

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 26. Februar 2024

Verwaltungsrichter Häberli, präsidierendes Mitglied
Verwaltungsrichter Daum, Verwaltungsrichter Stohner
Gerichtsschreiberin Marti

A. _____
vertreten durch Fürsprecher ...
Beschwerdeführer

gegen

Evangelisch-reformierter Synodalverband Bern-Jura
(Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn), handelnd durch den
Synodalrat, Postfach, 3000 Bern 22
Beschwerdegegner

betreffend Personalrecht; Kürzung des Gehalts und Kündigung des
Arbeitsverhältnisses (Verfügungen des Departementschefs Zentrale
Dienste bzw. des Synodalrats der Reformierten Kirchen Bern-Jura-
Solothurn vom 5. Mai 2022 und vom 16. Juni 2022)



Prozessgeschichte:

A.

A._____ (Jg. 1966) war ab dem 1. Oktober 2020 als Regionalpfarrer für das Regionalpfarramt B._____ (seit 1.3.2021: Kreis) unbefristet angestellt. Ab Ende Mai 2021 war er zunächst teilweise, später zu 100 % krankgeschrieben. Am 19. März 2022 kündigte A._____ das Arbeitsverhältnis auf den 31. Dezember 2022. Am 30. März 2022 wurde er per sofort und bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freigestellt.

Mit Verfügung vom 5. Mai 2022 kürzte der Departementschef Zentrale Dienste des Evangelisch-reformierten Synodalverbands Bern-Jura (heute auch bezeichnet als Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn [Refbejus]; nachfolgend: Synodalverband und auch kurz Kirche) A._____ den Bruttolohn ab Mai 2022 um 50 %. Mit Verfügung vom 16. Juni 2022 kündigte der Synodalrat das Arbeitsverhältnis auf den 30. September 2022 (Gegenkündigung).

B.

Gegen die Verfügungen vom 5. Mai und 16. Juni 2022 hat A._____ am 3. Juni bzw. 15. Juli 2022 je Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben. Er beantragt im Verfahren 100.2022.161 (Gehaltskürzung), die angefochtene Verfügung sei aufzuheben. Im Verfahren 100.2022.207 (Kündigung) stellt er die folgenden Rechtsbegehren:

- «1. Dem Beschwerdeführer sei für die missbräuchliche Kündigung ohne triftigen Grund eine Sonderrente in Höhe der Invalidenrente zuzusprechen;
2. Eventualiter sei dem Beschwerdeführer eine angemessene Abgangsschädigung im Umfang von mindestens 13 Monatslöhnen (brutto) für die missbräuchliche Kündigung ohne triftigen Grund zuzusprechen;
3. Subeventualiter sei die Sache zur Neuurteilung an den [Synodalverband] zurückzuweisen;
4. Der [Synodalverband] sei zu verpflichten, dem Beschwerdeführer ein den gesetzlichen Anforderungen entsprechendes und wohlwollendes Zwischenzeugnis auszustellen;

5. Dem Beschwerdeführer sei für die widerrechtliche Persönlichkeitsverletzung (insbesondere dem Mobbing), die Fürsorgepflichtverletzung, den missbräuchlichen Gebrauch des Weisungsrechts sowie wegen der missbräuchlichen Gefährdungsmeldung Schadenersatz in gerichtlich anzusetzender Höhe, mindestens jedoch in der Höhe von 6 Monatslöhnen (brutto), sowie eine gerichtlich anzusetzende Genugtuungs- und Schmerzensgeldzahlung zuzusprechen; [...]»

Der Synodalverband beantragt im Verfahren 100.2022.161, die Beschwerde sei abzuweisen (Beschwerdeantwort vom 4.7.2022). Im Verfahren 100.2022.207 schliesst er auf Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei (Beschwerdeantwort vom 15.8.2022).

Erwägungen:

1.

1.1 Angefochten sind zwei Verfügungen der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn in personalrechtlichen Angelegenheiten. Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerden als letzte kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 sowie Art. 76 und 77 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zuständig (vgl. VGE 2021/1 vom 7.4.2022 E. 1.1). Der Beschwerdeführer hat an den vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch die angefochtenen Verfügungen besonders berührt und hat grundsätzlich ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG; vgl. aber E. 1.2 hiernach).

1.2 Zu klären ist vorab das Thema im Verfahren 100.2022.207 (Kündigung):

1.2.1 Das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist auf den Streitgegenstand beschränkt. Ausgangspunkt für dessen Bestimmung bildet der angefochtene Entscheid bzw. die angefochtene Verfügung, das sog. Anfechtungsobjekt. Dieses gibt den Rahmen des Streitgegenstands vor (BVR 2020 S. 59 E. 2.2; Ruth Herzog, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 84 N. 5), der sich im Verlauf des Verfahrens

grundsätzlich nicht erweitern kann (Michel Daum, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 20a N. 5 sowie N. 24 ff. zu den Ausnahmen). Streitgegenstand des an die Kündigungsverfügung anschliessenden Verwaltungsjustizverfahrens ist ausschliesslich die Rechtmässigkeit der Kündigung. Die beschwerdeführende Person kann dabei nach ständiger Rechtsprechung zum öffentlichen Dienstrecht einzig die Aufhebung der Verfügung und in der Folge ihre Weiterbeschäftigung – hier für einen beschränkten Zeitraum von drei Monaten (vorne Bst. A) – verlangen (vgl. VGE 2020/368 vom 11.11.2022 E. 1.2, 2018/59 vom 27.3.2019 E. 1.2 mit Hinweis auf BVR 2011 S. 391 E. 2.2 [bestätigt durch BGer 8C_809/2010 vom 18.2.2011], 2010 S. 337 E. 5.2 ff.). Weder das Gesetz vom 21. März 2018 über die bernischen Landeskirchen (Landeskirchengesetz, LKG; BSG 410.11) noch das Personalreglement der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn vom 29. Mai 2018 für die Pfarrrschaft ([PRP; KES 41.010; einsehbar unter: <www.refbejuso.ch>, Rubrik «Publikationen/Erlasssammlung KES]) sehen in dieser Hinsicht etwas anderes vor.

