhobene Rechtsverweigerungsbeschwerde gut und wies die Sache zur Fortsetzung des Verfahrens an die IVBE zurück (VGE 2019/401 vom 14.10.2020, publ. in BVR 2021 S. 74).

B.

Am 15. März 2021 verfügte die IVBE Folgendes:

- «1. Es wird festgestellt, dass die Austrittsvereinbarung vom 15. Mai 2019 zwischen A._____ und der [...] IVBE rechtmässig zu Stande gekommen ist und nach wie vor Gültigkeit hat.
2. Es wird festgestellt, dass mit dieser Austrittsvereinbarung die Parteien per Saldo aller Ansprüche auseinandergesetzt worden sind. Weitergehende Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind keine geschuldet.
3. Der Antrag A._____s auf Aufhebung dieser Austrittsvereinbarung und Durchführung eines ordentlichen Kündigungsverfahrens, bzw. auf Abschluss einer rechtsgenügenden Aufhebungsvereinbarung unter Berücksichtigung der gesetzlichen Kündigungsfrist wird abgewiesen. Auch der Eventualantrag, die Aufhebungsvereinbarung sei dahingehend anzupassen, als dass das Arbeitsverhältnis per 31. Oktober 2019 aufgelöst werde bei voller Lohnzahlung, wird abgewiesen.»

C.

Gegen diese Verfügung hat A._____ am 9. April 2021 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben. Er beantragt, die angefochtene Verfügung sei aufzuheben, es sei festzustellen, dass die Austrittsvereinbarung vom 15. Mai 2019 nichtig sei, und die Sache sei zur weiteren Behandlung an die IVBE zurückzuweisen. Eventuell sei die angefochtene Verfügung aufzuheben und die IVBE zu verpflichten, ihm den Lohn für die Monate Juli, August, September und Oktober 2019 zu bezahlen. Subeventuell seien die angefochtene Verfügung und die Austrittsvereinbarung aufzuheben und die Sache zum Abschluss einer rechtsgenügenden Austrittsvereinbarung unter Berücksichtigung der gesetzlichen Kündigungsfrist und Sperrfrist an die IVBE zurückzuweisen.

Die IVBE beantragt mit Beschwerdeantwort vom 10. Juni 2021 die Abweisung der Beschwerde.

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. 5 Abs. 2 des Einführungsgesetzes vom 23. Juni 1993 zum Bundesgesetz über die Invalidenversicherung [EG IVG; BSG 841.21] und hierzu BVR 2021 S. 74 [VGE 2019/401 vom 14.10.2020] nicht publ. E. 1.1 mit weiteren Hinweisen). Die Bestimmungen über Form und Frist sind eingehalten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG).

1.2 Anfechtungsobjekt im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht bildet die Verfügung vom 15. März 2021 (vorne Bst. B). Darin stellt die Vorinstanz fest, dass die Austrittsvereinbarung vom 15. Mai 2019 gültig sei und der Beschwerdeführer keine weiteren Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis habe (Dispositiv Ziff. 1 und 2); sie weist daher den Antrag auf Neuregelung mit zusätzlicher Lohnzahlung ab (Dispositiv Ziff. 3). Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen. Er ist durch die angefochtene Verfügung besonders berührt und hat nicht nur ein schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung oder Änderung der negativen Gestaltungs- bzw. Leistungsverfügung (Dispositiv Ziff. 3), sondern auch an seinem mit Hauptbegehren gestellten Antrag auf Feststellung der Nichtigkeit (vorne Bst. C), weil hier (wie in aller Regel) aus Gründen der Rechtssicherheit ein schützenswertes Bedürfnis besteht, den Schein der feststellenden Anordnungen (Dispositiv Ziff. 1 und 2) ausdrücklich zu beseitigen, sollten sie sich als rechtswidrig erweisen (vgl. BVR 2013 S. 536 E. 3.2; VGE 2016/204/205 vom 14.9.2017 E. 1.3). Auf die Beschwerde ist einzutreten.

1.3 Der Beschwerdeführer macht im Hauptstandpunkt Nichtigkeit der Austrittsvereinbarung geltend und verlangt die Rückweisung der Sache an die IVBE zur weiteren Behandlung; mit Eventualantrag beantragt er die Verpflichtung der IVBE zu einer Lohnzahlung, subeventuell zum Abschluss einer rechtsgenügelichen Vereinbarung (vorne Bst. C). Wie sich aus der Beschwerdebegründung ergibt, die zur Auslegung der Rechtsbegehren beizuziehen ist (z.B. BVR 2016 S. 560 E. 2, 2011 S. 391 E. 3.3), akzeptiert er die Auflö-

sung des Arbeitsverhältnisses, hält aber die ausserterminliche Auflösung per 30. Juni 2019 (statt per 31.10.2019) für nichtig (nicht hingegen die übrigen Klauseln der Vereinbarung), und verlangt die Zahlung der vier Monatsgehälter Juli-Oktober 2019 – sei es durch Neuregelung des Endtermins im Rahmen der weiteren Behandlung der Sache durch die IVBE, sei es durch reformatorischen Entscheid des Verwaltungsgerichts (Beschwerde S. 11 f.; s. auch hinten E. 2.1). Damit ist ein Streitwert von Fr. 20'000.-- erreicht (vgl. Arbeitsvertrag, Akten IVBE Reg. I/1; ebenso bereits BVR 2021 S. 74 [VGE 2019/401 vom 14.10.2020] nicht publ. E. 1.4. Der Entscheid fällt daher in die Zuständigkeit des ordentlichen Spruchkörpers (Art. 57 Abs. 1 i.V.m. Art. 56 Abs. 1 des Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (GSOG; BSG 161.1)).

1.4 Das Verwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG).

2.

Streitig ist, ob das Arbeitsverhältnis durch die Austrittsvereinbarung vom Mai 2019 gültig per 30. Juni 2019 aufgelöst worden ist, sodass ein weitergehender Lohnanspruch des Beschwerdeführers ausser Betracht fällt.

2.1 Der Beschwerdeführer focht die Austrittsvereinbarung an, nachdem er erfahren habe, dass ihm mangels Versicherung durch die IVBE keine Ansprüche aus einer Krankentaggeldversicherung zustehen (Beschwerde S. 6). Er macht geltend, die Vereinbarung über die ausserterminliche Beendigung seiner Anstellung sei nicht wirksam zustande gekommen und inhaltlich insoweit unzulässig, als sie die Auflösung per 30. Juni 2019 vorsieht. Er bestreitet nicht, dass er mehrfach fiktive Arbeitstermine und Spesen verbucht hat (Beschwerde S. 3). Die IVBE habe ihn im Gespräch jedoch derart unter Druck gesetzt, dass er sich gezwungen gesehen habe, die ihm vorgelegte Vereinbarung zu unterzeichnen (Beschwerde S. 9). Zudem widerspreche der Vertrag den gesetzlichen Vorgaben und biete ihm keinerlei Vorteile bzw. sei einseitig zu seinen Lasten ausgestaltet (Beschwerde S. 9 f., 11). Diese Vertragsklausel sei daher in analoger Anwendung von Art. 341 des Schwei-

zerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) als nichtig zu betrachten (Beschwerde S. 11). Gleichzeitig macht der Beschwerdeführer deutlich, dass er keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses anstrebt, sondern dessen Auflösung akzeptiert und lediglich verlangt, er sei so zu stellen, wie wenn das Arbeitsverhältnis ordentlich mit dreimonatiger Kündigungsfrist und unter Berücksichtigung der krankheitsbedingten Sperrfrist von 60 Tagen per 31. Oktober 2019 aufgelöst worden wäre. Die übrigen Klauseln der Austrittsvereinbarung stellt er vorbehältlich Nichtigkeit ausdrücklich nicht in Frage (Beschwerde S. 11 f.).

