

100.2021.344U  
DAM/BDE/CHS

## Verwaltungsgericht des Kantons Bern Verwaltungsrechtliche Abteilung

**Urteil vom 3. November 2023**

Verwaltungsrichter Häberli, präsidiertes Mitglied  
Verwaltungsrichter Daum, Verwaltungsrichter Häusler  
Gerichtsschreiberin Baerfuss Klossner

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

gegen

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

und

**Regierungsstatthalteramt Frutigen-Niedersimmental**  
Amthaus, Postfach 61, 3714 Frutigen

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid der Regierungs-  
statthalterin des Verwaltungskreises Frutigen-Niedersimmental vom  
27. Oktober 2021; vbv 8/2021)



## **Prozessgeschichte:**

### **A.**

A.\_\_\_\_\_ (Jg. 1969) war ab 1. Februar 2008 bei der Einwohnergemeinde (EG) B.\_\_\_\_\_ als «Chef Werkhof Strassen- und Wegwesen» (nachfolgend: Chefwegmeister) unbefristet angestellt. Mit Verfügung vom 29. Januar 2021 kündigte der Gemeinderat das Arbeitsverhältnis per 30. April 2021 und stellte A.\_\_\_\_\_ frei.

### **B.**

Dagegen erhob A.\_\_\_\_\_ am 26. Februar 2021 Beschwerde beim Regierungsstatthalteramt (RSA) Frutigen-Niedersimmental. Am 16. August 2021 führte die Regierungsstatthalterin unter Mitwirkung der Parteien eine Instruktionsverhandlung durch; der Versuch, eine Einigung zu erzielen, blieb erfolglos. Mit Entscheid vom 27. Oktober 2021 wies die Regierungsstatthalterin die Beschwerde ab, soweit sie darauf eintrat.

### **C.**

Hiergegen hat A.\_\_\_\_\_ am 29. November 2021 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben. Er beantragt, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben und er sei an seinem angestammten Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen.

Die EG B.\_\_\_\_\_ beantragt mit Beschwerdeantwort vom 27. Januar 2022, die Beschwerde sei abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei. Die Regierungsstatthalterin hat mit Vernehmlassung vom 23. Dezember 2021 zu einzelnen Vorbringen Stellung genommen und beantragt sinngemäss 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. 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).

**1.2** Der Beschwerdeführer beantragt zwar die (vollständige) Aufhebung des angefochtenen Entscheids (vorne Bst. C). Aus der Begründung ergibt sich aber, dass er den Entscheid nur insoweit anführt, als die Beschwerde abgewiesen wurde (vgl. insb. Beschwerde S. 4). Das Nichteintreten, das sich auf ein Feststellungsbegehren bezieht (angefochtener Entscheid E. 3), bildet mithin nicht Streitgegenstand im oberinstanzlichen Beschwerdeverfahren. Auf die Beschwerde ist einzutreten.

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

### **2.**

In verfahrensrechtlicher Hinsicht rügt der Beschwerdeführer eine Verletzung des rechtlichen Gehörs. Die Vorinstanz habe eine «extrem einseitige» Sachverhaltsermittlung vorgenommen und sich nicht ernsthaft mit seinen Einwänden auseinandergesetzt (vgl. Beschwerde S. 4 f.).

**2.1** 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, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, 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 2022 S. 139 E. 5.1, 2008 S. 352 E. 3.2; 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 (Rechtsmittel-)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 146 II 335 E. 5.1; BVR 2022 S. 51 E. 2.3, 2021 S. 285 E. 3.4.2; Michel Daum, a.a.O., Art. 21 N. 28 ff., Art. 52 N. 6 ff.).

**2.2** Die Vorinstanz hat die entscheidungswesentlichen Grundlagen für ihre Beurteilung eingehend dargelegt und gewürdigt und dabei hinreichend aufgezeigt, weshalb sie dem Standpunkt des Beschwerdeführers nicht folgen kann: Bezüglich der umstrittenen Geschehnisse hat sie erwogen, dass der Beschwerdeführer zum Zeitpunkt der Vorfälle Gelegenheit gehabt habe, Stellung zu nehmen, dies jedoch oftmals unterlassen und auf eine umgehende Richtigstellung verzichtet habe. Weiter ist sie davon ausgegangen, dass die Wahrnehmung der Anstellungsbehörde eine wesentliche Rolle spielt für die Beurteilung, ob das Verhalten einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in die Betriebskultur passe; der Gemeinde komme insoweit ein Ermessen zu, welches von der Beschwerdeinstanz zu berücksichtigen sei. Die Einträge im Personaldossier ergäben zusammen mit den Stellungnahmen im Schriftenwechsel und der Instruktionsverhandlung ein insgesamt schlüssiges Bild (vgl. angefochtener Entscheid E. 9.4-9.8). Damit ist nicht zu bestanden, dass die Vorinstanz darauf verzichtet hat, weitere Abklärungen durchzuführen (insb. Zeugenbefragungen; vgl. Beschwerde S. 7, 11), zumal

der Beschwerdeführer solche im vorinstanzlichen Verfahren nicht beantragt hatte. Eine Gehörsverletzung ist mithin nicht zu erkennen. Ob die vorinstanzlichen Erwägungen inhaltlich zutreffen und mit Blick auf den Untersuchungsgrundsatz 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; Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 28).

### **3.**

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

**3.1** Der Beschwerdeführer wurde mit öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag vom 5. Oktober 2007 angestellt (Personaldossier Reg. 2). Damit gelten für ihn die Vorschriften des Personalreglements der EG B. \_\_\_\_\_ vom 1. Januar 2013 (nachfolgend Personalreglement; vgl. Art. 19 Abs. 2). Nach Art. 4 Abs. 3 Personalreglement erfolgt die Kündigung durch die Gemeinde in Form einer begründeten Verfügung; das betroffene Personal ist vorher anzuhören. Ansonsten enthält das Personalreglement keine inhaltlichen Bestimmungen zur Kündigung von öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen. Soweit die Gemeinden keine eigenen Regelungen vorsehen, gilt nach Art. 32 des Gemeindegesetzes vom 16. März 1998 (GG; BSG 170.11) für das Gemeindepersonal sinngemäss das kantonale öffentliche Dienstrecht (vgl. BVR 2017 S. 437 E. 4.3 mit Hinweisen). Art. 2 Abs. 2 Personalreglement sowie der Arbeitsvertrag (Art. 11) sehen als Ersatzrecht ebenfalls ausdrücklich das kantonale (Personal-)Recht vor. Mithin beurteilen sich die Voraussetzungen und die Folgen der Kündigung nach dem kantonalen Personalrecht, d.h. nach dem Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01).

**3.2** Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 25 PG unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Ende eines Monats durch Verfügung kündigen (Abs. 1); sie hat hierfür triftige Gründe anzugeben (Abs. 2 Satz 1). Solche liegen nach Art. 25 Abs. 2 Satz 2 PG insbesondere

vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt (Bst. a), Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat (Bst. b) oder durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört (Bst. c). Die gesetzliche Aufzählung ist indes nicht abschliessend. So kann als Kündigungsgrund etwa genügen, dass sich die betroffene Person nicht in den Betrieb einordnen kann oder dass ihr der Wille zur vertrauensvollen Zusammenarbeit fehlt. In der Rechtsprechung sind ferner Dienstpflichtverletzungen oder ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis als triftige Gründe anerkannt. Ein strengerer Massstab an die Integrität als bei anderen Personen, die im Dienst des Gemeinwesens tätig sind, ist bei Personen anzulegen, denen Beispielfunktion zukommt, so bei Lehrkräften oder Personen mit Leitungs- oder Vorgesetztenfunktion. Mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft gesehen einen triftigen Grund abgeben (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.1 f., 2009 S. 443 E. 2.3, 2007 S. 20 E. 6.1; Hans Ulrich Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 3. Aufl. 2021, S. 51 ff., S. 80 N. 77). Eine Kündigung ist immer dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betroffenen Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (BVR 2012 S. 294 E. 4.1, 2009 S. 443 E. 2.3, 2007 S. 538 E. 3.3). Bei der Beurteilung des Verhaltens der betroffenen Person steht der zuständigen Behörde ein gewisses Ermessen zu, weil sie den tatsächlichen Verhältnissen nähersteht als das Gericht (BVR 2006 S. 97 E. 4.3). Die Voraussetzungen für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen und die Auflösung muss stets verhältnismässig sein (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.2, 2009 S. 107 E. 9.1; Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 83 N. 84; zum Ganzen BVR 2023 S. 326 E. 3.1).