1.2.2 Soweit der Beschwerdeführer verlangt, es seien ihm eine Sonderrente, eine Abgangsentschädigung sowie Schadenersatz und Genugtuung bzw. Schmerzensgeld zuzusprechen (Rechtsbegehren 1, 2 und 5; vorne Bst. B), ist auf die Beschwerde nicht einzutreten. Über derartige Entschädigungsfolgen wäre in einem dem Kündigungsverfahren nachgelagerten separaten Verfahren zu befinden (BVR 2012 S. 433 E. 2.2, 2011 S. 391 E. 2.2 f. und 3.2; VGE 2020/280 vom 16.2.2021 E. 1.2, 2018/180 vom 2.7.2019 E. 1.3). Ausserhalb des Streitgegenstands liegt auch das Rechtsbegehren 4 (vorne Bst. B), da die angefochtene Verfügung kein Zwischenzeugnis zum Gegenstand hat; in diesem Punkt ist auf die Beschwerde ebenfalls nicht einzutreten. Es erübrigt sich daher, auf die weiteren verfahrensrechtlichen Fragen einzugehen, die der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang aufwirft (insb. Zulässigkeit eines Sprungrekurses; vgl. Beschwerde S. 17 f.).

1.3 Beide Beschwerden sind fristgerecht erhoben worden. Daneben müssen sie unter anderem einen Antrag und eine Begründung enthalten (Form; Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 Abs. 2 VRPG). Dem Antragserfordernis ist Genüge getan, wenn sich aus dem Zusammenhang und unter Zuhilfen-

ahme der Begründung sinngemäss ergibt, was anbegehrt wird (vgl. BVR 2016 S. 560 E. 2, 2015 S. 468 E. 4.2; Michel Daum, a.a.O., Art. 32 N. 18). – Anders als im Verfahren 100.2022.161 (Gehaltskürzung) beantragt der Beschwerdeführer im Verfahren 100.2022.207 (Kündigung) nicht ausdrücklich, die angefochtene Verfügung sei aufzuheben. Der Beschwerde kann aber unter Beizug der Begründung entnommen werden, dass er sich gegen die Kündigung wehrt und die Aufhebung der Verfügungsverfügung verlangt. Insoweit genügt (auch) diese Beschwerde den Formvorschriften.

1.4 Auf die Beschwerde im Verfahren 100.2022.161 (Gehaltskürzung) ist somit in allen Teilen und auf die Beschwerde im Verfahren 100.2022.207 (Kündigung) mit den vorgenannten Einschränkungen einzutreten.

1.5 Da beiden Verfahren der gleiche Lebenssachverhalt zugrunde liegt, rechtfertigt es sich, sie zu vereinigen (Art. 17 Abs. 1 VRPG; Michel Daum, a.a.O., Art. 17 N. 6).

1.6 Das Verwaltungsgericht überprüft die angefochtenen Verfügungen auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG).

2.

Der unbestrittene Sachverhalt stellt sich wie folgt dar:

2.1 Der Beschwerdeführer trat am 1. Oktober 2020 eine Stelle als Regionalpfarrer für das Regionalpfarramt B. _____ an. Sein Beschäftigungsgrad betrug zunächst 30 % und wurde per 1. März 2021 auf 100 % erhöht (vgl. Arbeitsvertrag vom 28.10.2020 [Vorakten pag. 37 f.]). Während seiner Anstellung war er wie folgt krankgeschrieben (Vorakten pag. 68 ff.):

– 25. Mai bis 31. August 2021	50 %
– 1. September bis 31. Oktober 2021	30 %
– 8. Dezember 2021 bis 31. März 2022	100 %

2.2 Am 7. Dezember 2021 informierte der Beschwerdeführer seinen Vorgesetzten, den Leiter Personalentwicklung Pfarerschaft der Reformierten Kir-

chen Bern-Jura-Solothurn (nachfolgend: Vorgesetzter), über seine Krankschreibung bis (vorerst) zum 9. Januar 2022. Er verwies zudem auf das anstehende Mitarbeitergespräch (MAG), an dem sie sich «gerne eingehender miteinander unterhalten» könnten. Der Vorgesetzte erkundigte sich daraufhin nach der Möglichkeit eines Gesprächs Mitte Dezember, «um zu schauen, wo wir Dich unterstützen können». Der Beschwerdeführer lehnte ein Gespräch während seiner Krankschreibung ab. Wenn der Vorgesetzte ihn unterstützen wolle, solle er schauen, «dass diese koordinierten Spiele aufhören»; diese grenzten an Mobbing. Der Vorgesetzte antwortete wie folgt:

«Lieber A. _____

Ich bin mir bewusst, dass Du Erholung brauchst. So hast Du es mir ja auch letzten Freitag gesagt. Andererseits denke ich, dass weil vermutlich Deine Krankschreibung mit der schwierigen Situation in Deinem Kreis zu tun hat und weil Du mich gebeten hast, etwas dagegen zu unternehmen, ein baldiges Gespräch nötig wäre.

Dich zu unterstützen ist mein/unser Anliegen. Ohne ein Gespräch mit Dir ist es aber schwierig, die richtigen Massnahmen zu ergreifen, um die Situation für Dich zu verbessern.

Drum wiederhole ich einfach nochmals meine Anfrage.

[...]

Ein Gespräch Mitte Dezember lehnte der Beschwerdeführer weiterhin ab. Er schlug seinem Vorgesetzten aber konkrete Unterstützungsmassnahmen vor, darunter die teilweise Wiederaufnahme der Arbeit ab Januar 2022 sowie ein Coaching, wobei er mehrere in Frage kommende Personen nannte. Der Vorgesetzte erklärte sich mit einem Gespräch (erst) am 10. Januar 2022 einverstanden, um über die vorgeschlagenen Massnahmen zu sprechen; das MAG sollte derweil verschoben werden (vgl. zum Ganzen E-Mail-Verkehr vom 7.-10.12.2021 [Vorakten pag. 94 ff., 101]).