2.2 Die IVBE stellt sich demgegenüber auf den Standpunkt, die Austrittsvereinbarung sei rechtmässig zustande gekommen und weiterhin gültig. Sie habe dem Beschwerdeführer aufgrund dessen Verfehlungen die fristlose Kündigung in Aussicht gestellt. Dafür hätten mit der unrichtigen Verbuchung von Arbeitszeit und fiktiven Spesenabrechnungen wichtige Gründe vorgelegen. Da der Beschwerdeführer Einsicht und Reue gezeigt und auf seine schwierige persönliche Situation verwiesen habe, habe sie ihm die Austrittsvereinbarung angeboten (Verfügung S. 2, 5; Beschwerdeantwort [BA] S. 6). Die Vereinbarung sehe im Vergleich zu einer fristlosen Kündigung eine längere Lohnfortzahlung vor und regle die Kommunikation zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu seinen Gunsten. Es sei nicht erkennbar, dass oder weshalb der Gesetzgeber die Austrittsvereinbarung im Kontext der fristlosen Kündigung hätte ausschliessen wollen; im Übrigen sei das PG auf die Arbeitsverhältnisse der IVBE bloss sinngemäss anwendbar, was ihr einen gewissen Ermessensspielraum eröffne (Verfügung S. 6; BA S. 7). Der Beschwerdeführer habe die in allen Belangen für ihn vorteilhafte Vereinbarung diskussionslos unterzeichnet und sei frei gewesen, dieses Angebot anzunehmen. Wenn er nun die Vereinbarung bekämpfe und Lohnforderungen stelle, verhalte er sich widersprüchlich und treuwidrig (Verfügung S. 5; BA S. 3 f., 7).

3.

3.1 Auf Dienstverhältnisse bei der IVBE finden die für das Personal der kantonalen Verwaltung geltenden Bestimmungen sinngemäss Anwendung (Art. 5 Abs. 2 EG IVG; BVR 2012 S. 294 E. 2.2; vgl. als Beispiel VGE 2019/203 vom 19.6.2020 E. 4.5). Soweit die IVBE daraus schliesst, es stehe ihr grundsätzlich frei, gewisse Normen nicht oder nur eingeschränkt anzuwenden (vgl. Verfügung S. 6 f., BA S. 6), kann ihr nicht vorbehaltlos zugestimmt werden: Zwar besteht das Dienstverhältnis der Direktorin oder des Direktors und der Mitarbeitenden der IVBE nicht gegenüber dem Kanton Bern, sondern gegenüber der IVBE als selbständigen öffentlich-rechtlichen kantonalen Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit (Art. 54 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung [IVG; SR 831.20]; Art. 2 Abs. 1 EG IVG). Gleichwohl handelt es sich um ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, welches die Sicherheit am Arbeitsplatz ungleich stärker gewichtet als ein obligationenrechtliches Arbeitsverhältnis. Die «sinngemässe Anwendbarkeit» ist dahingehend zu verstehen, dass die für das kantonale Verwaltungspersonal massgebenden Vorschriften auf den Status und die Besonderheiten der IV-Stelle Bern abzustimmen sind und das kantonale Gehaltsklassensystem anwendbar ist (BVR 2009 S. 107 [VGE 2007/23198 vom 30.10.2008] nicht publ. E. 5 mit Hinweis auf den Vortrag des Regierungsrats betreffend das EG IVG [nachfolgend: Vortrag EG IVG], in Tagblatt des Grossen Rats 1993, Beilage 12 S. 3 f.). Die Frage, ob und inwieweit der IVBE ein Spielraum in der Anwendung personalrechtlicher Vorschriften zukommt, beantwortet sich somit im konkreten Zusammenhang.

3.2 Bei der Austrittsvereinbarung handelt es sich unbestrittenermassen um einen verwaltungsrechtlichen Vertrag. Aufgrund des Vorrangs der Verfügung (Art. 49 Abs. 1 VRPG) ist die Handlungsform des verwaltungsrechtlichen Vertrags nur zulässig, wenn das Gesetz sie ausdrücklich vorsieht (vgl. BVR 2019 S. 344 E. 1.2.1, 2018 S. 528 E. 2.3 mit weiteren Hinweisen; Markus Müller, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 49 N. 5). Eine gesetzliche Grundlage liegt hier grundsätzlich vor: Das bernische Personalrecht regelt die Austrittsvereinbarung in Art. 27a des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01).

Nach dessen Absatz 1 kann ein Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen durch Austrittsvereinbarung aufgelöst werden. Nach Absatz 2 sind Abweichungen von diesem Gesetz zulässig betreffend Kündigungsfrist (Art. 25 Abs. 1) und Abgangsentschädigung (Art. 32), wobei die Abgangsentschädigung den gesetzlich vorgesehenen Maximalbetrag nicht überschreiten darf. Überdies können Beiträge an die Kosten einer externen Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung gewährt werden. Die Absätze 3 und 4 regeln die Zuständigkeiten für den Abschluss einer Austrittsvereinbarung. Das Instrument der Austrittsvereinbarung wurde im Rahmen der Teilrevision der Personalgesetzgebung vom 2. April 2008 geschaffen und per 1. Januar 2009 in Kraft gesetzt (BAG 08-108). Hintergrund der Einführung dieses Instruments ist laut dem Gesetzesvortrag folgender: Gemäss Lehre und Rechtsprechung erfordert im öffentlichen Dienst eine Kündigung durch die Anstellungsbehörde objektive, sachliche Gründe von einem gewissen Gewicht, welche sich auf die Leistungen des oder der Angestellten und auf die Zusammenarbeit mit ihm oder mit ihr beziehen. Persönliche Motive oder politische Aspekte, welche z.B. bei einem politischen Führungswechsel einer Zusammenarbeit mit einem bisherigen Kadermitglied entgegenstehen, vermögen arbeitgeberseitig eine einseitige Kündigung grundsätzlich nicht zu rechtfertigen. Mit Art. 27a PG wurde eine Rechtsgrundlage geschaffen, um sich in Situationen zu trennen, die mehr auf zwischenmenschliche Unverträglichkeit als auf fehlende Leistungsfähigkeit zurückzuführen sind (Vortrag des Regierungsrats zur Teilrevision des PG, Tagblatt des Grossen Rates 2008 [nachfolgend: Vortrag PG-Revision 2008], Beilage 8 S. 5).

3.3 Die Ausführungsbestimmungen zu Art. 27a PG finden sich in Art. 30a-30c der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1). In der ursprünglichen Fassung vom 15. Oktober 2008 (BAG 08-114; in Kraft ab 1.1.2009) verwies der neu eingefügte Art. 30a im neuen Abschnitt «3.6 Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses» lediglich auf Art. 27a PG (Abs. 1) und definierte die Zuständigkeiten für den Abschluss der Austrittsvereinbarung (Abs. 2). Das Fehlen der Umschreibung von Voraussetzungen bot in der Folge Anlass zu Kritik. Ein Kernelement der PV-Revision 2012 war unter anderem die Behebung von Schwachstellen bei Austrittsvereinbarungen (vgl. Vortrag der Finanzdirektion [FIN] vom 10.10.2012 zur Änderung der PV [nachfolgend: Vortrag PV-Revision 2012],

S. 1 und 5 f.). Im neuen Unterabschnitt «3.6.1 Auflösung nach Artikel 27a des PG» findet sich der revidierte Art. 30a mit dem Artikeltitel «Voraussetzungen und Zuständigkeiten». Er sieht Folgendes vor (Fassung vom 17.10.2012, BAG 12-093; in Kraft 1.1.2013):

¹ Die gemäss Absatz 3 zuständige Behörde kann mit der betroffenen Person die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses vereinbaren (Art. 27a PG), wenn die gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr gegeben ist und triftige Gründe nach Artikel 25 Absatz 2 PG nicht eindeutig nachweisbar sind.