**3.3** Eine Kündigung darf nicht ausschliesslich mit Vorfällen begründet werden, welche zu einem früheren Zeitpunkt nicht als gewichtig genug für die Entlassung angesehen wurden und nur zu einer Beanstandung oder Verwarnung geführt haben. Der Entscheid über die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses hat aber immer aufgrund einer Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zu erfolgen (vgl. E. 3.2 hiavor). Haben sich neue Vorfälle ereignet, dürfen daher frühere Vorkommnisse durchaus in die Gesamtwürdigung einbezogen werden. Entsprechend können einzelne Aspekte, die für

sich allein nicht zur Kündigung geführt haben, im Verbund mit späteren Vorkommnissen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn sie abgemahnt worden sind (vgl. VGE 2021/337 vom 24.7.2023 E. 3.3, 2017/167 vom 24.11.2017 E. 3.2, je mit weiteren Hinweisen).

#### 4.

Aus den Akten ergibt sich folgender rechtserheblicher Sachverhalt, der unbestritten ist:

**4.1** Der Beschwerdeführer war ab 1. Februar 2008 mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % als Chefwegmeister bei der EG B.\_\_\_\_\_, Bauverwaltung (Ressort Strassen- und Wegwesen) angestellt. In seiner Funktion führte er die Wegmeisterequipe und nahm unter anderem Einsitz in der Strassen- und Wegkommission (Mitglied ohne Stimmrecht). In fachlicher Hinsicht war er dem Gemeinderat, der Strassen- und Wegkommission, dem Leiter Bauverwaltung und jedenfalls ab dem Jahr 2020 dem Bereichsleiter Liegenschaften/Tiefbau unterstellt; in personellen Fragen stand ihm die Gemeindeschreiberin vor (vgl. Arbeitsvertrag vom 5.10.2007 sowie Stellenbeschriebe vom August 2011 und April 2020, Personaldossier Reg. 2). Leiter der Bauverwaltung war bis Ende Oktober 2018 C.\_\_\_\_\_. Nachdem sein Nachfolger im Juli 2019 die Gemeindeverwaltung wieder verlassen hatte, führte die Gemeindeschreiberin die Bauverwaltung ad interim, wobei sie fachlich unter anderem durch den Beschwerdeführer unterstützt wurde. Per 1. Januar 2020 trat D.\_\_\_\_\_ die Stelle als Leiter der Bauverwaltung an; E.\_\_\_\_\_ nahm per 1. Februar 2020 als neuer Bereichsleiter Liegenschaften/Tiefbau seine Arbeit auf (vgl. Schlussbemerkungen der Gemeinde im vorinstanzlichen Verfahren, Akten RSA pag. 243). Mitarbeiterbeurteilungen des Beschwerdeführers sind ab dem Jahr 2013 aktenkundig, wobei die Bogen der Mitarbeitergespräche (MAG) ab dem Jahr 2016 detaillierter gestaltet sind und neu eine Gesamtbeurteilung enthalten (vgl. Personaldossier Reg. 4).

**4.2** Im Juli 2012 wurde der Beschwerdeführer von den Vorgesetzten erstmals ermahnt, weil er bei den Wiederherstellungsarbeiten der F.\_\_\_\_\_gasse nach einem Föhnsturm den Dienstweg nicht eingehalten hatte (Auftragsvergabe ohne Rücksprache mit den Vorgesetzten, fehlende vorgängige Bewilligung der Kredite durch das zuständige Organ; vgl. Akten RSA pag. 6, 169 ff.). Am 3. Juni 2013 wurde er nach einer Auseinandersetzung mit einem anderen Gemeindemitarbeiter schriftlich gerügt. Der Gemeinderat beanstandete zudem das Verhalten bzw. die Äusserungen des Beschwerdeführers über die Gemeinde an einer Informationsveranstaltung und wies ihn darauf hin, dass er als Gemeindeangestellter mit Vorgesetztenfunktion solche Äusserungen an einer öffentlichen Veranstaltung unterlassen sollte (vgl. Akten RSA pag. 6 und 166). Gestützt auf einen Beschluss des Gemeinderats vom 7. Oktober 2014 führte der Personalausschuss am 17. Oktober 2014 ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer. Grund hierfür waren folgende Vorfälle, welche zwischen Juli 2012 und September 2014 Eingang in das Personaldossier gefunden hatten (vgl. Akten RSA pag. 6 f., 139 f., 143; angefochtener Entscheid E. 9.4.1-9.4.7):

- Kompetenzüberschreitungen beim Ausbau F.\_\_\_\_\_gasse im Jahr 2012;
- schriftliche Rüge vom 3. Juni 2013;
- Beschwerde einer Bürgerin über aggressives und einschüchterndes Verhalten des Beschwerdeführers (März 2014);
- Kompetenzüberschreitung bei der Sanierung eines Sportplatzes im Juni 2014 (Auftragsvergabe ohne Rücksprache mit Vorgesetzten sowie Budgetüberschreitung);
- mündliche und schriftliche Mitteilung des Beschwerdeführers, Arbeiten nicht mehr auszuführen, die in seinem Aufgabenbereich liegen (Juni 2014);
- Beschwerde eines Rechtsanwalts betreffend das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber einem Mitarbeiter eines Bauunternehmens (September 2014);

- negative Äusserungen des Beschwerdeführers über die Gemeinde an einer Informationsveranstaltung zu einer Urnenabstimmung (September 2014).

Der Beschwerdeführer nahm zu den Vorwürfen mündlich sowie schriftlich Stellung, wobei er die Kompetenzüberschreitungen und einen unangemessenen Ton an der Informationsveranstaltung nicht bestritt. Die Vorwürfe bezüglich Arbeitsverweigerung und seines Verhaltens gegenüber einer Bürgerin und des Mitarbeiters eines Bauunternehmens erachtete er indes als ungerechtfertigt (vgl. Akten RSA pag. 134 f., 140). Die Gemeinde teilte dem Beschwerdeführer mit, dass sich sein Verhalten bessern müsse, ansonsten das Arbeitsverhältnis «beim nächsten Fehlverhalten» aufgelöst werde. Der Beschwerdeführer versprach, sich zu bemühen, dass Vorfälle wie die beanstandeten künftig nicht mehr vorkommen (vgl. Akten RSA pag. 132, 141). Am MAG vom 26. November 2014 bezeichnete er das Arbeitsklima als nicht mehr gut (vgl. Personaldossier Reg. 4). Er übte Kritik an der Zusammenarbeit und bat um klärende Vorgaben bezüglich «Fehlverhalten». Seine Vorgesetzten verwiesen ihn namentlich auf die vorangegangenen Gespräche, die Vorgaben aus dem Stellenbeschrieb und aus dem Arbeitsvertrag sowie auf die Bestimmungen im Organisationsreglement und der Organisationsverordnung (vgl. Akten RSA pag. 129 und 131). Am MAG vom 25. November 2016 hielt der Vorgesetzte fest, dass der Beschwerdeführer gegenüber gewissen Personen und Unternehmen teilweise impulsiv sei; gesamthaft sei sein Verhalten jedoch in Ordnung. Der Beschwerdeführer erhielt die Gesamtbeurteilung «A» / «Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt (gut)». Als Verhaltensziel wurde eine sachliche Kommunikation bei der Feststellung von Mängeln formuliert (vgl. Personaldossier Reg. 4).

**4.3** Gestützt auf einen Beschluss des Personalausschusses führten der Obmann (Gemeinderatspräsident) und der zuständige Ressortvorsteher am 20. April 2017 ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer, wobei sie ihn darauf hinwiesen, dass sich sein Verhalten als Vorgesetzter sowie seine Loyalität gegenüber dem Betrieb massiv verbessern müssten, ansonsten die Kündigung ausgesprochen werde. Konkret wurde dem Beschwerdeführer Folgendes vorgeworfen (vgl. Akten RSA pag. 7, 114 ff., 120 ff.):

- Versand einer WhatsApp-Nachricht vor der Gemeinde-Urnenabstimmung über den Kauf eines neuen Werkhofareals mit dem Text «12. Februar 2x Nein»; die Gemeindeverantwortlichen vermuteten, dass der Beschwerdeführer damit für ein Nein bei der Abstimmung warb;
- Verhalten gegenüber einem Gemeinderatsmitglied an einer Besprechung;
- (unentschuldigtes) Fernbleiben an Personalrapporten, Weihnachtsapéro, Teamevent und Skitag;
- Äusserung wegen der Barriere beim ...gässli, wonach er dafür sorgen werde, dass auf der Gemeinde «plötzlich jemand fehle»;
- fehlende Akzeptanz der Gemeindegemeinschaft als Vorgesetzte sowie anderer Meinungen und Umsetzungsarten.