2.3 Am Gespräch vom 10. Januar 2022 nahmen der Beschwerdeführer, sein Vorgesetzter und die Leiterin Fachstelle Personal der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn teil. Gemäss der aktenkundigen Gesprächsnotiz zeigte sich der Beschwerdeführer überzeugt, «dass er Teil eines inszenierten Spiels sei, in dem es darum gehe, ihn zu testen, ob er seinen Aufgaben gewachsen sei oder nicht». Der Beschwerdeführer sprach von einer «Mobbing-Situation». Er konsultierte eine Psychologin und sei mit seinem Hausarzt in Kontakt. Im Hinblick auf den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben kamen die Gesprächsteilnehmenden überein, dass der Vorgesetzte mit einem vom Be-

schwerdeführer vorgeschlagenen Coach Kontakt aufnehmen. Der Beschwerdeführer wünschte einen sanften Wiedereinstieg ab dem 1. März 2022. Schliesslich wurde ein weiteres Gespräch für den 27. Januar 2022 vereinbart (Vorakten pag. 106).

2.4 Am 13./14. Januar 2022 erhielt der Vorgesetzte Kenntnis eines Schreibens, das der Beschwerdeführer am 21. Dezember 2021 an den Präsidenten der Reformierten Kirchgemeinde (KG) C._____ (Kirchlicher Bezirk B._____) gerichtet hatte (Vorakten pag. 107). Das als «Verfügung Organisationsberatung» betitelte Schreiben hat im Wesentlichen folgenden Inhalt (Vorakten pag. 112 f.): Der Beschwerdeführer unterstellt der KG C._____ «desaströse Verhältnisse» und «gravierende Mängel» in der Organisation. Nach Rücksprache mit dem Regierungstatthalter habe dieser dringend eine Organisationsberatung empfohlen, welche die KG C._____ aus dem «Schlamassel» herausführen solle. Er (der Beschwerdeführer) verordne «kraft meines Amtes, das ich zurzeit aus gesundheitlichen Gründen nicht ausübe», dem Kirchgemeinderat C._____ umgehend eine «professionelle Organisationsberatung». Da «Beratungsfirmen wie ... oder ... sehr ausgelastet» seien mit Beratungen in anderen Kirchgemeinden im B._____, empfehle er Prof. Dr. D._____ von der Universität Dieser scheine als einziger im Kanton Bern über die Kompetenz zu verfügen, eine Kirchgemeinde «mit Zuständen wie im alten Rom» richtig zu analysieren und zeitgemässe Massnahmen zu ergreifen. Der Beschwerdeführer wies sodann darauf hin, dass eine «Verschleppung der Wiederherstellung der Funktionstüchtigkeit der Kirchgemeinde» dazu führen könnte, dass das Regierungstatthalteramt eine Sonderverwaltung einsetze. Vor allem sei die Wiederherstellung Voraussetzung für seine Rückkehr ins Regionalpfarramt. Als «Rechtsbelehrung» hielt der Beschwerdeführer fest, für eine Einsprache gegen seine «Verfügung» bestünden keine rechtlichen Grundlagen; deshalb sei jeglicher Widerstand zwecklos. Der Vorgesetzte liess den Beschwerdeführer mit E-Mail vom 14. Januar 2022 wissen, das erwähnte Schreiben sei im Inhalt und Ton nicht akzeptierbar und stelle eine Kompetenzüberschreitung dar. Er wies ihn an, während seiner Krankschreibung «bis auf Widerruf» amtliche Tätigkeiten zu unterlassen, insbesondere die Kommunikation mit Kirchgemeinden «und weiteren kirchlichen Akteuren in Deinem Kreis». Schliesslich teilte er ihm

seine Absicht mit, «aus Sorge um Deine Gesundheit» auf ein Coaching (vorerst) zu verzichten und stattdessen vor dem 27. Januar 2022 ein weiteres Gespräch zu führen, im Beisein (auch) der Fachstellenleiterin Personal (Vorakten pag. 107).

2.5 Dieses zusätzliche Gespräch kam offenbar nicht zustande. Derweil traf sich der Beschwerdeführer mit einem Care Manager der SWICA Gesundheitsorganisation (nachfolgend: SWICA; Krankentaggeldversicherer der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn). Dieser lehnte entgegen dem Wunsch des Beschwerdeführers eine Teilnahme am Gespräch vom 27. Januar 2022 (vorne E. 2.3 am Ende) ab (Vorakten pag. 114 f.). In der Folge kam es zu Differenzen bezüglich des weiteren Vorgehens. Während der Beschwerdeführer ein mediatives Verfahren vorschlug, hielt sein Vorgesetzter am Termin vom 27. Januar 2022 fest, den er als (weiteres) Mitarbeiter- bzw. Standortgespräch während der Krankschreibung verstand. Daraufhin sagte der Beschwerdeführer seine Teilnahme am Gespräch ab; er begründete dies mit der fehlenden Vertrauensbasis (vgl. E-Mail-Verkehr vom 20.-24.1.2022 [Vorakten pag. 121 ff.]). Die Absage bestätigte er am 25. Januar 2022 telefonisch. Bei dieser Gelegenheit bat ihn der Vorgesetzte um ein Arztzeugnis mit einer «Prognosestellung» und um sein Einverständnis, um mit seinem Psychiater (gemeint wohl: mit seiner Psychologin) ein Gespräch zu führen. Der Beschwerdeführer lehnte beides ab (vgl. Gesprächsnotiz vom 25.1.2022 [Vorakten pag. 133] sowie E-Mail-Verkehr vom 25.1.2022 [Vorakten pag. 128]).