² Zusammen mit dem Genehmigungsantrag erstattet sie der für die Zustimmung zuständigen Stelle vor dem Abschluss einer Austrittsvereinbarung Bericht über die Umstände der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

³ [Zuständigkeit für den Abschluss der Austrittsvereinbarung und Genehmigung bzw. Zustimmung je nach Stelle bzw. Organisationseinheit]

Laut dem Vortrag PV-Revision 2012 verdeutlicht der neu gefasste Art. 30a, dass der Abschluss von Austrittsvereinbarungen nur bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen zulässig ist (S. 3). Abs. 1 von Art. 30a halte daher nun fest, dass die einvernehmliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses bzw. der Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung bedingt, dass die Voraussetzungen einer gedeihlichen Zusammenarbeit nicht mehr gegeben sind. Das Instrument der Austrittsvereinbarung komme hingegen nicht zum Zug, wenn triftige Gründe für eine Kündigung gemäss Artikel 25 Absatz 2 PG eindeutig und nachweisbar vorliegen. In solchen Fällen sei ordentlich zu kündigen; für eine Austrittsvereinbarung bestehe diesfalls kein Raum (Vortrag PV-Revision 2012 S. 5). Zu Art. 30a Abs. 2 hält die FIN fest, dass die Anstellungsbehörden gehalten sind, die Umstände, die eine gedeihliche Zusammenarbeit verhindern, im konkreten Einzelfall anhand von klaren, nachvollziehbaren Fakten darzulegen. Mit diesen Konkretisierungen soll sichergestellt werden, dass das Instrument der Austrittsvereinbarung mit der gebotenen Zurückhaltung eingesetzt wird (vgl. Vortrag PV-Revision 2012 S. 5). Gleichzeitig wurde Art. 30b PV eingefügt, der neu den inhaltlichen Rahmen einer Austrittsvereinbarung vorgibt. Danach regelt sie insbesondere die allfällige Verlängerung der ordentlichen Kündigungsfrist gemäss Art. 25 Abs. 1 PG sowie den allfälligen Beitrag an die Kosten beruflicher Neuorientierung (Abs. 1 und 2). Neu eingeführt wurde zudem der neue Unterabschnitt «3.6.2 Auflösung ohne Zusicherung von Leistungen nach Artikel 27a des PG» mit Art. 30c PV. Art. 30a und 30b PV sind in diesem Fall nicht anwendbar; die

Regelung soll die Vereinbarung einer einfachen einvernehmlichen Trennung ermöglichen, wie sie in der Praxis immer wieder vorkomme (Vortrag PV-Revision 2012 S. 6).

3.4 Zusammenfassend handelt es sich bei der Austrittsvereinbarung um ein Instrument einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses, welches angesichts möglicher Abweichungen vom PG nur subsidiär zum Zug kommt und innerhalb der Verwaltung bloss mit übergeordneter Zustimmung geschlossen werden darf (vgl. Hans-Ulrich Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 3. Aufl. 2021, S. 85 N. 89). Die Anstellungsbehörde hat ordentlich zu kündigen, wenn ein triftiger Grund eindeutig nachweisbar ist (vgl. vorne E. 3.3). Ob die Anstellungsbehörde auch bei einem wichtigen Grund, welcher voraussichtlich eine fristlose Kündigung rechtfertigt, ein Arbeitsverhältnis mittels Austrittsvereinbarung soll auflösen können, geht aus den Materialien nicht klar hervor (die Wissensdatenbank Personalrecht des Personalamts führt nicht weiter). Wohl könnte es dem Gleichbehandlungsgebot zuwiderlaufen, wenn trotz Vorliegens (eindeutig) nachweisbarer Kündigungsgründe auf die Austrittsvereinbarung zurückgegriffen wird. – Wie es sich hiermit verhält, muss nicht abschliessend beantwortet werden. Mit Blick auf die besondere organisations- und personalrechtliche Stellung der IVBE erscheint der Abschluss einer Austrittsvereinbarung jedenfalls unter den konkreten Umständen nicht unzulässig (vgl. dazu hinten E. 5.1).

4.

Zu den Umständen des Abschlusses der streitbetroffenen Austrittsvereinbarung lässt sich folgender entscheidender Sachverhalt feststellen:

4.1 Der Beschwerdeführer arbeitete ab 1. März 2017 bei der IVBE als Teamleiter mit einem Beschäftigungsgrad von 100 %. Anfang Mai 2019 bemerkte die direkte Vorgesetzte in seinem «Outlook»-Kalender und in der Zeiterfassung Termine, die Fragen aufwarfen. In einem Gespräch am 13. Mai 2019, an dem auch die HR-Bereichsverantwortliche teilnahm, konfrontierte sie ihn mit den fraglichen, angeblich geschäftlich begründeten

Abwesenheiten sowie den Spesenbuchungen. Die Aktennotiz, welche der Beschwerdeführer zwei Tage später diskussionslos unterzeichnete (vgl. E. 4.2 hiernach), hält zu diesem Gespräch unter anderem Folgendes fest (Aktennotiz vom 16.5.2019, Akten IVBE Reg. I/7):

«[...] A. _____ versucht anfänglich noch, die Termine zu erklären [...]. Im Laufe des Gesprächs gibt [er] zu, dass er absichtlich mehrere Termine eingetragen habe, die nicht stattgefunden hätten, um damit mit den unrechtmässigen Spesenvergütungen Benzin für sein Privatauto bezahlen zu können. [Er] gibt zu, dass er zu den fünf besprochenen Terminen noch zwei bis drei andere Termine im März zu Unrecht im Zeiterfassungssystem eingetragen habe.

Seine persönliche Situation habe ihn dazu getrieben. Er sei an seinem Leistungslimit angelangt. Er schlafe nicht mehr, sei fachlich überfordert, müsse Kreisschreiben oder Gesetze mehrmals lesen und könne sie doch nicht behalten. Er sei finanziell durch [...] in eine missliche Lage geraten, aus welcher er keinen Ausweg mehr gesehen habe.

A. _____ entschuldigt sich für die zu viel erfasste Arbeitszeit und erwähnt, dass er die zu Unrecht vergüteten Spesen selbstverständlich zurückerzahlen werde. [...]

Abschliessend stellte die Vorgesetzte dem Beschwerdeführer ein Folgegespräch in Aussicht. Während die Vorgesetzte damals laut dem Beschwerdeführer auf dessen Nachfrage hin verneinte, dass er mit einer Kündigung rechnen muss (vgl. Beschwerde S. 3), wurde nach Darstellung der IVBE nicht über mögliche Konsequenzen gesprochen (BA S. 4). Noch am selben Tag bat der Beschwerdeführer seine Vorgesetzte erneut um Entschuldigung und informierte sie darüber, dass er anderntags einen Termin bei seinem Hausarzt wahrnehmen werde (E-Mail vom 13.5.2019, Akten IVBE Reg. I/10). Noch am Tag dieses Termins (14.5.2019) liess er seine Vorgesetzte unter Vorlage eines Arztzeugnisses wissen, dass seine gesundheitliche Situation nicht gut aussehe, weitere medizinische Untersuchungen geplant seien und er per sofort bis und mit 25. Mai 2019 krankgeschrieben sei. Er habe am darauffolgenden Tag (15.5.2019) erneut einen Termin und weitere Untersuchungen. Er erkundigte sich, ob das auf denselben Tag angesetzte Folgegespräch auf die kommende Woche verschoben werden könnte, falls nicht, stehe er zur Verfügung (Akten IVBE Reg. I/11 und 12). Seine Vorgesetzte meinte, es wäre sehr wichtig, dass das Gespräch wie vorgesehen stattfinden könnte, und bat ihn um Mitteilung, ob er teilnehmen könne; der Beschwerdeführer bestätigte seine Teilnahme und fügte an, er werde sich den Konsequenzen seines Handelns stellen (Akten IVBE Reg. I/11).