Einzelheiten zum beanstandeten Verhalten gegenüber einem Gemeinderatsmitglied und zum Vorwurf, die Gemeindegemeinschaft sowie andere Meinungen nicht zu akzeptieren, sind nicht aktenkundig. Der Beschwerdeführer erklärte, er wolle weiterhin für die Gemeinde arbeiten und sich bessern, verwies gleichzeitig aber auf seine Art, welche «direkt, jedoch ehrlich» sei. Ob und inwiefern er sich zu den (weiteren) Vorwürfen äusserte, geht aus dem Protokoll des Gesprächs nicht hervor. Der Obmann teilte dem Beschwerdeführer mit, dass der Gemeinderat beim nächsten «Ausrutscher» unverzüglich zur Kündigung schreiten werde. Die Gemeindevertreter stellten sodann Lösungen in Aussicht zur Verbesserung des Informationsaustauschs und des Problems mit der Sicherheits- und Verkehrsequipe (vgl. Akten RSA pag. 115).

**4.4** Gemäss Aktennotiz des Obmanns vom 9. August 2017 erhielt C.\_\_\_\_\_ (Leiter Bauverwaltung) einen Strafbefehl, nachdem der Beschwerdeführer dem Fischereiaufseher im Dezember 2016 Unstimmigkeiten bei einer Baustelle für ein Projekt der Gemeinde gemeldet hatte. Dass der Beschwerdeführer seine Beobachtungen nicht zunächst C.\_\_\_\_\_ mitgeteilt hatte, bezeichnete der Obmann als «vorsätzliche Handlung» gegenüber dem direkten Vorgesetzten und als Grund für eine fristlose Kündigung. Da sich der Vorfall vor dem Gespräch vom 20. April 2017 ereignet hatte, sah er von weiteren Schritten ab, hielt in einer Aktennotiz aber fest, dass «das

Fass definitiv am überlaufen» sei und «gar keine Fehlhandlungen» mehr geduldet würden (vgl. Akten RSA pag. 7 und 113). Aus den Akten geht nicht hervor, ob der Beschwerdeführer Kenntnis von dieser Aktennotiz hatte und Gelegenheit erhielt, zum Vorwurf Stellung zu nehmen. Hingegen wurde die Angelegenheit am MAG vom 20. November 2017 eingehend besprochen. An jenem MAG erhielt der Beschwerdeführer in den Bereichen «Berufliches Können» und «Arbeitsverhalten» die Gesamtbeurteilung «A+»/«Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroufen (sehr gut)». Im Bereich «Persönliches Verhalten» lautete die Beurteilung «B»/«Zielvorgaben oder Leistungserwartungen teilweise erfüllt (ausreichend)». Zur Begründung hielt der Vorgesetzte (C.\_\_\_\_\_) fest, das Verhalten innerhalb der Wegequipe sei sehr gut, weise jedoch mit anderen Equipen Verbesserungspotenzial auf. Strategische Entscheidungen der Beschwerdeführer nur teilweise mit, teilweise kritisiere er sie öffentlich. Als Verhaltensziel für die folgende Beurteilungsperiode wurde ein «positives Verhalten gegenüber den verschiedenen Beteiligten am Gemeindebetrieb» definiert. Weitere Zielvorgaben waren u.a. das Einhalten des Dienstwegs sowie das Umsetzen von Entscheidungen der vorgesetzten Stellen in deren Sinn; auf allfällige sachliche Mängel, welche eine Umsetzung verunmöglichen oder zumindest erschweren, habe der Beschwerdeführer auf dem Dienstweg hinzuweisen (Personaldossier Reg. 4). Der Beschwerdeführer zeigte sich mit dieser Beurteilung nicht einverstanden und gab eine Stellungnahme zu den Akten, wobei er festhielt, sich nicht bewusst zu sein, ein Fehlverhalten an den Tag gelegt oder den Dienstweg nicht eingehalten zu haben. Er halte sich an die einschlägigen Regelungen und Vorgaben. Zu Abstimmungsvorlagen und anderen öffentlichen Geschäften könne er sich als Bürger frei äussern. Er wies darauf hin, dass er C.\_\_\_\_\_ nicht angezeigt habe; als Schwellenmeister sei er verpflichtet, Ungereimtheiten der zuständigen Fachstelle zu melden. Der Beschwerdeführer bemängelte sodann die fehlende Unterstützung und Wertschätzung durch C.\_\_\_\_\_ und die Gemeinde sowie die unvollständige Weitergabe von Informationen. Er wies darauf hin, dass er auf Mängelmeldungen per E-Mail selten Antwort erhalte und die Kommunikation mit den übrigen Equipen nur aufrechterhalten werden könne, wenn die bereits im MAG 2013 vorgeschlagenen Treffen regelmässig durchgeführt würden (vgl. Personaldossier Reg. 4).

**4.5** Am 25. Mai 2018 beschwerte sich ein Mitarbeiter eines Transportunternehmens über den Tonfall und die Umgangsart des Beschwerdeführers; Näheres hierzu ist nicht aktenkundig (vgl. Akten RSA pag. 108). Weitere Vorkommnisse sind in den Jahren 2018 und 2019 nicht vermerkt (Akten RSA pag. 7). Am 28. August 2020 sprach der Beschwerdeführer den Obmann an der Gemeindeversammlung öffentlich auf einen Fehler in einem Ausschreibungsverfahren an, was jedoch, soweit aktenkundig, keine Massnahmen nach sich zog (vgl. Akten RSA pag. 8 und 98).

**4.6** In den Jahren 2018, 2019 und 2020 erhielt der Beschwerdeführer jeweils die Gesamtbeurteilung «A+» (vgl. Personaldossier Reg. 4). Für seinen Mehraufwand aufgrund personeller Vakanzen wurde ihm im Jahr 2019 zudem eine Leistungsprämie ausgerichtet (Akten RSA pag. 104). Bezüglich des persönlichen Verhaltens des Beschwerdeführers hielt der (neue) direkte Vorgesetzte D.\_\_\_\_\_ am MAG vom 16. November 2020 fest: «sind auch hier gut unterwegs», «wichtig, wann vertritt man Gemeinde, wann ist man Privatperson». Die Zusammenarbeit, das Auftreten und die Umgangsformen sowie das Einhalten der betrieblichen Regeln bezeichnet er als gut; den Punkt «Verhalten gegenüber Vorgesetzten (Führbarkeit, Einfügung, Loyalität, Meinungsbildung und Meinungsvertretung, Information)» als sehr gut. Als Verhaltensziel wurde eine offene Kommunikation mit dem Bereichsleiter Liegenschaften/Tiefbau definiert. Abschliessend bemerkte der Vorgesetzte, dass er mit der Entwicklung in den letzten Wochen und Monaten sehr zufrieden sei und der Beschwerdeführer wichtig sei für die Equipe (vgl. Personaldossier Reg. 4).