2.6 Mit E-Mail vom 28. Januar 2022 gelangte der Beschwerdeführer an seinen Vorgesetzten und (in Kopie) an die Fachstellenleiterin Personal und machte die beiden hauptverantwortlich für die «Spiele», die er insbesondere darin erblickte, dass ihm Informationen vorenthalten worden seien. Diese «Spiele» seien systematisch und koordiniert gewesen; «es begann mit der Teamretraite, geht über die Fiktion einer fristlosen Entlassung von F. [Vorgänger des Beschwerdeführers], zu E._____, F._____, C._____, deren Planspiel sehr wohl mit dir abgesprochen war, G._____ und H._____». Weiter äusserte sich der Beschwerdeführer zum Kontakt mit dem Care Manager der SWICA wie folgt:

«Ich erinnere mich, was der [Care Manager] mir sagte, als ich ihm die Wahrheit einschenkte, nachdem ich ihm glaubwürdig vorspielte, dass

ich im unbeheizten Dachstock wohne und ihn dort in einem nur mit einem lärmenden Heizlüfter geheizten Abstellraum empfinde. Quasi als Veranschaulichung dafür, wie ich als Regionalpfarrer willkommen geheissen wurde. Ich habe ihn leiden sehen, wie er seine Arbeit unter Druck gesetzt nicht wahrnehmen konnte. Als ich den Schleier lüftete meinte er ganz entsetzt: Das hätte man ihm auch anders beibringen können, er sei ein empathischer Mensch. Deshalb war er auch nicht bereit, mitzuarbeiten. Dafür fehle die Vertrauensbasis. So fühle ich mich: Betrogen, hintergangen, gedemütigt und beschämt. Wie jemand, der von seiner Partner[in]/seinem Partner betrogen wurde. Dass ich auch ein empathischer und sensibler Mensch bin, muss ich wohl nicht erwähnen.»

Schliesslich nahm der Beschwerdeführer Bezug auf seine frühere Anstellung als Spitalseelsorger in einem anderen Kanton. Gemäss seinen eigenen Angaben hängte ihm dort eine befreundete Arbeitskollegin ein Strafverfahren an, das aber «zurückgezogen» worden sei, bevor er seine Stelle als Regionalpfarrer antrat. An seinen Vorgesetzten und die Fachstellenleiterin Personal richtete der Beschwerdeführer die folgenden Worte: «Wenn es eure Absicht war, das bössartige Spiel des Seelsorgeteams fortzusetzen, dann muss ich euch sagen, dass es nicht hilft, das Trauma zu verarbeiten, indem die Traumatisierung fortgesetzt wird». Unter den gegebenen Umständen kehre er nicht mehr ins Regionalpfarramt zurück, denn es sei ihm nicht zumutbar, unter den bisherigen Bedingungen zu arbeiten (Vorakten pag. 138 f.).

2.7 Infolge dieser E-Mail reichte der Vorgesetzte am 31. Januar 2022 bei der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) B._____ eine Gefährdungsmeldung betreffend den Beschwerdeführer ein (Vorakten pag. 144 ff.). Mit Schreiben vom gleichen Tag setzte er diesen darüber in Kenntnis. Gleichzeitig informierte er ihn über die sofortige Sperrung seines Mail-Accounts, weil er (der Beschwerdeführer) einige Tage zuvor einer Pfarrerin eine E-Mail mit einem für die Empfängerin nicht nachvollziehbaren Inhalt geschrieben und damit gegen die am 14. Januar 2022 erteilte Weisung (vgl. vorne E. 2.4) verstossen habe. Weiter forderte der Vorgesetzte ihn unter Hinweis auf die einschlägige personalrechtliche Verordnungsbestimmung auf, ein Arztzeugnis mit Aussagen über Ausmass und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit einzureichen (Vorakten pag. 141). Am 8. Februar 2022 beschwerte sich der Beschwerdeführer bei seinem Vorgesetzten über die arbeitgeberseitige Einmischung in seine gesundheitlichen Belange. Der Umgang mit seiner Krankheit sei übergriffig und persönlichkeitsverletzend, die Gefährdungsmeldung nehme er als willkürlich und ehrverletzend

wahr. Auf die Forderung, ein Arztzeugnis mit einer Prognose vorzulegen, könne er (weiterhin) nicht eingehen. Er sei nicht verpflichtet, einen anderen Hausarzt zu suchen, der bereit sei, zum jetzigen Zeitpunkt eine Prognose zu stellen (Vorakten pag. 166). Mit Antwortschreiben vom 22. Februar 2022 wiesen die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn den Beschwerdeführer auf seine Mitwirkungspflichten bezüglich der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess hin sowie – bei deren Verletzung – auf die Möglichkeit einer Gehaltskürzung oder -einstellung. In diesem Zusammenhang forderten sie ihn auf, mit der SWICA zu kooperieren, die ihm bereits die Einstellung der Krankentaggelder wegen fehlender Mitwirkung bei der Abklärung seiner Krankheit angedroht hatte (Vorakten pag. 167 ff.). Mit E-Mail vom 26. Februar 2022 teilte der Beschwerdeführer seinem Vorgesetzten und der Fachstellenleiterin Personal mit, die Kirche könne sich eine andere Pfarrperson für das Regionalpfarramt suchen, falls er am 14. März 2022 «die Schmach und Demütigung in Form eines Gesprächs bei der KESB» über sich ergehen lassen müsse (Vorakten pag. 173). Am 3. März 2022 wurde ihm eine letzte Frist bis zum 16. März 2022 gesetzt, um das angeforderte Arztzeugnis einzureichen, andernfalls eine Lohnkürzung oder -einstellung in Erwägung gezogen werde; gleichzeitig erhielt er Gelegenheit, zu dieser Massnahme Stellung zu nehmen (Vorakten pag. 177). Mit E-Mail vom 4. März 2022 erklärte der Beschwerdeführer gegenüber seinem Vorgesetzten und der Personalabteilung, er habe ein «Arztzeugnis ohne voraussichtliche Dauer» eingereicht, weil sein Hausarzt nicht auf die Forderung nach weitergehenden Angaben eingegangen sei (Vorakten pag. 183). Am 16. März 2022 bot er die Wiederaufnahme der Arbeit per 1. April 2022 an (Vorakten pag. 195).