4.2 Am 15. Mai 2019 nahm der Beschwerdeführer vereinbarungsgemäss am Folgegespräch im Beisein seiner Vorgesetzten, dem Abteilungsleiter ... und der HR-Bereichsverantwortlichen teil. Zunächst wurde ihm die Aktennotiz zum Gespräch vom 13. Mai 2019 zur Unterzeichnung vorgelegt. Er unterzeichnete diese Notiz, ohne Änderungen zu verlangen (Beschwerde S. 4; Akten IVBE Reg. I/7). Den weiteren Gesprächsverlauf schildern die Verfahrensbeteiligten unterschiedlich: Nach Darstellung der IVBE ist dem Beschwerdeführer aufgrund der mehrfach zu Unrecht getätigten Einträge in der Zeiterfassung und bezogenen Spesen die fristlose Kündigung in Aussicht gestellt und ein Schreiben zur Gewährung des rechtlichen Gehörs vorgelegt worden. Da der Beschwerdeführer bereits im Vorfeld und auch am Gespräch Einsicht und Reue gezeigt und auf seine schwierige persönliche Situation verwiesen habe, habe sie ihm zudem die Austrittsvereinbarung angeboten (Verfügung S. 2). Der Beschwerdeführer bestreitet, dass die fristlose Kündigung in diesem Gespräch thematisiert oder ihm angedroht worden sei (Beschwerde S. 8). Vielmehr sei ihm unmittelbar nach Unterzeichnung der Aktennotiz der Aufhebungsvertrag vorgelegt worden, wobei der Abteilungsleiter festgehalten habe, dass die Alternative dazu eine Strafanzeige sei. Da er ein Strafverfahren vermeiden wollen, habe er die Vereinbarung noch vor Ort unterzeichnet (Beschwerde S. 4). Die IVBE hält mit Beschwerdeantwort an ihrer Darstellung fest. Ergänzend räumt sie ein, dass der Abteilungsleiter «nebenbei» bemerkt habe, dass angesichts der strafrechtlichen Relevanz der Verfehlungen «auch eine Strafanzeige hätte geprüft werden können» (BA S. 5). Der Beschwerdeführer hat sich in der Folge nicht mehr vernehmen lassen.

4.3 Die IVBE hat, wie sie vorbringt, dem Beschwerdeführer am Gespräch vom 15. Mai 2019 eröffnet, sie ziehe eine fristlose Kündigung in Betracht. Diese Darstellung wird gestützt durch das aktenkundige, auf den 15. Mai 2019 datierte, vom (damaligen) Direktor der IVBE und dem Abteilungsleiter Human Resources bereits unterzeichnete Schreiben mit dem Betreff «Beabsichtigte fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses: Gewährung des rechtlichen Gehörs». Laut diesem Schreiben wurde dem Beschwerdeführer die Gelegenheit geboten, allfällige Einwände bis zum 20. Mai 2019 vorzubringen. Das Schriftstück enthält folgende handschriftliche Anmerkung: «Wurde Hr. A. _____ vorgelegt, jedoch nicht abgegeben, da er die Option

Austrittsvereinbarung wählte»; datiert und unterzeichnet ist die Anmerkung von den drei seitens der IVBE Anwesenden (Vorgesetzte, HR-Bereichsleiterin, Abteilungsleiter ...; Akten IVBE Reg. I/14). Der Beschwerdeführer plausibilisiert nicht, weshalb es sich im Gespräch nicht gemäss dieser Anmerkung zugetragen haben soll; er bringt namentlich nicht vor, dass die handschriftliche Anmerkung auf der schriftlich vorbereiteten Gehörgewährung zur allfälligen fristlosen Kündigung wahrheitswidrig wäre. Anlass, dies zu bezweifeln, hat das Verwaltungsgericht nicht, zumal der Sache nach naheliegend erscheint, dass die IVBE sowohl die fristlose Kündigung als auch die Austrittsvereinbarung als Handlungsoption in Betracht zog. Ebenso wenig ist plausibel, weshalb die IVBE anstelle der fristlosen Kündigung eine Strafanzeige in Betracht hätte ziehen sollen. Ihr ging es aufgrund des Vorgefallenen offenkundig um die unverzügliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer; eine Strafanzeige wäre insofern nicht zielführend gewesen (vgl. auch hinten E. 5.3). Das Verwaltungsgericht gelangt aufgrund der Akten zur Überzeugung, dass dem Beschwerdeführer am 15. Mai 2019 die fristlose Kündigung unter Einräumung des rechtlichen Gehörs in Aussicht gestellt und ihm alternativ die streitbetroffene Austrittsvereinbarung unterbreitet wurde. Die Befragung des Beschwerdeführers als Partei vermöchte an dieser Einschätzung nichts zu ändern, weshalb der dahingehende Beweisantrag (Beschwerde S. 4) abgelehnt wird.

4.4 Aktenkundig ist weiter, dass der Beschwerdeführer sich am Folgetag beim Direktor und dem Abteilungsleiter ... für sein Fehlverhalten entschuldigte, sein Bedauern ausdrückte, dass es dazu gekommen war, und ihnen mitteilte, er könne die «Reaktion» der IVBE nachvollziehen (Akten IVBE Reg. I/19). Am 30. Mai 2019 wandte sich der Vater des Beschwerdeführers schriftlich an die IVBE und bat um eine Neubeurteilung der Angelegenheit unter Einbezug der gesundheitlichen Beeinträchtigung des Sohnes (Akten IVBE Reg. I/17). Der Direktor lehnte dies am 6. Juni 2019 in einem Telefongespräch ab (Akten IVBE Reg. I/18). Im August 2019 gelangte der Beschwerdeführer, nunmehr anwaltlich vertreten, an die IVBE und machte erstmals geltend, die Austrittsvereinbarung sei ungültig (Akten IVBE, Reg. II/4).

5.

Strittig ist zunächst, ob die Austrittsvereinbarung gültig zustande gekommen ist.