**4.7** Am 16. Dezember 2020 fand unter dem Vorsitz von G.\_\_\_\_\_ (ressortverantwortlicher Gemeinderat) eine Sitzung der Strassen- und Wegkommission (nachfolgend: Kommissionssitzung) statt, an welcher der Beschwerdeführer als Mitglied ohne Stimmrecht teilnahm. Die Traktanden waren einige Tage zuvor vorbesprochen worden, wobei der Beschwerdeführer keine Einwände vorgebracht hatte. Das Verhalten des Beschwerdeführers an der Sitzung wird von der Gemeinde und der Vorinstanz als unangebracht geschildert; im Einzelnen ist die Wahrnehmung aber unterschiedlich (weiterführend dazu hinten E. 6.3). Am 21. Dezember 2020 fand eine Nachbesprechung statt, an welcher der Beschwerdeführer, G.\_\_\_\_\_,

D.\_\_\_\_\_ und die Gemeindegemeinderin teilnahmen (vgl. Akten RSA pag. 88 ff.). Der Beschwerdeführer wurde mit seinem Verhalten an der Kommissionssitzung konfrontiert und erhielt Gelegenheit, die Gründe für sein Verhalten darzulegen. D.\_\_\_\_\_ hielt fest, dass aktuell das Vertrauen in den Beschwerdeführer fehle. Er setzte diesem eine Frist von zwei Tagen, um mitzuteilen, wie die weitere Zusammenarbeit aussehen solle. Der Beschwerdeführer räumte ein, an der Sitzung Fehler gemacht zu haben; er stellte in Aussicht, innert der gesetzten Frist mitzuteilen, was es aus seiner Sicht für die weitere Zusammenarbeit brauche. Gemäss unbestritten gebliebener Aussage von D.\_\_\_\_\_ suchte der Beschwerdeführer in der Folge nicht mehr das Gespräch mit seinen Vorgesetzten (vgl. Akten RSA pag. 239). Mit Schreiben vom 5. Januar 2021 stellte die Gemeinde die Kündigung in Aussicht. Am 25. Januar 2021 nahm der Beschwerdeführer zur beabsichtigten Kündigung Stellung (vgl. Personaldossier Reg. 6). In der Folge löste der Gemeinderat das Arbeitsverhältnis per 30. April 2021 auf und stellte den Beschwerdeführer sofort frei (vgl. Kündigungsverfügung vom 29.1.2021, Akten RSA pag. 2 ff.; vorne Bst. A).

## 5.

Zum Vorliegen triftiger Kündigungsgründe ergibt sich Folgendes:

**5.1** Die Gemeinde begründet ihre Kündigungsverfügung im Wesentlichen mit den Vorkommnissen an der Kommissionssitzung vom 16. Dezember 2020 und weiterem Fehlverhalten, welches der Beschwerdeführer zwischen 2012 und 2020 wiederholt an den Tag gelegt habe. Die fachliche Kompetenz des Beschwerdeführers ist zwar unbestritten. Nach Ansicht der Gemeinde ist es seinerseits indes trotz etlicher Chancen immer wieder zu sog. «Ausrutschern» gekommen und habe er Weisungen nicht eingehalten. Die Basis für eine weitere Zusammenarbeit sowie das gegenseitige Vertrauen seien nicht mehr gegeben (vgl. Akten RSA pag. 2 ff.). Die Vorinstanz ist zum Schluss gekommen, dass der Beschwerdeführer wiederholt Weisungen der Gemeinde missachtet und sich gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden, Behördenmitgliedern und Dritten unpassend und unangebracht (Umgangsart, Tonfall) verhalten habe. Dieses Verhalten

habe zu Spannungen zwischen dem Beschwerdeführer und der Arbeitgeberin geführt und sich störend auf das Arbeitsklima ausgewirkt. Hinzu komme, dass der Beschwerdeführer Mühe habe und kaum Wille zeige, sich in den Gemeindebetrieb einzuordnen bzw. sich der Betriebskultur anzupassen. Dies zeige sich beispielsweise am Nichteinhalten des Dienstwegs, den Kompetenzüberschreitungen und an der geringen Loyalität gegenüber der Gemeinde. Der Vorfall vom 16. Dezember 2020 belege, dass sich sein Verhalten nicht nachhaltig verbessert habe; das bereits vorgängig angeschlagene Vertrauensverhältnis sei damit endgültig zerstört worden. Sofern der Vorfall vom 16. Dezember 2020 nicht bereits für sich allein einen triftigen Kündigungsgrund darstelle, so liege zumindest aufgrund der Summe sämtlicher Verfehlungen ein triftiger Kündigungsgrund vor (vgl. angefochtener Entscheid E. 13). Demgegenüber bestreitet der Beschwerdeführer die ihm vorgeworfenen Verfehlungen weitgehend. Er habe weder am 16. Dezember 2020 noch zu einem anderen Zeitpunkt ein unangepasstes oder inakzeptables Verhalten an den Tag gelegt, welches eine Kündigung rechtfertige. Die Zusammenarbeit habe grundsätzlich gut funktioniert und von einem zerrütteten Vertrauensverhältnis könne keine Rede sein (vgl. Beschwerde S. 12 ff.).

**5.2** Ständige Spannungen mit Vorgesetzten müssen von der Arbeitgeberin 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 (VGE 2021/147 vom 26.4.2023 E. 6.2, 2020/368 vom 11.11.2022 E. 5.1). Gemäss Art. 55 PG sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, die Interessen der Arbeitgeberin zu wahren und ihre Aufgaben gegenüber der Bevölkerung und der Arbeitgeberin rechtmässig, gewissenhaft, wirtschaftlich und initiativ zu erfüllen. Die Treuepflicht beinhaltet eine – auch ausserdienstliche – Pflicht zur Zurückhaltung mit Meinungsäusserungen oder Verhaltensweisen, welche dem Ansehen des Gemeinwesens schädlich sein könnten (vgl. BVR 2009 S. 443 E. 4.1 mit Hinweisen). Solange ihre Äusserungen die Amtsführung und das Vertrauen der Allgemeinheit in die Verwaltung nicht beeinträchtigen, dürfen aber auch

Staatsangestellte die eigene Behörde bzw. ihre Vorgesetzten öffentlich kritisieren (VGE 2021/20 vom 27.1.2023 E. 5.5; Daniel Möckli, in Biaggini/Gächter/Kiener [Hrsg.], Staatsrecht, 3. Aufl. 2021, § 34 N. 40 mit Hinweis auf BGE 136 I 332 E. 3.2.1; vgl. auch BGE 120 Ia 203 E. 3a).

**5.3** In seiner Funktion als Chefwegmeister gehört der Beschwerdeführer dem erweiterten Kader der Gemeinde an. Als Führungsperson hat er eine Vorbildfunktion gegenüber den ihm unterstellten Mitarbeitenden. Es darf von ihm erwartet werden, dass er sich in die Betriebsstruktur einfügt und Entscheide der Gemeinde grundsätzlich mitträgt, selbst wenn sie seiner eigenen Auffassung zuwiderlaufen. Unangebrachtes Verhalten gegen aussen und öffentlich geäusserte Kritik an Entscheiden der Exekutivbehörde oder an Behördenmitglieder können unter Umständen geeignet sein, das gegenseitige Vertrauen so zu erschüttern, dass der Gemeinde die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist. Wie die Vorinstanz zutreffend ausführt (angefochtener Entscheid E. 9.14), sind im Personaldossier des Beschwerdeführers seit dem Jahr 2012 eine Vielzahl von Vorfällen festgehalten (vgl. vorne E. 4), wobei der Kommissionssitzung vom 16. Dezember 2020 eine besondere Bedeutung zukommt. Ob sie einzeln oder insgesamt triftige Gründe im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellen, ist nachfolgend zu prüfen.

## **6.**

Die Vorfälle, welche die Gemeinde dem Beschwerdeführer vorwirft, sind wie folgt zu würdigen:

**6.1** In den Jahren 2012 bis 2014 legte der Beschwerdeführer bezüglich des Einhaltens des Dienstwegs und seines Auftretts nach aussen wiederholt Defizite an den Tag. Nach der schriftlichen Rüge vom 3. Juni 2013 und der Kündigungsandrohung am Gespräch vom 17. Oktober 2014 schien er indes erfolgreich bemüht gewesen zu sein, sein Verhalten zu verbessern (vorne E. 4.2). Die dem Beschwerdeführer am Gespräch vom 20. April 2017 vorgehaltenen Vorkommnisse bzw. Verhaltensweisen sind teilweise von untergeordneter Bedeutung (Nicht-Teilnahme am Weihnachtsapéro und Skitag).