2.8 An einem Gespräch vom 10. März 2022 mit dem Bereichsleiter Theologie der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn – diesem ist der Vorgesetzte des Beschwerdeführers unterstellt (vgl. angefochtene Kündigungsverfügung Bst. W) – wiederholte der Beschwerdeführer seine Wahrnehmung eines «Spiels», mit dem er getestet werden solle. Als dessen Verantwortliche nannte er wiederum seinen Vorgesetzten und die Fachstellenleiterin Personal (vgl. die offenbar vom Bereichsleiter Theologie verfasste Gesprächsnotiz [Vorakten pag. 185 f.]). Nachdem der Beschwerdeführer am 14. März 2022 den Gesprächstermin bei der KESB B._____ wahrgenommen hatte, wandte er sich tags darauf per E-Mail an seinen Vorgesetzten und die Fach-

stellenleiterin Personal. Er erklärte, er möge dieses «Psychotherapiespiel» nicht mehr mitspielen. Spiel und Realität gingen für ihn zu weit auseinander. Er forderte die beiden «ein letztes Mal» auf, das «Spiel» zu beenden, ansonsten «verändere [er] die Realität». Beides werde die Wahrheit ans Licht bringen (Vorakten pag. 190). Die KESB B. _____ sah derweil keinen Anlass zur Prüfung erwachsenenschutzrechtlicher Massnahmen (Vorakten pag. 192).

2.9 Am 18. März 2022 schlugen die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn dem Beschwerdeführer vor, das Arbeitsverhältnis per 31. Juli 2022 in gegenseitigem Einverständnis aufzulösen (Vorakten pag. 193). Noch vor Kenntnisnahme dieses Schreibens kündigte der Beschwerdeführer am 19. März 2022 das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2022 (Vorakten pag. 198 f.). Gleichzeitig bestätigte er sein Angebot, die Arbeit per 1. April 2022 wieder aufzunehmen (Vorakten pag. 195). Da die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn ihn hierzu (weiterhin) gesundheitlich nicht in der Lage sahen, stellte ihn der Departementschef Theologie mit Verfügung vom 30. März 2022 per sofort und bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Erfüllung seiner Aufgaben frei (Vorakten pag. 209 ff.). Diese Verfügung blieb unangefochten. Am 31. März 2022 forderte die SWICA beim Beschwerdeführer eine Vollmacht für ein medizinisches Gutachten an, weil er den erbetenen medizinischen Bericht nicht eingereicht und die erteilte Vollmacht für seinen Hausarzt wieder zurückgezogen hatte (Vorakten pag. 214). Gleichtags forderten ihn sein Vorgesetzter und die Fachstellenleiterin Personal erneut auf, mit der SWICA zu kooperieren, ansonsten die Kirche in Erwägung ziehe, ihm die Lohnzahlung zu kürzen oder einzustellen (Vorakten pag. 216). Nachdem der Beschwerdeführer gegenüber der SWICA erklärt hatte, er sei wieder voll arbeitsfähig, schloss diese den Fall am 5. April 2022 ohne weitere Abklärungen per Ende März 2022 ab (Vorakten pag. 223). In der Folge ordneten die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn gegenüber dem Beschwerdeführer zunächst die hälftige Kürzung seines Bruttolohns an (Verfügung des Departementschefs Zentrale Dienste vom 5.5.2022) und kündigten danach das Arbeitsverhältnis auf den 30. September 2022 (Verfügung des Synodalrats vom 16.6.2022; vorne Bst. A).

3.

3.1 Im Verfahren 100.2022.207 ist in der Sache die Rechtmässigkeit der Kündigung des Anstellungsverhältnisses streitig (dazu hinten E. 4-6). Da der Beschwerdeführer in diesem Verfahren eine Verletzung des rechtlichen Gehörs rügt, ist zunächst darauf einzugehen. Denn der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur und seine Verletzung führt ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selbst grundsätzlich zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids bzw. der angefochtenen Verfügung (statt vieler BGE 149 I 91 E. 3.2; Michel Daum, a.a.O., Art. 21 N. 9).

3.2 Der Beschwerdeführer macht geltend, seine Entlassung habe schon vor seiner Anhörung faktisch festgestanden. Er begründet dies damit, dass die Kirche ihm kurz vor Einleitung des Kündigungsverfahrens die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses angeboten hat. Zudem sei seine Stelle schon während der ihm im Kündigungsverfahren gewährten Frist zur Stellungnahme neu ausgeschrieben worden (Beschwerde Kündigung S. 15 f.).

3.3 Der Anspruch auf rechtliches Gehör (vgl. Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]; Art. 26 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Bern [KV; BSG 101.1]; Art. 21 ff. VRPG) gewährleistet allgemein das Recht, angehört zu werden, bevor eine Verfügung getroffen bzw. ein Entscheid gefällt wird, der die Rechtslage der betroffenen Person berührt (Art. 21 Abs. 1 VRPG; BVR 2018 S. 139 E. 5.1.1; Michel Daum, a.a.O., Art. 21 N. 2 und 14; vgl. auch Art. 12 Abs. 2 der Personalverordnung des Synodalarats der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn vom 29. August 2019 für die Pfarerschaft [PVP; KES 41.011] betreffend die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung). Der Anspruch ist im öffentlichen Dienstrecht verletzt, wenn eine Entlassung schon vor der Anhörung faktisch feststeht (BGE 140 I 320 [BGer 8C_340/2014 vom 15.10.2014] nicht publ. E. 5.2; BGer 8C_7/2021 vom 27.8.2021, in JAR 2022 S. 429 E. 4.1; vgl. allgemein auch Michel Daum, a.a.O., Art. 21 N. 17). – Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist in Art. 25 PRP und Art. 17-19 PVP geregelt. Die Bestimmungen sind Art. 27a des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) und Art. 30a-30c der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1) nachgebildet. Gemäss Art. 17 PVP kann

die Anstellungsbehörde mit der betroffenen Person die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses vereinbaren, wenn die gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr gegeben ist und triftige Gründe nach Art. 22 Abs. 2 PRP nicht eindeutig nachweisbar sind. Wenn hingegen triftige Kündigungsgründe eindeutig und nachweisbar vorliegen, soll für eine Austrittsvereinbarung kein Raum mehr bestehen (vgl. VGE 2021/102 vom 17.5.2023 E. 3.3 f., u.a. mit Hinweis auf Hans-Ulrich Zürcher, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Personalrecht, 3. Aufl. 2021, S. 75 ff., S. 85 N. 89 betreffend die einvernehmliche Auflösung des Anstellungsverhältnisses im kantonalen Personalrecht).