5.1 Als Organ der eidgenössischen Invalidenversicherung ist die IVBE eine von der kantonalen Verwaltung unabhängige Anstalt des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit (Art. 54 Abs. 2 IVG i.V.m. Art. 2 Abs. 1 EG IVG; Vortrag EG IVG S. 2; vgl. auch vorne E. 3.1). Anders als die Kantonsverwaltung und die dem PG (direkt) unterstellten (rechtsfähigen) Anstalten ist sie generell nicht verpflichtet, eine kantonale Stelle über die Umstände der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu orientieren und ihr die Vereinbarung zur Genehmigung vorzulegen (vgl. Art. 2 Abs. 1 PG und Art. 27a PG i.V.m. Art. 30a-30c PV). Hätte der Personalgesetzgeber Gegenteiliges gewollt, hätte er dies im EG IVG spezialgesetzlich regeln müssen, da nicht erkennbar ist, dass insoweit eine sinngemässe Anwendung der kantonalen Vorschriften in Frage kommen kann. Eine Kontrolle der Vereinbarungspraxis der IVBE durch den Kanton liesse sich denn auch schlecht mit dem Umstand vereinbaren, dass diese ihre Personalkosten aus Mitteln und auf Rechnung der Invalidenversicherung finanziert (vgl. Art. 5 Abs. 4 EG IVG; Vortrag des Regierungsrats zum Personalgesetz, in Tagblatt des Grossen Rates 2004, Beilage 20 [nachfolgend: Vortrag PG 2004] S. 24). Unter welchen Voraussetzungen die IVBE eine Austrittsvereinbarung schliesst, steht damit weitgehend in ihrem pflichtgemässen Ermessen. Wohl setzt die Personalgesetzgebung den kantonalen Anstellungsbehörden im Abschluss von Austrittsvereinbarungen im Kontext sachlicher Kündigungsgründe Grenzen und ist zudem nicht restlos klar, ob oder in welchen Fällen die Austrittsvereinbarung für kantonale Behörden im Kontext wichtiger Gründe überhaupt zulässig ist (vgl. vorne E. 3.4). Angesichts des Spielraums, über den die IVBE hinsichtlich der vertraglichen Auflösung von Arbeitsverhältnissen verfügt, ist die hier streitbetreffene Austrittsvereinbarung aber jedenfalls mit Blick auf die konkreten Umstände nicht zu beanstanden: Der Beschwerdeführer hätte alternativ namentlich Gelegenheit gehabt, sich – ohne unzulässige Druckausübung (vgl. hinten E. 5.4) – zur in Betracht gezogenen fristlosen Kündigung zu äussern, statt der Vereinbarung zuzustim-

men (vgl. E. 4.3 und E. 5.3). Die Rüge, die Vereinbarung widerspreche gesetzlichen Vorgaben (vorne E. 2.1), ist demnach unbegründet.

5.2 Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, die IVBE habe unzulässigen Druck auf ihn ausgeübt, weshalb er sich gezwungen gesehen habe, einen für ihn unvorteilhaften Vertrag zu unterzeichnen (vorne E. 2.1). – Auf Willensmängel bei verwaltungsrechtlichen Verträgen (Irrtum, Täuschung, Drohung) finden die Bestimmungen von Art. 23 ff. OR als subsidiäres öffentliches Recht sinngemäss Anwendung (BGE 132 II 161 E. 3.1 am Ende; BVR 2019 S. 344 E. 5.1 mit weiteren Hinweisen). Nicht jede Drohung führt zur Unverbindlichkeit des Vertrags. Nach Art. 29 Abs. 1 OR ist ein Vertrag für diejenige Partei unverbindlich, welche von der anderen Partei *widerrechtlich* durch Erregung begründeter Furcht zur Vertragsschliessung bestimmt worden ist (unberechtigte Drohung). Erfolgt eine Drohung gemäss Art. 30 Abs. 2 OR *mit Recht* (berechtigte Drohung), ist der Vertrag nur dann unverbindlich, wenn die Drohung dazu benutzt wird, dem Bedrohten die Zugabe eines übermässigen Vorteils abzunötigen (vgl. Bruno Schmidlin, in Berner Kommentar, 2. Aufl. 2013, Art. 29/30 OR N. 6). Die Wahrnehmung eines Rechts stellt keine Drohung dar. Voraussetzung ist allerdings, dass diese Bedingung die Gegenpartei nicht unverhältnismässig belastet (Bruno Schmidlin, a.a.O., Art. 29/30 OR N. 42 f.).

5.3 Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, ihm sei eine Strafanzeige und nicht die fristlose Kündigung in Aussicht gestellt worden, überzeugt dies nicht: Beweismässig ist erstellt, dass die fristlose Kündigung am Gespräch vom 15. Mai 2019 Thema war und dem Beschwerdeführer das vorbereitete Schreiben zwecks Gehörgewährung vorgelegt worden war (vgl. vorne E. 4.3). Damit ist die Behauptung des Beschwerdeführers entkräftet, wogegen plausibel erscheint, dass der Abteilungsleiter an diesem Gespräch bemerkt hat, es hätte aufgrund der Verfehlungen auch eine Strafanzeige geprüft werden können (vgl. vorne E. 4.2). Die Drohung mit einer Strafanzeige (statt Gehörgewährung zu einer allfälligen fristlosen Kündigung) leuchtet denn auch sachlogisch nicht ein: Für die Durchführung des Strafverfahrens wären die Strafverfolgungsbehörden zuständig gewesen und ein Strafverfahren hätte das Arbeitsverhältnis nicht unmittelbar tangiert. Dagegen hat die IVBE in diesem Gespräch – auch für den Beschwerdeführer

klar erkennbar – zum Ausdruck gebracht, dass sie eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses beabsichtigt und die Rückkehr des Beschwerdeführers an seinen Arbeitsplatz nicht mehr wünscht. Ebenso schloss der Direktor der IVBE im Juni 2019 gegenüber dem Vater des Beschwerdeführers eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses aus (vgl. vorne E. 4.4). Dass der Beschwerdeführer vor einer «schwierigen Wahl» zwischen einer Strafanzeige und der Austrittsvereinbarung gestanden habe (vgl. Beschwerde S. 4 f.), ist bei diesen Gegebenheiten auszuschliessen. Es bleibt daher dabei, dass von folgendem Sachverhalt auszugehen ist: Dem Beschwerdeführer wurde am 15. Mai 2019 die *fristlose Kündigung* unter Gewährung des rechtlichen Gehörs in Aussicht gestellt und alternativ die streitbetroffene *Austrittsvereinbarung* unterbreitet (vgl. vorne E. 4.3).

5.4 Liegen ausreichende Gründe für eine fristlose Kündigung vor, so stellt eine darauf beruhende Entlassungsandrohung keine unzulässige Druckausübung dar (vgl. für das private Arbeitsrecht Christoph Zobl, Der Arbeitsrechtliche Aufhebungsvertrag, in Portmann/Stöckli [Hrsg.], SSA Schriften zum schweizerischen Arbeitsrecht, Band/Nr. Nr. 82 Rz. 146). Es ist daher zu prüfen, ob die IVBE – der Beschwerdeführer bestreitet dies – berechtigt gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis fristlos aufzulösen (vgl. in ähnlich gelagerter Konstellation auch VGer ZH VB.2012.00747 vom 20.2.2013 E. 3.4, KGer LU V 13 39, in JAR 2014 S. 464 E. 10 f.).

5.4.1 Gemäss dem bernischen Personalrecht (insoweit ist es auch für die IVBE integral anwendbar) kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis – wie im Arbeitsvertrag vorgesehen (Reg. I/1) – unter Wahrung einer Frist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats kündigen (Art. 25 Abs. 1 PG). Sie hat für die Kündigung triftige Gründe anzugeben (Art. 25 Abs. 1 und 2 PG). Gemäss Art. 26 PG kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien fristlos gekündigt werden, wenn wichtige Gründe vorliegen. Als solche gelten namentlich Umstände, unter denen den Beteiligten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann. Unzumutbar ist die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses dann, wenn dadurch die öffentlichen Interessen, namentlich das Vertrauen der Verwaltung in ihre Angestellten sowie das gute Funktionieren des Dienstes, in Frage gestellt würden (BVR 2009 S. 107 E. 6.1 mit Hinweisen; vgl. auch

BGE 143 II 443 E. 7.5 [Pra 107/2018 Nr. 114], 137 I 58 E. 2.2 [Pra 100/2011 Nr. 71]). – An einen wichtigen Grund im Sinn von Art. 26 PG, der zur fristlosen Auflösung berechtigt, sind höhere Anforderungen zu stellen als an triftige Gründe, welche zur ordentlichen Beendigung führen können (vgl. Art. 25 Abs. 2 PG). Die Annahme eines wichtigen Grundes setzt einen *qualifizierten Mangel* voraus (BVR 2009 S. 107 E. 6.1, 2007 S. 20 E. 4.1, 1998 S. 29 E. 2; vgl. Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 51 ff., 83 N. 85). Für die Konkretisierung des für die fristlose Kündigung erforderlichen wichtigen Grundes ist die Rechtsprechung zur fristlosen Auflösung privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse heranzuziehen, weil die entsprechende Vorschrift (Art. 337 Abs. 1 und 2 OR) ebenfalls auf den Begriff des wichtigen Grundes abstellt (BVR 2009 S. 107 E. 6.1, 2007 S. 20 E. 4.1; zuletzt VGE 2020/404 vom 31.3.2022 E. 4.2 f.; vgl. auch Vortrag PG 2004 S. 12; ferner auch Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 83 N. 85).