Weitere Vorwürfe (Äusserung wegen Barriere, fehlende Akzeptanz der Gemeindeschreiberin und anderer Meinungen, Verhalten gegenüber einem Gemeinderatsmitglied) werden vom Beschwerdeführer zwar nicht ausdrücklich bestritten; in den Akten finden sich hierzu jedoch keine Einzelheiten. Zumindest mit der Gemeindeschreiberin scheint die spätere Zusammenarbeit funktioniert zu haben (vgl. Akten RSA pag. 62). Den Vorwurf betreffend die WhatsApp-Nachricht zur Abstimmung des Werkhofareals hat der Beschwerdeführer, soweit aktenkundig, am Gespräch vom 20. April 2017 nicht bestritten; auch im verwaltungsgerichtlichen Verfahren legt er nicht dar, in welchem (anderen) Kontext die Nachricht stand. Im Rahmen seiner Meinungsäusserungsfreiheit steht es dem Beschwerdeführer grundsätzlich frei, Abstimmungsempfehlungen auch in Gemeindeangelegenheiten abzugeben (vgl. BGE 136 I 332 E. 3.3.6; vorne E. 5.2). Bei der fraglichen Abstimmung ging es jedoch um den Kauf des künftigen gemeindeeigenen Werkhofareals. Stellt sich der Chefwegmeister öffentlich gegen ein solches Projekt aus seinem Zuständigkeitsbereich, hat dies – gerade in einer eher kleinen Gemeinde – auf die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger eine Signalwirkung, die den Interessen der Gemeinde bzw. der Arbeitgeberin zuwiderläuft. Es ist daher nachvollziehbar, dass die Gemeinde das Verhalten des Beschwerdeführers als Ausdruck mangelnder Loyalität empfand und ihn deswegen ermahnte. Indes ist weder ersichtlich noch geltend gemacht, dass der Beschwerdeführer seine «Abstimmungsempfehlung» einem breiteren Publikum zutrug, weshalb seine Verfehlung nicht besonders schwer wiegt. Entgegen der Auffassung der Gemeinde und der Vorinstanz (vgl. angefochtener Entscheid Ziff. 9.4.10 sowie 9.9 und 9.12) kann dem Beschwerdeführer sodann kein Fehlverhalten vorgeworfen werden, weil er strafrechtlich relevante Unregelmässigkeiten bei einer Baustelle dem Fischereiaufseher und nicht seinem direkten Vorgesetzten gemeldet hat (vgl. vorne E. 4.4). Dass die Gemeinde selber Bauherrin war, ändert daran nichts, zumal die Meldung zu einem Strafbefehl geführt hat und so gesehen begründet war. Es ist aber davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis Ende 2017 stark getrübt war. Hiervon zeugen auch die Beurteilung des Verhaltens des Beschwerdeführers am MAG vom 20. November 2017 mit «B» im Bereich «persönliches Verhalten» und die darauffolgende Stellungnahme des Beschwerdeführers. Während sich die Vorgesetzten an der direkten und unverblühten Art des Beschwerdeführers und seiner oftmals eigenmächtigen Vorgehensweise

störten, bemängelte der Beschwerdeführer seinerseits fehlende Unterstützung und Wertschätzung sowie fehlendes Verständnis des Leiters der Bauverwaltung und der Behörde gegenüber ihm und der Wegequipe (vgl. vorne E. 4.4).

**6.2** In der Folgezeit scheint sich die Situation entspannt und die Zusammenarbeit funktioniert zu haben. Zum Verhalten des Beschwerdeführers ist einzig die Beschwerde eines Transportunternehmens im Mai 2018 aktenkundig, wobei hierzu keine Einzelheiten bekannt sind (vorne E. 4.5). Der Vorwurf der Gemeinde, der Beschwerdeführer habe im Frühjahr/Sommer 2020 bei der Anschaffung eines Fahrzeugs für die Wegequipe fälschlicherweise angegeben, dass die Anbaugeräte beim günstiger offerierten Fahrzeug nicht passen würden, weshalb der Auftrag dem teureren Anbieter erteilt wurde (vgl. Akten RSA pag. 6; Beschwerdeantwort [BA] Ziff. 42), ist nicht erstellt, zumal aus den Akten hervorgeht, dass weitere Kriterien den Ausschlag für den Zuschlag gaben (vgl. Akten RSA pag. 99). Dass der Beschwerdeführer den Obmann an der Gemeindeversammlung vom 28. August 2020 öffentlich auf einen Fehler in einem Ausschreibungsverfahren ansprach (vgl. vorne E. 4.5), mag für die Gemeinde unangenehm gewesen sein. Ein illoyales Verhalten ist darin jedoch nicht zu erblicken; die Gemeinde mahnte den Beschwerdeführer hierfür denn auch nicht ab. Die positive Entwicklung spiegelt sich sodann in den MAG-Beurteilungen wieder. In den Jahren 2018 bis 2020 erhielt der Beschwerdeführer jeweils die Gesamtbeurteilung «A+» (vorne E. 4.6). Anders als in den Bereichen «Berufliches Können» und «Arbeitsverhalten», welche mit «A+» (teilweise mit «A++») beurteilt wurden, wurde der Bereich «Persönliches Verhalten» zwar mehrheitlich tiefer beurteilt (mit «A»; Personaldossier act. 4). Die Zielvorgaben und Erwartungen hat der Beschwerdeführer damit jedoch erfüllt. Die Gemeinde hat die Bedeutung der etwas tieferen Bewertung zudem relativiert, indem sie insgesamt die Gesamtbeurteilung «A+» vergeben hat. Das persönliche Verhalten gegenüber Vorgesetzten, das in der Vergangenheit immer wieder zu Diskussionen Anlass gegeben hatte, wurde am MAG vom 16. November 2020 sogar mit «A+» bewertet. Zwar macht die Gemeinde geltend, im Vergleich zum Kanton wende sie ein milderes Beurteilungsraster an: Die Bewertungen «B» und «C» würden kaum verteilt und «A» werde jeweils dann verteilt, wenn in gewissen Punkten Unzufriedenheit bestehe (vgl. BA Ziff. 52; angefochtener

Entscheid E. 9.8; Akten RSA pag. 243). Als Arbeitgeberin muss sich die Gemeinde die MAG-Beurteilungen der direkten Vorgesetzten entgegenhalten lassen. Sie trägt die Verantwortung, dass Leistung und Verhalten sowohl umfassend als auch korrekt beurteilt werden und die Bewertungen auf dem Beurteilungsbogen zum Ausdruck kommen. Die Gemeinde vermag nicht schlüssig aufzuzeigen, dass die Beurteilungen in den Jahren 2018 bis 2020 nicht die tatsächlichen Verhältnisse wiedergeben, zumal in den MAG-Protokollen keine Verhaltensmängel festgehalten wurden. Wohl bezeichnete D.\_\_\_\_\_ das Arbeitsverhältnis an der vorinstanzlichen Instruktionsverhandlung bis zum 16. Dezember 2020 lediglich als «akzeptabel». Dabei verwies er auf ein hitzig verlaufenes Gespräch im Juli 2020 zwischen ihm, dem Beschwerdeführer und dem Bereichsleiter Liegenschaften/Tiefbau und Aussagen, die der Beschwerdeführer dabei gemacht habe. In der Zeit danach sei alles gut gelaufen, da keine engere Zusammenarbeit angestanden sei; der Beschwerdeführer habe in dieser Zeit seine Vorgesetzten nie über Aktuelles informiert (Akten RSA pag. 239). Diese Aussage steht allerdings im Widerspruch zu seiner eigenen Beurteilung am MAG vom 16. November 2020, wonach das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber Vorgesetzten (u.a. Führbarkeit, Einfügung, Loyalität, Information) sehr gut sei (vgl. vorne E. 4.6). Mit Blick darauf, dass D.\_\_\_\_\_ 's Aussage an der vorinstanzlichen Instruktionsverhandlung und damit vor dem Hintergrund der ausgesprochenen Kündigung erfolgte, vermag sie die frühere positive Beurteilung nicht zu relativieren. Nach den aus den Akten gewonnen Erkenntnissen ist insgesamt davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer sein in den Jahren 2012 bis 2017 beanstandetes Verhalten sowie die Art der Zusammenarbeit und Kommunikation in den Folgejahren verbesserte, den Dienstweg einhielt, seine Leistungen zur Zufriedenheit der Gemeinde erbrachte und das Arbeitsverhältnis bis zur Kommissionssitzung vom 16. Dezember 2020 im Wesentlichen ohne nennenswerte weitere belastende Vorkommnisse verlief.

**6.3** Nach Auffassung der Gemeinde hat der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten an der Sitzung der Strassen- und Wegkommission vom 16. Dezember 2020 einen triftigen Kündigungsgrund gesetzt; auch die Vorinstanz erachtet das Verhalten des Beschwerdeführers an dieser Sitzung

als problematisch und unangebracht (vgl. BA Ziff. 50; angefochtener Entscheidung E. 9.7).