3.4 Die Verantwortlichen sind zunächst offenbar nicht vom Vorliegen «eindeutig nachweisbarer» Kündigungsgründe ausgegangen. Wie es sich damit und der Zulässigkeit des Abschlusses einer Austrittsvereinbarung im Einzelnen verhält, muss hier nicht vertieft werden. Jedenfalls kann aus dem Vorgehen der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn nicht geschlossen werden, der Entschluss zur Kündigung sei bereits gefasst worden. Das ergibt sich schon daraus, dass das Schreiben vom 18. März 2022 mit dem Vorschlag zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom Vorgesetzten und der Fachstellenleiterin Personal unterzeichnet ist (Vorakten pag. 193); das Kündigungsverfahren hat der Synodalrat hingegen erst an seiner Sitzung vom 7. April 2022 eingeleitet (Vorakten pag. 224). Sodann streitet die Kirche nicht ab, dass die Stelle neu ausgeschrieben wurde, während die dem Beschwerdeführer eingeräumte Frist zur Stellungnahme noch lief. Hierfür bestanden indes sachliche Gründe: Im Zeitpunkt der Gehörsvergewährung war der Beschwerdeführer schon freigestellt, nachdem er das Arbeitsverhältnis selber gekündigt hatte (vgl. vorne E. 2.9). Die rasche Neubesetzung seiner Stelle drängte sich deshalb auf. Die Rüge der Gehörsverletzung erweist sich somit als unbegründet.

4.

In der Sache ist die Rechtmässigkeit der Kündigung des Anstellungsverhältnisses zu überprüfen.

4.1 Seit dem 1. Januar 2020 regelt das landeskirchliche Recht das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis der Geistlichen (Art. 15 Abs. 1 und Art. 1 Abs. 2 LKG). Die kantonale Personalgesetzgebung, die vorher im Grundsatz anwendbar war (Art. 2 Abs. 1 und 2 PG in der ursprünglichen Fassung [BAG 05-45]; Art. 30 Abs. 1 des mit dem LKG aufgehobenen Gesetzes vom 6. Mai 1945 über die bernischen Landeskirchen in der Fassung vom 5.4.2011 [BAG 11-95]), hat nur noch subsidiäre Geltung bei Fehlen eigener Bestimmungen der Landeskirchen (Art. 15 Abs. 3 LKG). Die Synode der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn hat am 29. Mai 2018 das PRP erlassen, das ebenfalls am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist (Art. 90 PRP; zum Ganzen VGE 2021/1 vom 7.4.2022 E. 4.1).

4.2 Das Anstellungsverhältnis des Beschwerdeführers als Regionalpfarrer untersteht dem PRP (Art. 1 Abs. 2 Bst. d PRP). Gemäss Art. 22 Abs. 1 PRP kann die Anstellungsbehörde vorbehältlich hier nicht interessierender Ausnahmen das Arbeitsverhältnis unter Wahrung einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils auf das Ende eines Monats durch Verfügung kündigen. Nach Art. 22 Abs. 2 PRP hat die Anstellungsbehörde für die Kündigung triftige Gründe anzugeben; solche liegen insbesondere vor, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ungenügende Leistungen erbringt (Bst. a), Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat (Bst. b), durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört (Bst. c), Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt (Bst. d) oder Anforderungen an das allgemeine Verhalten missachtet, wie es die Dienstanweisung verlangt (Bst. e). Diese Aufzählung ist nicht abschliessend, wie der Reglementswortlaut («insbesondere») zeigt. Die Kündigungsgründe nach Art. 22 Abs. 2 Bst. a-d PRP entsprechen jenen, die Art. 25 Abs. 2 Bst. a-d PG für das Kantonspersonal vorsieht. Die dazu ergangene Rechtsprechung kann für die Beurteilung von Kündigungen der Pfarrschaft herangezogen werden. Als triftige Gründe sind danach mit Blick auf die ebenfalls nicht abschliessende Aufzählung von Art. 25 Abs. 2 PG auch Dienstpflichtverletzun-

gen oder ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis anerkannt. Allgemein umschrieben liegen triftige Gründe für eine Kündigung dann vor, wenn die Weiterbeschäftigung der betroffenen Person dem öffentlichen Interesse widerspricht, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung (BVR 2023 S. 326 E. 3.1, 2012 S. 294 E. 4.1). Bei der Beurteilung des Verhaltens der betroffenen Person steht der zuständigen Behörde ein gewisses Ermessen zu, weil sie den tatsächlichen Verhältnissen näher steht als das Gericht (BVR 2023 S. 326 E. 3.1, 2010 S. 157 E. 3.2.2). Ein Verschulden der betreffenden Person wird nicht vorausgesetzt; es genügen objektive Gründe. Kann die übertragene Aufgabe wegen Krankheit oder eines Unfalls nicht (mehr) genügend erfüllt werden, so liegt darin grundsätzlich ein Kündigungsgrund (BVR 2009 S. 443 E. 2.3, 2009 S. 107 E. 9.1). Der Nachweis für die Kündigungsgründe bzw. – präziser – für die diesen zugrunde liegenden Tatsachen obliegt der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber (BVR 1993 S. 227 E. 2; VGE 2017/269 vom 22.5.2018 E. 3.3; Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 80 N. 77). Die Voraussetzungen für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen und die Auflösung muss stets verhältnismässig sein (BVR 2023 S. 326 E. 3.1, 2010 S. 157 E. 3.2.2).