5.4.2 Nach der bundesgerichtlichen und der verwaltungsgerichtlichen Praxis zu Art. 337 OR bzw. Art. 26 PG ist eine fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist nicht mehr zuzumuten ist. Andererseits müssen die Verfehlungen auch tatsächlich zu einer derartigen Beeinträchtigung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind sie weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (vgl. Art. 337 Abs. 2 OR; BGE 142 III 579 E. 4.2, 130 III 28 E. 4.1 [Pra 93/2004 Nr. 115], 130 III 213 E. 3.1, 129 III 380 E. 2.1 S. 382 mit Hinweisen; BVR 2009 S. 107 E. 6.2, 2007 S. 20 E. 4.2; zuletzt VGE 2020/404 vom 31.3.2022 E. 4.4). Ob die der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab, insbesondere von der Stellung und Verantwortung der oder des Angestellten (BGE 130 III 28 E. 4.1 [Pra 93/2004 Nr. 115]; BVR 2009 S. 107 E. 6.2, 2007 S. 20 E. 4.2; zuletzt VGE 2020/404 vom 31.3.2022 E. 4.4). Zu berücksichtigen ist auch die verbleibende Zeit bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (BGE 142 III 579 E. 4.2).

5.4.3 Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer im Zeitraum März 2019 bis Anfang Mai 2019 die Arbeitszeit sowie Spesen teilweise nicht korrekt verbucht hat. Er hat einerseits fiktive Auswärtstermine als Arbeitszeit erfasst und andererseits nicht angefallene Auslagen zur Nutzung seines Privatautos im Spesenformular verbucht. Laut Aktennotiz der IVBE vom 16. Mai 2019 handelt es sich um mindestens sieben Termine, die der Beschwerdeführer in der Tagesstempelkarte zu Unrecht als Arbeitszeit erfasst hat (vorne E. 4.1). Die Spesenabrechnung des Monats April 2019 korrigierte die Vorgesetzte nachträglich und legte den Ende Mai 2019 auszahlenden Betrag um Fr. 170.80 tiefer fest (Fr. 508.90 statt Fr. 679.70; vgl. Arbeitsrapport und Spesenabrechnung April 2019, Akten IVBE Reg. I/9). – Der Beschwerdeführer anerkennt die Verfehlungen, bringt indes vor, diese würden eine fristlose Kündigung nicht rechtfertigen. Er wirft der IVBE weiter vor, sie habe seine gesundheitliche Situation zu Unrecht ausser Acht gelassen. Er habe damals unter starkem Schlafmangel gelitten und aus diesem Grund mehrfach Arbeitstermine eingetragen, als er sich verspätete oder die Arbeit früher verliess, um «nachzuschlafen» (Beschwerde S. 3).

5.4.4 Es ist nicht zu beanstanden, dass die IVBE im Verhalten des Beschwerdeführers Gründe für eine fristlose Kündigung gesehen hat: Eine schwere Verletzung der Treuepflicht (Art. 55 PG) kann einen wichtigen Grund für die fristlose Kündigung bilden. In der Rechtsprechung wird die absichtlich unrichtige Verbuchung der Arbeitszeit, jedenfalls wenn sie wiederholt vorkommt, grundsätzlich als schwerwiegender Verstoss gegen die Treuepflicht beurteilt (vgl. BGer 8C_301/2017 vom 1.3.2018 E. 4.3.3 und E. 4.4, 8C_800/2016 vom 12.12.2017 E. 3.6.2; BVR 2009 S. 107 E. 7.3; VGE 2011/248 vom 25.11.2011 E. 4.2.1). Unwahre Angaben über die Arbeitszeiten können daher ein Fehlverhalten darstellen, welches, sofern die Umstände die Treuwidrigkeit nicht entscheidend relativieren, als objektiv wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung oder Verwarnung zu qualifizieren ist (vgl. BVR 2009 S. 107 E. 7.3; BVGer A-7515/2014 vom 29.6.2016 E. 6.1, A-403/2016 vom 29.8.2016 E. 5). Entscheidend ist nicht die Höhe des Schadens, sondern der mit der Manipulation bei der Arbeitszeiterfassung verbundene Treuebruch (BGer 4A_395/2015 vom 2.11.2015 E. 3.6, referiert bei Thomas Geiser, Rechtsprechungspanorama Arbeitsrecht, in AJP 2016 S. 1376 ff., 1382 f.;

BVR 2007 S. 20 E. 6.1 betreffend Manipulation von Akten). Der Beschwerdeführer hat Arbeitszeit mehrfach falsch deklariert. Erschwerend kommt hinzu, dass er auch Spesen verbucht hat, die in Wahrheit nicht angefallen waren. Nicht zu überzeugen vermag seine Erklärung, die Spesen seien «einzig logische Folge der fiktiven externen Termine» gewesen, um seine Abwesenheiten zu kaschieren. Im ersten Gespräch erwähnte der Beschwerdeführer von sich aus finanzielle Probleme und gab an, er habe mit den unrechtmässigen Spesenvergütungen Benzin für sein Privatauto bezahlen wollen (vorne E. 4.1). Zudem ist aktenkundig, dass er am 5. April 2019 die Auszahlung des halben 13. Monatslohns bereits für Ende April 2019 beantragte (ordentliche Auszahlung Ende Juni 2019) und die IVBE diesem Ersuchen stattgab (Akten IVBE Reg. I/6). Allerdings würde es die Sache nicht wesentlich besser machen, wenn er die Spesen allein zwecks Kaschierens der fiktiven Termine gebucht hätte. Wohl war der Beschwerdeführer im besagten Zeitraum gesundheitlich angeschlagen (vgl. Ärztlicher Verlaufsbericht vom 24.6.2019, Akten IVBE Reg. II/4). Dies rechtfertigt jedoch keine Falschbuchungen, da er sich hätte krankmelden und einen Arzt konsultieren können. Es musste ihm zudem bewusst sein, dass derartige Manipulationen nicht toleriert würden. Der Beschwerdeführer trug als Teamleiter eine hohe Verantwortung und verfügte über umfassende Kompetenzen, auch solche finanzieller Natur (vgl. Stellenbeschreibung, Akten IVBE Reg. I/2). Er war im Rahmen seiner Führungsfunktion unter anderem für die Kontrolle der Zeiterfassung der ihm unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich (vgl. BA S. 3) und hatte daher insoweit eine wichtige Vorbildfunktion (vgl. zur erhöhten Treuepflicht von Kader auch BVGer A-7515/2014 vom 29.6.2016 E. 6.1.1, A-403/2016 vom 29.8.2016 E. 5.1). Der Schluss der IVBE, der Beschwerdeführer habe mit der mehrfachen unrichtigen Arbeitszeiterfassung und Spesendeclaration das ihm entgegengebrachte Vertrauen zerstört (BA S. 6), ist nachvollziehbar. Keine Rolle spielt wie gesagt, wie hoch der dadurch der IVBE verursachte Schaden ist und ob der Beschwerdeführer ansonsten gute Leistungen erbracht hat. Es leuchtet ein, dass die IVBE in Anbetracht der gesamten Umstände eine vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht mehr für möglich hielt. Die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätte sich als begründet und angesichts der weiteren Umstände (Anstellungsdauer bloss rund zwei Jahre; als damals 46-Jäh-

riger noch nicht in einem kritischen Alter) auch als verhältnismässig erwiesen.