**6.3.1** Zum Verhalten des Beschwerdeführers an der Kommissionssitzung gibt es unterschiedliche Wahrnehmungen. Nach Darstellung der Gemeinde hat der Beschwerdeführer «wieder mal» die ganze Sitzung «diktiert» und bei allen Traktanden die Gemeinde bzw. Behörde «ziemlich stark in Frage» gestellt. Seine Voten über die Gemeinde, die Behörde sowie seine Vorgesetzten seien teilweise «unter der Gürtellinie» gewesen (Akten RSA pag. 8). An der vorinstanzlichen Instruktionsverhandlung sagten die Vertreter der Gemeinde aus, der Beschwerdeführer sei weder an der Vorbesprechung noch vor der Kommissionssitzung mit Fragen oder Anregungen an den Sitzungsleiter G.\_\_\_\_\_ gelangt. An der Kommissionssitzung sei er diesem entgegen der Vorbesprechung in den Rücken gefallen. Seine fachlichen Ausführungen seien zwar gerechtfertigt gewesen; es gehe aber um die Art und Weise, wie er sie gemacht habe (vgl. Akten RSA pag. 238 f.). Der Beschwerdeführer bestreitet, Äusserungen «unter der Gürtellinie» gemacht zu haben. Der Ablauf der Sitzung sei von der Gemeinde «überaus unsachlich und einseitig dokumentiert» worden; sie habe die Geschehnisse übertrieben geschildert und deren Bedeutung völlig überbewertet. Aufgrund seiner Funktion, seiner Kenntnisse und der Dauer seines Arbeitsverhältnisses habe er es als seine Pflicht betrachtet, an der Sitzung sachlich zu informieren, nicht zuletzt, weil er habe feststellen müssen, dass die anderen Beteiligten über gewisse Informationen nicht verfügt hätten. Dabei habe er nicht wissen können, wie sich die Sitzung in Bezug auf einzelne Themen entwickeln werde. Er habe an der Kommissionssitzung kein unangepasstes oder inakzeptables Verhalten an den Tag gelegt (vgl. Beschwerde S. 10 f.).

**6.3.2** Dem Sitzungsprotokoll ist zu entnehmen, dass beim zweiten Traktandum (Strassensanierungen; Prioritätenliste ab 2022) eine «hitzige Diskussion» betreffend die Gewichtsbeschränkungen entstanden ist (Akten RSA pag. 93 und 95). Im Sitzungsprotokoll ist hierzu Folgendes festgehalten (Akten RSA pag. 94):

«[Der Beschwerdeführer] bemängelt, dass die Projekte immer nur angefangen und nicht ausgeführt werden. Zum Beispiel wurde eine teure Untersuchung der H.\_\_\_\_\_ vorgenommen, eine Sanierung aber nie gemacht. Auch wurde das Untersuchungsergebnis nie der Kommission vorgelegt. Zudem hat die Kommission bei Submissionen keine

Entscheidung mehr. Auch fehlt das Vertrauen seitens Gemeinderat. – Nach weiteren, auch persönlichen Anschuldigungen seitens [des Beschwerdeführers] beendet G.\_\_\_\_\_ als Sitzungsleiter diesen Dialog mit dem Hinweis, dass [der Beschwerdeführer] jeweils an der Vorbesprechung für die Kommissionssitzung anwesend ist und über die Traktanden bestens informiert ist. Einwände oder Verbesserungen können dort platziert werden und müssen nicht an der Kommissionssitzung ausgetragen werden. Die Sitzung soll für Diskussionen der Kommission und nicht für die Gemeindemitarbeiter untereinander dienen. Die Funktion des Chef Wegmeisters ist beratend zur Seite stehen ohne Stimmrecht.»

An der Nachbesprechung vom 21. Dezember 2020 gab der Beschwerdeführer an, er sei mit dem Vorsatz an die Sitzung gegangen, nichts zu sagen. Er habe schon länger gespürt, dass in der Kommission und in der Equipe Unzufriedenheit herrsche. Die ersten Voten von den Kommissionsmitgliedern hätten ihn angestachelt, Sachen zu sagen, welche er vielleicht nicht hätte sagen sollen. Er habe viele Sachen klargestellt und gesagt, wie es sei. An der Sitzung sei es eskaliert, als die Kommissionsmitglieder die Thematik mit der Gewichtsbeschränkung der H.\_\_\_\_\_ angesprochen hätten. Er habe dies zum Anlass genommen zu informieren, dass die Wegequipe schon bei verschiedenen Gemeinderatsmitgliedern auf diese Problematik hingewiesen habe, aber nichts gegangen sei. Der Vorwurf, nur er spreche an den Sitzungen, sei nicht unbegründet. Er sei aber auch der Einzige, der wisse, wie der Stand der Geschäfte wirklich sei. Über die Behörde habe er an der Sitzung nichts Negatives gesagt. Er räumte ein, an jenem Abend einen Fehler gemacht zu haben; er habe sich «falsch leiten lassen». Gleichzeitig brachte er vor, dass in der Gemeinde vieles nicht gut laufe, was seine Arbeit erschwere (vgl. Protokoll vom 31.12.2020, Akten RSA pag. 88 ff.). An der vorinstanzlichen Instruktionsverhandlung gab der Beschwerdeführer zu Protokoll, dass die kurze Vorbesprechung schlecht vorbereitet gewesen sei. Traktanden seien fast keine gestanden. Die Sitzung habe normal begonnen. Die Kommissionsmitglieder hätten sich geäußert und Einwände eingebracht. Plötzlich sei der Fokus bei den Gewichtsbeschränkungen der H.\_\_\_\_\_ gelegen statt bei der Prioritätenliste. E.\_\_\_\_\_ (Bereichsleiter Liegenschaften/Tiefbau) hätte hier intervenieren müssen; auf eine starke Äusserung eines Kommissionsmitglieds habe E.\_\_\_\_\_ keine Auskunft geben können. Deshalb habe er Dinge richtiggestellt, weil er mehr wisse als E.\_\_\_\_\_. Er habe nur informiert und die Situation auch für die Wegequipe im Winter geklärt haben wollen. Zudem

habe er darauf hingewiesen, dass die Kommissionsmitglieder und er ein Antragsrecht hätten. Somit habe er nichts falsch gemacht. Vor allem die Kommissionsmitglieder seien aufgebracht gewesen, er selbst sei nicht laut geworden (vgl. Akten RSA pag. 238).

**6.3.3** Gestützt auf die Akten ist davon auszugehen, dass es an der Kommissionssitzung vom 16. Dezember 2020 zu einer hitzigen Diskussion kam, an der sich der Beschwerdeführer intensiv beteiligte und die er mit seinen teilweise kritischen Voten zur Haltung und zum Vorgehen der Gemeinde weiter anheizte. Dem Protokoll lässt sich hingegen nicht entnehmen, dass der Beschwerdeführer «wieder mal die ganze Sitzung» diktierte und bei allen Traktanden die Gemeinde bzw. Behörde «ziemlich stark» in Frage stellte. Weiter ist weder dem Sitzungsprotokoll noch dem Protokoll zum Gespräch vom 21. Dezember 2020 zu entnehmen, was für persönliche Anschuldigungen der Beschwerdeführer an der Kommissionssitzung gemacht haben soll und welche seiner Voten «unter der Gürtellinie» gewesen sein sollen. Auch an der Instruktionsverhandlung konnten die Gemeindevertreter auf zweimaliges Nachfragen der Regierungsstatthalterin bzw. deren Stellvertreters nichts Näheres zu beanstandeten Äusserungen sagen. Sie gaben lediglich an, die beiden Gemeindemitarbeitenden seien nach der Kommissionssitzung «sehr aufgelöst» gewesen; das Verhalten und die Äusserungen des Beschwerdeführers hätten E. \_\_\_\_\_ «sehr verletzt». G. \_\_\_\_\_ gab an, er sei wütend gewesen und habe gezittert (vgl. Akten RSA pag. 238 f.). Auch wenn die Gemeinde an den Sitzungen kein Wortprotokoll führt, wäre doch zu erwarten, dass sie entsprechende Aussagen zumindest dem Sinn nach schriftlich festhält und auf Nachfrage wiedergeben kann. Demnach ist nicht erstellt, dass der Beschwerdeführer Äusserungen bezüglich der Gemeinde oder deren Vertreterinnen bzw. Vertreter gemacht hat, die eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses als von vornherein nicht mehr zumutbar erscheinen lassen.