4.3 Der Synodalrat begründet die Kündigung zunächst mit der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers. Diese habe bis zum Kündigungszeitpunkt (16.6.2022) fortbestanden, auch wenn der Beschwerdeführer nur bis Ende März 2022 krankgeschrieben gewesen sei. Weiter sei der Beschwerdeführer aufgrund seiner Überzeugung, er sei Teil eines gegen ihn gerichteten «Spiels», nicht in einer «Verfassung», in der er seine anspruchsvolle Tätigkeit als Regionalpfarrer wieder aufnehmen könne (angefochtene Kündigungsverfügung E. 3.5). – Der Beschwerdeführer bestreitet das Vorliegen von Kündigungsgründen. Er sei ab dem 1. April 2022 voll arbeitsfähig und in der Lage gewesen, seine Tätigkeit wieder aufzunehmen. Er habe auf diesen Zeitpunkt denn auch seine Arbeit wieder angeboten (Beschwerde Kündigung S. 5 ff.).

4.4 Zu Recht unbestritten geblieben ist, dass die Sperrfrist nach Art. 26 PRP i.V.m. Art. 28 Abs. 1 Bst. b PG eingehalten worden ist (Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit; vgl. angefochtene Kündigungsverfügung E. 3.2). So-

dann hat die Vorinstanz unter Hinweis auf die privatrechtliche Rechtsprechung des Bundesgerichts erwogen, dass eine Gegenkündigung zulässig sei, sofern sie – unter Einhaltung der vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist – auf einen früheren Zeitpunkt ausgesprochen wird als der Termin der ersten Kündigung (sog. überholende Gegenkündigung; angefochtene Kündigungsverfügung E. 3.1 mit Hinweis auf BGer 4A_663/2010 vom 28.2.2011, in JAR 2012 S. 150 E. 2.4 und Facincani/Bazzell, in Handkommentar Arbeitsvertrag, 2021, Art. 335 OR N. 9; vgl. auch BGer 4A_22/2014 vom 23.4.2014, in JAR 2015 S. 208 E. 4.3.2). Weshalb es sich im öffentlichen Dienstrecht anders verhalten sollte, ist nicht ersichtlich. Da der Beschwerdeführer in diesem Punkt nichts vorbringt, erübrigen sich Weiterungen dazu.

5.

Zum Vorliegen triftiger Kündigungsgründe ergibt sich Folgendes:

5.1 Zunächst ist zu prüfen, ob der Synodalrat die Kündigung zu Recht mit der gesundheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers begründet hat.

5.1.1 Die nachgewiesene und unbestrittene Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers dauerte bis zum 31. März 2022 (vorne E. 2.1). Nachdem der Beschwerdeführer per 1. April 2022 seine Arbeit wieder angeboten hatte, wurde er am 30. März 2022 per sofort «bis zum Ende der Kündigungsfrist» freigestellt (vorne E. 2.9). Der Beschwerdeführer hält zu Recht fest, dass die Kirche damit auf seine Arbeitsleistung verzichtete und ihm die Möglichkeit nahm, seine (angeblich) wiedererlangte Arbeitsfähigkeit unter Beweis zu stellen (vgl. Beschwerde Kündigung S. 7). Soweit die Kirche behauptet, der Beschwerdeführer sei über den 31. März 2022 hinaus und auch im Zeitpunkt der Kündigungsverfügung noch gesundheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen (Beschwerdeantwort Kündigung S. 4), trägt sie hierfür die Beweislast und hat somit nach der allgemeinen Beweislastregel die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen (vgl. Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [ZGB; SR 210]; statt vieler BVR 2016 S. 5 E. 5.3 mit Hinweisen). Denn im vorliegenden Fall

leitet die Arbeitgeberin Rechte aus der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers ab und nicht umgekehrt (vgl. zur zweiten Konstellation hingegen etwa BGer 8C_619/2014 vom 13.4.2015, in JAR 2016 S. 227 E. 3.2.1). Die Frage der Arbeits(un)fähigkeit des Arbeitnehmers beschlägt mithin die Sachverhaltsfeststellung (vgl. BGer 4A_587/2020 vom 28.5.2021 E. 3.1.2; ferner BGer 8C_607/2021 vom 19.1.2022, in ARV 2022 S. 55 E. 5.2). Ob eine (nachgewiesene) Arbeitsunfähigkeit einen Kündigungsgrund zu begründen vermag oder nicht, ist demgegenüber eine Rechtsfrage (vgl. VGE 23398 vom 31.3.2009 E. 2.1.2, 22867 vom 20.11.2007 E. 2.2.1).

5.1.2 Die Kompetenz zur (medizinischen) Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit kommt vorab Ärztinnen und Ärzten zu. Das gilt insbesondere, wenn die (angeblich) ursächliche gesundheitliche Beeinträchtigung – wie offenbar hier – psychischer Natur ist. Der Beweis der Arbeitsunfähigkeit kann aber grundsätzlich mit jeder Erkenntnisquelle erbracht werden, zumal der Katalog der Beweismittel in Art. 19 Abs. 1 VRPG nicht abschliessend ist (vgl. BVR 2012 S. 252 E. 3.3.2; Michel Daum, a.a.O., Art. 19 N. 45).

5.1.3 Die Kirche stützt ihre Behauptung einzig auf die eigene Einschätzung zum Gesundheitszustand des Beschwerdeführers. Sie legt indes nicht dar und es ist auch nicht ersichtlich, dass die Vorgesetzten des Beschwerdeführers qualifiziert sind, den Gesundheitszustand selber zu beurteilen. Zu Recht behauptet die Kirche auch nicht, die umstrittene Tatsache der (vollständigen) Arbeitsunfähigkeit im massgeblichen Zeitraum könne aus der fehlenden Mitwirkung des Beschwerdeführers bei der Beibringung des angeforderten Arztszeugnisses (vgl. vorne E. 2.7) abgeleitet werden. Spätestens nachdem die SWICA den Fall des Beschwerdeführers per Ende März 2022 abgeschlossen hatte (vorne E. 2.9), oblag es der Kirche, bei Zweifeln an der wiedererlangten Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers (medizinische) Abklärungen zu veranlassen. Hierzu stand ihr namentlich das Mittel der vertrauensärztlichen Untersuchung zur Verfügung (Art. 32 Abs. 2 PVP). Wie der Beschwerdeführer zu Recht einwendet, blieb die Kirche in dieser Hinsicht aber untätig (Beschwerde Kündigung S. 5 f.). In tatsächlicher Hinsicht ist damit eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers nach dem 31. März 2022 nicht nachgewiesen. Bei diesem Beweisergebnis liegt insofern kein Kündigungsgrund vor.