5.4.5 Hat die IVBE im Verhalten des Beschwerdeführers zu Recht einen Grund für eine fristlose Kündigung gesehen, lag im Umstand, dass sie im Gespräch vom 15. Mai 2019 diese Massnahme in Betracht gezogen hat, keine unzulässige Druckausübung oder Drohung.

5.5 Der Beschwerdeführer kritisiert schliesslich, ihm sei die Austrittsvereinbarung vorgelegt worden, ohne ihm eine Bedenkfrist zu gewähren (vgl. Beschwerde S. 4). – Die direkte Vorgesetzte konfrontierte den Beschwerdeführer erstmals im Gespräch vom 13. Mai 2019 mit der unrichtigen Arbeitszeiterfassung, ohne die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu thematisieren. Im Folgegespräch zwei Tage später stellte die IVBE den Beschwerdeführer vor die Wahl, als Alternative zur in Betracht gezogenen fristlosen Kündigung die Stelle auf der Grundlage der vorbereiteten Austrittsvereinbarung zu verlassen.

5.5.1 In seiner Rechtsprechung zum privaten Arbeitsrecht hat sich das Bundesgericht verschiedentlich dafür ausgesprochen, dass Betroffenen für einen wirksamen Aufhebungsvertragsschluss eine genügende Überlegungsfrist einzuräumen sei (vgl. Christoph Zobl, a.a.O., N. 169 mit Praxisnachweisen). Entscheidend sei, wie die oder der Betroffene mit der vorgelegten Aufhebungsvereinbarung zurechtkommt und ob eine Überforderung für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber erkennbar ist. Zu berücksichtigen sei die berufsbedingte und persönliche Situation der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers wie eine besondere Exponiertheit durch Schwangerschaft, gesundheitliche Einschränkungen oder eine übermässige Drucksituation im Betrieb. Solche Umstände können geeignet sein, den Abschlusswillen zu beeinträchtigen (Christoph Zobl, a.a.O., N. 170 mit Hinweis auf BGer 4A_376/2010 vom 30.9.2010 E. 3; vgl. auch Gremper/Halbeisen, in Portmann/von Kaenel [Hrsg.], Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2018, Rz. 10.79). Allein der Umstand, dass die Arbeitgeberin den Aufhebungsvertrag aufsetzt und der Arbeitnehmer sogleich ohne Bedenkfrist unterzeichnet, muss den Vertragsschluss jedenfalls nicht ungültig machen (Christoph Zobl, a.a.O., N. 169, 172). Die zivilrechtliche Literatur steht einer generellen Überlegungsfrist mangels dogmatischer Begründung kritisch gegenüber, anerkennt aber,

dass in einer Drucksituation und damit verbundenen unangemessenen Zugeständnissen unter Umständen ein Verstoss gegen die arbeitgeberische Fürsorgepflicht vorliegen könnte (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 335 N 10 mit Hinweisen; Christoph Zobl, a.a.O., N. 172).

5.5.2 Das öffentliche Personalrecht unterscheidet sich insofern vom Arbeitsvertragsrecht des Obligationenrechts, als dem Gemeinwesen bei seinem Handeln verfassungsrechtliche Schranken auferlegt sind. Während Private sich auf die Privatautonomie und die Vertragsfreiheit berufen können, bleibt der Staat an die Grundrechte und die rechtsstaatlichen Grundsätze des Verwaltungsrechts (Gesetzmässigkeit, Rechtsgleichheit, öffentliches Interesse, Verhältnismässigkeit, Treu und Glauben, rechtliches Gehör) gebunden (BGE 138 I 113 E. 6.4.2 mit Hinweisen). Der Anspruch 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 eine grundlegende Verfahrensgarantie. Er vermittelt unter anderem das Recht, von der Behörde angehört zu werden, bevor diese verfügt oder entscheidet (Art. 21 Abs. 1 VRPG; vgl. auch Art. 16 Abs. 2 PV betreffend die Kündigung des Arbeitsverhältnisses). Ob oder unter welchen Voraussetzungen bei Austrittsvereinbarungen analog von einer Bedenkfrist auszugehen ist, kann mit Blick auf das Folgende dahingestellt bleiben.

5.5.3 Der Beschwerdeführer stand am Gespräch vom 15. Mai 2019 grundsätzlich vor der Wahl, bis spätestens 20. Mai 2019 – d.h. innert fünf Tagen – allfällige begründete Einwände gegen die fristlose Kündigung vorzubringen oder aber die vorbereitete Austrittsvereinbarung zu akzeptieren (vorne E. 4.2 f.). Zwar war er gesundheitlich angeschlagen und stand in diesem Gespräch unter gewissem Druck, da er infolge des Erstgesprächs mit personalrechtlichen Massnahmen rechnen musste. Er war aber darauf vorbereitet, dass sein Verhalten Konsequenzen haben würde (vgl. vorne E. 4.1). Auch war für ihn am Zweitgespräch vom 15. Mai 2019 aus der vorgelegten, nur vier kurze Punkte umfassenden Austrittsvereinbarung (vorne Bst. A) ohne weiteres erkennbar, dass die IVBE das Arbeitsverhältnis ausserterminlich per Ende Juni 2019 beenden wollte. Dies erfassen konnte er auch bei «eingeschränkter kognitiver Leistungsfähigkeit» infolge Schlafmangels (Be-

schwerde S. 11), da er gemäss den Akten zu sachgerechtem Handeln und Kommunizieren vor und nach diesem Gespräch durchaus in der Lage war (vgl. auch vorne E. 4.1 und 4.4). Die Folgen der zur Diskussion stehenden vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätten ihm bekannt sein müssen – seine gegenteiligen Vorbringen überzeugen nicht: So waren dem Beschwerdeführer die Anstellungsbedingungen mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrags ausgehändigt worden (vgl. Akten IVBE Reg. I/1) und als Teamleiter war er an der Personalrekrutierung beteiligt. Er hätte somit wissen müssen, dass die IVBE – offenbar auf Anweisung oder Empfehlung des Bundesamts für Sozialversicherungen – für ihre Angestellten keine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hatte (vgl. BA S. 5 im Verfahren 100.2019.401, Akten IVBE Reg. II/16; Beschwerde S. 6). Der Beschwerdeführer entschied sich für den Abschluss der Austrittsvereinbarung und verzichtete darauf, das rechtliche Gehör in Bezug auf die fristlose Kündigung wahrzunehmen. Er hat auch darauf verzichtet, eine kurze Bedenkfrist zur Austrittsvereinbarung zu verlangen, wiewohl er dazu aufgrund seiner Funktion und Erfahrung in der Lage gewesen wäre und es angesichts der Äusserungsfrist hinsichtlich der in Aussicht genommenen Kündigung nahegelegen hätte. Unter diesen Umständen erweist sich sein Vorwurf als unbegründet. Es kommt hinzu, dass die Vereinbarung nicht mit unangemessenen Zugeständnissen verbunden war (vgl. E. 6 hiernach).