**6.3.4** Kommissionssitzungen dienen der Erarbeitung von Lösungen, wobei auch kritische Punkte behandelt und diskutiert werden sollen. Der Beschwerdeführer war Mitglied der Kommission, wenn auch nur beratend und ohne Stimmrecht. Als Chefwegmeister verfügte er über ein breites Fachwissen und Kenntnis der örtlichen Gegebenheiten. Er war daher berechtigt (und ver-

pflichtet), sachbezogene Punkte einzubringen, die der Erhellung des Sachverhalts und der Entscheidungsfindung dienen. Dabei musste es ihm auch möglich sein, Punkte einzubringen, die sich nicht mit der Ansicht des Gemeinderats decken. Insoweit kann ihm grundsätzlich nicht vorgeworfen werden, sich unsachlich und übermässig in die Sitzung eingebracht und auf Probleme hingewiesen zu haben, zumal die Kommissionsmitglieder offenbar ungenügend informiert worden waren. Entgegenhalten muss er sich jedoch, dass er Gelegenheit hatte, sich an der Vorbesprechung einzubringen. Einwände gegen die Traktanden sowie Kritik gegenüber der Gemeinde im Umgang mit Projekten und Anfragen hätte er vorgängig benennen können und sollen. Auch wenn seine fachlichen Ausführungen an der Kommissionssitzung unstrittig gerechtfertigt waren, stiess er den ihm vorgesetzten Ressortverantwortlichen mit seinem unangekündigten Verhalten vor den Kopf. Die Kommissionssitzung war zudem nicht der richtige Ort, um Mängel in der Zusammenarbeit und Kommunikation, etwa im Verhältnis zum Bereichsleiter Liegenschaften/Tiefbau, zu thematisieren. Hierzu hätte er insbesondere am MAG vom 16. November 2020 Gelegenheit gehabt. Mit seinem Vorgehen hat der Beschwerdeführer bezüglich einer offenen und vertrauensvollen Zusammenarbeit Defizite an den Tag gelegt und das Vertrauen seiner Vorgesetzten in ihn enttäuscht. Im Nachgang zur Kommissionssitzung räumte der Beschwerdeführer denn auch ein, Fehler gemacht zu haben und versicherte, dass er künftig Anliegen, wie sie an der Kommissionssitzung zur Sprache kamen, direkt mit D.\_\_\_\_\_ besprechen werde. Entgegen seiner Ankündigung und der Vorgabe seines Vorgesetzten meldete er sich in der Folge zwar nicht mehr, um die weitere Zusammenarbeit zu besprechen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die angesetzte Frist von zwei Tagen – insbesondere auch mit Blick auf die anstehenden Weihnachtstage – sehr kurz bemessen war. Dass D.\_\_\_\_\_ nach den Feiertagen erfolglos das Gespräch mit dem Beschwerdeführer gesucht hätte, ist weder ersichtlich noch vorgebracht. Es kann daher nicht davon ausgegangen werden, dass sich der Beschwerdeführer Massnahmen oder einer weiteren Zusammenarbeit allgemein verschlossen hat.

**6.3.5** Nach dem Erwogenen hat der Beschwerdeführer an der Kommissionssitzung vom 16. Dezember 2020 ein Verhalten an den Tag gelegt, welches einer vertrauensvollen Zusammenarbeit abträglich war. Das Fehlver-

halten wiegt jedoch nicht derart schwer, dass eine Weiterbeschäftigung nicht mehr denkbar wäre. Dabei fällt insbesondere ins Gewicht, dass die fachlichen Ausführungen des Beschwerdeführers gerechtfertigt waren und der Nachweis nicht erbracht wurde, dass der Beschwerdeführer an der Sitzung ausfällig geworden ist oder seine Vorgesetzten diffamiert hat. Das Verhalten des Beschwerdeführers an der erwähnten Sitzung vermag demnach für sich allein keinen triftigen Kündigungsgrund zu begründen. Es fragt sich aber, ob unter Einbezug des früheren Verhaltens triftige Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben sind, wie die Vorinstanz angenommen hat (angefochtener Entscheid E. 9.14).

**6.4** Seit dem Jahr 2012 traten zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten sowie Gemeindevertretern wie dargelegt wiederholt Differenzen auf, die das Arbeitsverhältnis belastet haben. Insbesondere beklagte der Beschwerdeführer Mühe, sich in den Gemeindebetrieb einzuordnen, seine Kompetenzen nicht zu überschreiten und seine Kommunikation der jeweiligen Situation anzupassen. Spannungen bestanden sodann, weil der Beschwerdeführer der Meinung war, die Arbeit von ihm und der Wegequipe werde von seinen Vorgesetzten und den Gemeindevertretern zu wenig wertgeschätzt (vorne E. 6.1). Obschon sich die Situation nach dem Jahr 2017 beruhigte, die Zusammenarbeit funktionierte und sich die Gemeinde insbesondere auch mit dem Verhalten des Beschwerdeführers zufrieden zeigte (vorne E. 6.2), haben die Vorkommnisse rund um die Kommissionsitzung von 16. Dezember 2020 offenbart, dass zwischen dem Beschwerdeführer und der Gemeinde nach wie vor Spannungen vorhanden waren, welche sich negativ auf das Arbeitsklima auswirkten. So hatte der Beschwerdeführer gemäss seinen Aussagen an der vorinstanzlichen Instruktionsverhandlung das Gefühl, die Vorgesetzten hätten etwas gegen ihn und hätten ihn «schon länger ‹absagen›» wollen (vgl. Akten RSA pag. 239). Auch der Umstand, dass er seinen Frust über die von ihm als unbefriedigend empfundenen Arbeitsumstände nicht bilateral in einem Gespräch mit seinem neuen Vorgesetzten vorbrachte, weist auf ein mangelndes Vertrauensverhältnis und ein Defizit hin, Probleme sachgerecht anzugehen. Seine – auch an der Instruktionsverhandlung an den Tag gelegte – Haltung zeugt sodann von einer gewissen Uneinsichtigkeit, die einer erspriesslichen Zusammenarbeit nicht förderlich war. Damit hat er zum

belasteten Arbeitsverhältnis beigetragen. Anzuerkennen ist, dass in den letzten Jahren Vakanzen und Wechsel im Führungsteam und der Organisation der Gemeindeverwaltung (vorne E. 4.1; Akten RSA pag. 61 ff.) die Arbeit des Beschwerdeführers erschwert haben. Unterschiedliche Sicht- und Herangehensweisen sowie Mängel in der gegenseitigen Kommunikation mögen ebenfalls zu den Spannungen beigetragen haben. Der Leiter der Bauverwaltung, der Beschwerdeführer und der Bereichsleiter Liegenschaften/Tiefbau vereinbarten im Juli 2020, an der Kommunikation und Zusammenarbeit zu arbeiten, was darauf schliessen lässt, dass Defizite in diesen Bereichen nicht nur beim Beschwerdeführer bestanden (vgl. Akten RSA pag. 239). Ob und welche Massnahmen die Vorgesetzten in der Folge ergriffen haben, um die Kommunikation und Zusammenarbeit effektiv zu verbessern, ist nicht aktenkundig. Die Gemeinde gibt an, sie sei über die Jahre bemüht gewesen, die Situation zu verbessern, indem sie Gespräche geführt, vermittelt, Personen versetzt und die interne Kommunikation verbessert habe (vgl. Akten RSA pag. 241; BA Ziff. 63). Konkrete Unterstützungsmassnahmen wie den Beizug einer externen Fachperson oder regelmässige Standortgespräche hat sie aber nicht geleistet. Dass solche Bemühungen von vornherein erfolglos geblieben wären, lässt sich aus dem Verhalten des Beschwerdeführers nicht schliessen. Die Gemeinde sah sodann bis zur Kommissionssitzung vom 16. Dezember 2020 über mehrere Jahre keinen Anlass mehr, den Beschwerdeführer wegen Verhaltensmängeln zu rügen oder Massnahmen zu ergreifen. Auch wenn davon auszugehen ist, dass der Beschwerdeführer nicht alle zuvor beanstandeten Verhaltensweisen abzulegen vermochte, zeigten sich die Vorgesetzten mit seinem Verhalten zufrieden und brachten dies mit den positiven MAG-Beurteilungen zum Ausdruck, letztmals einen Monat vor dem für die Gemeinde verfahrensauslösenden Vorfall. So wurde am MAG vom 16. November 2020 ausdrücklich eine positive Entwicklung beim persönlichen Verhalten festgehalten («gut unterwegs») und das Verhalten gegenüber Vorgesetzten sogar als sehr gut gewürdigt («A+»; vorne E. 6.2). Mit diesen positiven MAG-Beurteilungen (seit 2016 viermal «A+» bzw. «sehr gut» und einmal «A» bzw. «gut») brachte die Gemeinde nicht nur ihre Zufriedenheit mit der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers zum Ausdruck, sondern signalisierte auch, dass bezüglich seines Verhaltens kein Handlungsbedarf (mehr) bestand. Mit seinem Verhalten an der Kommissionssitzung hat der Beschwerdeführer zwar erneut das

Vertrauen seiner Vorgesetzten enttäuscht. Auch unter Berücksichtigung der Vorgeschichte (vorne E. 3.3) liegt darin aber nicht ein Fehlverhalten von einer Schwere, dass eine Weiterbeschäftigung nicht mehr denkbar gewesen wäre. Insbesondere hat er nicht die Zusammenarbeit verweigert (vorne E. 6.3.4). In der hier massgebenden Gesamtbetrachtung ist schliesslich zu berücksichtigen, dass in erster Linie das Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten belastet war. Die Zusammenarbeit mit den ihm unterstellten Mitarbeitenden schien gut zu sein; die Wegequipe sprach sich ausdrücklich für seinen Verbleib aus (vgl. Aktennotiz vom 15.1.2021, Personaldossier Reg. 6).

**6.5** Zusammenfassend legte der Beschwerdeführer zwischen 2012 und 2017 wiederholt ein problematisches Verhalten an den Tag; das Verhältnis mit seinen Vorgesetzten war stark belastet und es ist nachvollziehbar, dass ihm die Gemeinde wiederholt die Kündigung in Aussicht stellte, sollten sich sein Verhalten und seine Loyalität nicht bessern. In der Folgezeit kam es bis zur Kommissionssitzung vom 16. Dezember 2020 zu keinen nennenswerten Vorkommnissen mehr. Die Gemeinde zeigte sich nicht nur mit den Arbeitsleistungen, sondern auch mit dem Verhalten des Beschwerdeführers zufrieden, was sich in den sehr guten Mitarbeiterbeurteilungen der Jahre 2018, 2019 und 2020 widerspiegelte. Bei dieser Sachlage bedarf es trotz der früheren Vorkommnisse eines neuerlichen Fehlverhaltens von einigem Gewicht, um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Das von der Gemeinde geschilderte Verhalten des Beschwerdeführers an der Kommissionssitzung vom 16. Dezember 2020 ist grundsätzlich geeignet, die Fortführung des Arbeitsverhältnisses als nicht mehr zumutbar zu beurteilen. Indes ist nicht erstellt, dass der Beschwerdeführer an dieser Sitzung inakzeptable Äusserungen machte, die eine weitere Zusammenarbeit verunmöglichen. Damit begründet das dem Beschwerdeführer vorgehaltene Fehlverhalten an der Kommissionssitzung vom 16. Dezember 2020 weder für sich noch unter Einbezug der früheren Vorkommnisse triftige Gründe im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG, welche die Auflösung des Anstellungsverhältnisses rechtfertigen. Der Beschwerdeführer muss sich allerdings bewusst sein, dass weitere Vorfälle zu einer anderen Gesamtwürdigung führen können.

**7.**

Nach dem Erwogenen erweist sich die Beschwerde als begründet und ist unter Aufhebung des angefochtenen Entscheids gutzuheissen.

**8.**

**8.1** Bei diesem Ausgang des Verfahrens sind für die Verfahren vor dem Verwaltungsgericht und vor dem Regierungsstatthalteramt keine Kosten zu erheben (Art. 108 Abs. 1 und 2 VRPG). Die Gemeinde hat dem anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer die Parteikosten für das Verfahren vor beiden Instanzen zu ersetzen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG). Gemäss Art. 41 Abs. 1 des Kantonalen Anwaltsgesetzes vom 28. März 2006 (KAG; BSG 168.11) i.V.m. Art. 11 Abs. 1 der Verordnung vom 17. Mai 2006 über die Bemessung des Parteikostenersatzes (Parteikostenverordnung, PKV; BSG 168.811) beträgt der Rahmentarif für das Honorar in Beschwerdeverfahren Fr. 400.-- bis Fr. 11'800.-- pro Instanz. Innerhalb des Rahmentarifs bemisst sich der Parteikostenersatz nach dem in der Sache gebotenen Zeitaufwand sowie der Bedeutung der Streitsache und der Schwierigkeit des Prozesses (Art. 41 Abs. 3 KAG). Zum Parteikostenersatz gehören die notwendigen Auslagen (Art. 2 PKV). Ersetzt werden aber nur die konkret angefallenen Aufwendungen und kein bereits im Voraus festgelegter fixer Prozentsatz des Honorars (BVR 2015 S. 15 [VGE 2012/422 vom 10.2.2014] nicht publ. E. 6.2.3; vgl. auch VGE 2021/93/94 vom 27.1.2022 E. 5.2).

**8.2** Für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht gibt die Kostennote zu keinen Bemerkungen Anlass (act. 10A). Für das vorinstanzliche Verfahren macht der Rechtsvertreter ausgehend von einem Zeitaufwand von 39,25 Stunden ein Honorar von Fr. 13'737.50 zuzüglich Auslagen (Fr. 51.60 Reisekosten und Fr. 686.90 Auslagenpauschale) und MWSt geltend (vgl. Akten RSA pag. 261 ff.). Davon abzuziehen ist vorab der im Rahmen des Verwaltungsverfahrens angefallene Aufwand (8,3 Stunden), womit bei einem Stundenansatz von Fr. 350.-- ein Honorar von Fr. 10'832.50 resultiert (30,95 Stunden à Fr. 350.--). Dieser Betrag erscheint mit Blick auf die durchschnittliche Komplexität der Streitsache nicht geboten. Auch wenn die Bedeutung der Streitsache leicht überdurchschnittlich sein mag und die Instruktionsverhandlung den zeitlichen Aufwand erhöhte, ist das Honorar da-

her auf Fr. 8'000.-- zu kürzen. Die geltend gemachte Auslagenpauschale von Fr. 686.90 erscheint sodann ausserordentlich hoch und wird vom Rechtsvertreter nicht näher ausgewiesen; anzuerkennen sind Auslagen im Umfang von Fr. 251.60 (Fr. 51.60 Reisekosten und ermessensweise Fr. 200.--). Die Parteikosten für das vorinstanzliche Verfahren sind folglich unter Berücksichtigung der anerkannten Auslagen (Fr. 251.60) und der MWSt (7,7% von Fr. 8'251.60) auf Fr. 8'886.95 festzusetzen.

**Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:**

1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und der Entscheid der Regierungsratsstatthalterin des Verwaltungskreises Frutigen-Niedersimmental vom 27. Oktober 2021 wird aufgehoben.
2. a) Für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht werden keine Kosten erhoben. Der geleistete Kostenvorschuss von Fr. 3'500.-- wird dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils zurückerstattet.  
b) Die Einwohnergemeinde B. \_\_\_\_\_ hat dem Beschwerdeführer für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht die Parteikosten, bestimmt auf Fr. 6'215.15 (inkl. Auslagen und MWSt), zu ersetzen.
3. a) Für das Verfahren vor dem Regierungsratsstatthalteramt Frutigen-Niedersimmental werden keine Kosten erhoben.  
b) Die Einwohnergemeinde B. \_\_\_\_\_ hat dem Beschwerdeführer für das Verfahren vor dem Regierungsratsstatthalteramt Frutigen-Niedersimmental die Parteikosten, bestimmt auf Fr. 8'886.95 (inkl. Auslagen und MWSt), zu ersetzen.

4. Zu eröffnen:

- Beschwerdeführer
- Beschwerdegegnerin
- Regierungsstatthalteramt Frutigen-Niedersimmental

Das präsidierende Mitglied:

Die Gerichtsschreiberin:

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Eröffnung beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, 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.--.