6.

Der Beschwerdeführer übt weiter Kritik am Inhalt der Austrittsvereinbarung. Diese sei unzulässig, weil sie einseitig zu seinen Lasten gehe (Verstoss gegen Art. 341 OR analog; Beschwerde S. 11).

6.1 Im bernischen Personalrecht fehlt eine allgemeine Verweisungsnorm auf die Bestimmungen des OR (anders etwa das Bundespersonalrecht). Art. 105 PG erklärt die Bestimmungen des OR einzig für die in Kapitel 6 geregelte «Haftung» als ergänzendes kantonales Recht (vgl. auch Vortrag PG 2004 S. 22). Das privatrechtliche Arbeitsrecht ist nur sekundär anwendbar, wenn im kantonalen Recht eine Lücke festgestellt wird und das öffentliche Recht für verwandte Fälle keine Normen bereithält (vgl. Hans-Ulrich Zürcher,

a.a.O., S. 54 N. 6). Regelt das Personalgesetz eine Frage abschliessend, so bleibt für den Beizug von privatrechtlichen Bestimmungen als ergänzendes Recht kein Raum (vgl. BVR 2006 S. 529 E. 5.3; VGE 2013/1 vom 26.11.2013 E. 2.3, 2011/357 vom 20.4.2012 E. 4.5.2 mit Hinweisen; vgl. auch Vortrag PG-Revision 2008 S. 5).

6.2 Im privaten Arbeitsrecht gilt der Aufhebungsvertrag nach der Kündigung als gebräuchlichstes Mittel, um ein Arbeitsverhältnis aufzulösen. Dieser Vertrag hat weder im allgemeinen Vertragsrecht noch im Arbeitsvertragsrecht eine explizite Grundlage. Seine grundsätzliche Zulässigkeit ergibt sich aus dem privatrechtlichen Grundsatz der Vertragsfreiheit (vgl. Christoph Zobl, a.a.O., N. 1; Marco Kamber, Die Aufhebungsvereinbarung im Arbeitsvertragsrecht, in ArbR 2013 S. 43 ff., 43; Wolfgang Portmann, Der Aufhebungsvertrag im Individualarbeitsrecht, Jusletter 20.1.2003 Rz. 2). Als unzulässig gilt der privatrechtliche Aufhebungsvertrag dann, wenn mit seinem Abschluss zwingende Vorschriften verletzt oder umgangen werden, namentlich zwingende Kündigungsschutzbestimmungen, wobei das Bundesgericht diese Frage regelmässig unter dem Blickwinkel des sogenannten Verzichtverbots nach Art. 341 Abs. 1 OR prüft (vgl. Wolfgang Portmann, a.a.O., Rz. 12, 14-17; zum Gehalt dieses Verbots Christoph Zobl, a.a.O., N. 103, 730; Gremper/Halbeisen, a.a.O., N. 10.22). In öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen, in denen das OR kraft Verweises gilt (direkt oder sinngemäss als ergänzendes kantonales Recht), greift die Gerichtspraxis zur Frage nach der Zulässigkeit von Aufhebungsverträgen häufig auf obligationenrechtliche Grundsätze zurück (vgl. Christoph Zobl, a.a.O., N. 90 f.). Danach ist der Inhalt eines Aufhebungsvertrags zulässig, solange er weder gegen zwingende Gesetzesbestimmungen verstösst noch zu einer klaren Umgehung des zwingenden Kündigungsschutzes führt (vgl. BGer 8C_368/2011 vom 5.9.2011 E. 2.2 [kantonales Dienstverhältnis], 2A.650/2006 vom 30.5.2007 E. 2.2.1 [bundesrechtliches Dienstverhältnis]; BVGer A-958/2019 vom 15.10.2019 E. 4.2-4.6, A-1110/2014 vom 27.4.2015 E. 4.2.2.1; ferner Jenny Helene Burckhardt, Die Rechtsfolgen der mangelhaften ordentlichen Kündigung im Bundespersonalgesetz im Vergleich mit den Regelungen des Obligationenrechts, in Müller/Geiser/Pärli [Hrsg.], RiU – Recht in privaten und öffentlichen Unternehmen, Band/Nr. 46, 2021 Rz. 174 ff.).

6.3 Ob oder inwieweit diese Grundsätze hier überhaupt zur Anwendung gelangen (vgl. vorne E. 6.1), kann dahingestellt bleiben. Denn entgegen der Darstellung des Beschwerdeführers ist so oder anders nicht davon auszugehen, dass er mit der getroffenen Austrittsvereinbarung schlechter gestellt worden ist, als dies im Fall einer fristlosen Kündigung gewesen wäre. Bei einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund kommen die Sperrfristen nicht zur Anwendung (Art. 28 Abs. 4 PG und dazu BVR 2009 S. 107 E. 9.2, 2007 S. 538 E. 2.1-2.3). Da – wie aufgezeigt (vorne E. 5.4.4) – eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt gewesen wäre, hätte sich der Beschwerdeführer trotz der am Vortag ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit nicht auf eine Sperrfrist nach Art. 28 Abs. 1 Bst. b PG wegen Krankheit berufen können. Zwingender Kündigungsschutz wurde folglich nicht umgangen. Mit der Austrittsvereinbarung wurde dem Beschwerdeführer eine Lohnfortzahlung bis Ende Juni 2019 gewährt, im Schlusszeugnis vermerkt, dass er die IVBE «im gegenseitigen Einvernehmen» verlässt, und zugesichert, dass sein Weggang intern ebenfalls mit dieser Formel kommuniziert wird unter Verzicht auf weitergehende Begründungen und Erklärungen (vgl. vorne Bst. A). Für das Fortkommen des Beschwerdeführers ist es besser, wenn er darauf hinweisen kann, dass das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst worden ist, als wenn er fristlos entlassen worden wäre (vgl. BGer 2A.650/2006 vom 30.5.2007 E. 2.2.1; VGE 2016/97 vom 11.4.2017 E. 4.2). Schliesslich hätte der Beschwerdeführer auch bei einer fristlosen Kündigung eine Kürzung des Anspruchs auf Arbeitslosentaggeld hinnehmen müssen. Krankentaggeld nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätte er ebenfalls nicht beziehen können, da die IVBE keine solche Versicherung abgeschlossen hatte (vgl. vorne E. 5.5.3). Seiner Erkrankung hat die IVBE im Übrigen bis zum Ende der Anstellung insoweit Rechnung getragen, als sie die Zeitsaldi nach ihren Angaben vollständig an den Beschwerdeführer ausbezahlt hatte (vgl. BA S. 5 im Verfahren 100.2019.401, Akten IVBE Reg. II/16).

7.

Zusammenfassend ergibt sich, dass die IVBE berechtigt gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer fristlos aufzulösen. Die statt-

dessen unterzeichnete Austrittsvereinbarung vom 15. Mai 2019 erweist sich als rechtmässig. Bei diesem Ergebnis kann dahingestellt bleiben, ob der Beschwerdeführer die Ungültigkeit der Austrittsvereinbarung rechtzeitig vorgebracht hat.

8.

Die angefochtene Verfügung hält nach dem Gesagten der Rechtskontrolle stand. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird der Beschwerdeführer kostenpflichtig (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.

4. Zu eröffnen:

- Beschwerdeführer
- Beschwerdegegnerin

und mitzuteilen:

- Personalamt des Kantons Bern

Die Abteilungspräsidentin:

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.--.