5.2 Die Vorinstanz begründet die Kündigung jedoch auch damit, dass sich der Beschwerdeführer als Opfer von Intrigen (Teil eines «Spiels») sieht und deshalb seine «Verfassung» eine Rückkehr in das anspruchsvolle Regionalpfarramt nicht zulasse (vorne E. 4.3). Damit bringt die Kirche zumindest sinngemäss zum Ausdruck, dass es an der Grundlage für eine weitere vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit fehlt und eine Weiterbeschäftigung nicht zumutbar ist. Auch der Beschwerdeführer erblickt in der erwähnten Argumentation der Kirche eine separate Begründung für die Kündigung. Er erwähnt in diesem Zusammenhang «gravierende zwischenmenschliche Spannungen resp. Konfliktsituationen» zwischen ihm und seinem Vorgesetzten (Beschwerde Kündigung S. 6).

5.2.1 Der Beschwerdeführer äusserte während seiner 100%igen Krankenschreibung gegenüber der Kirche wiederholt den Verdacht, er sei Teil von gegen ihn gerichteten inszenierten bzw. koordinierten Machenschaften, als deren Hauptverantwortliche er seinen Vorgesetzten und die Fachstellenleiterin Personal sah. Er warf den beiden zudem sinngemäss vor, das «böserartige Spiel» der Kollegen und Kolleginnen an seiner früheren Arbeitsstelle fortzusetzen und ihn damit zu traumatisieren (vgl. vorne E. 2.2 f., 2.6 und 2.8). Aus den Akten geht nicht hervor, gestützt auf welche konkreten Vorkommnisse der Beschwerdeführer zur Überzeugung gelangte, er sei Teil eines «Spiels». Die gegen seinen Vorgesetzten und die Fachstellenleiterin Personal erhobenen Vorwürfe substanziiert er auch in seiner Beschwerde nicht, obwohl sie schwer wiegen und er sich bewusst ist, dass sie für die Kündigung wesentlich sind (vgl. Beschwerde Kündigung S. 6 Rz. 2.12). Es ist dem Verwaltungsgericht daher nicht möglich, die Vorwürfe nachzuvollziehen und einzuordnen. Wie sich aus den nachfolgenden Erwägungen ergibt, sind sie aber allemal bereits für sich allein geeignet, das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten erheblich zu stören.

5.2.2 Die Voraussetzungen für eine vertrauensvolle weitere Zusammenarbeit waren offenbar auch aus Sicht des Beschwerdeführers nicht mehr gegeben, zumal er seine Absage für den Gesprächstermin vom 27. Januar 2022 mit der fehlenden Vertrauensbasis begründete (vgl. vorne E. 2.5). Hinzu kommt, dass er in seiner E-Mail vom 28. Januar 2022 die Weiterarbeit

zu den bisherigen Bedingungen als unzumutbar bezeichnete und die Rückkehr ins Regionalpfarramt unter diesen Umständen ausschloss (vorne E. 2.6). Sein Vorgesetzter sah sich kurz darauf dazu veranlasst, eine Gefährdungsmeldung bei der KESB einzureichen, auch wenn ausschlaggebend hierfür die in der gleichen E-Mail gemachten Schilderungen des Beschwerdeführers zum Kontakt mit dem Care Manager der SWICA waren (vgl. vorne E. 2.6 f.; Beilage 1 zur Gefährdungsmeldung [Vorakten pag. 148f.]). Weiter äusserte sich der Beschwerdeführer in seiner «Verfügung» vom 21. Dezember 2021 sehr abschätzig über die adressierte, in seinem Regionalpfarrkreis liegende Kirchgemeinde. Im Übrigen ist nicht ersichtlich, dass er für die «verfügte» Massnahme überhaupt zuständig gewesen wäre. Sein Vorgesetzter sah in diesem Handeln denn auch eine Kompetenzüberschreitung und bezeichnete das Schreiben als inakzeptabel (vorne E. 2.4). Kurze Zeit später liess er wegen einer Weisungsverletzung seitens des Beschwerdeführers dessen Mail-Account sperren (vorne E. 2.7). Diese Vorkommnisse dürften das gegenseitige Vertrauen zusätzlich belastet haben.

5.2.3 Insgesamt ist davon auszugehen, dass das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten massgeblich beeinträchtigt ist und damit die Voraussetzungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr gegeben sind. Dieser Zustand ist zudem überwiegend auf das Verhalten des Beschwerdeführers zurückzuführen. Ein triftiger Kündigungsgrund liegt damit grundsätzlich vor (vgl. vorne E. 4.2; VGE 2021/344 vom 3.11.2023 E. 5.2 mit Hinweisen). Wohl ist anerkannt, dass die Frage nach dem Verschulden Einfluss auf die Beurteilung des triftigen Grundes haben kann, wenn widrige Umstände im Arbeitsumfeld der oder des Betroffenen zur Entwicklung der Beendigungsgründe geführt haben oder wenn eine (kündigungsrelevante) Erkrankung der oder des Angestellten auf das Verhalten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zurückzuführen ist (BVR 2007 S. 538 E. 3.5.2; VGE 2019/379 vom 30.6.2021 E. 4.1, 2018/180 vom 2.7.2019 E. 4.2 einleitend). Solches ist hier jedoch nicht ersichtlich. Die vom Beschwerdeführer erhobenen Mobbingvorwürfe werden in der Beschwerde nicht näher substantiiert. Der Beschwerdeführer verweist stattdessen auf sein «Mobbingtagebuch» (Beilage 6 zur Beschwerde Kündigung [act. 1D und 1E]), woraus die «systematischen Mobbinghandlungen gemäss Fachliteratur» hervorgingen (Beschwerde Kündigung S. 12). Es ist indes

nicht Sache des Verwaltungsgerichts, die rechtserheblichen Tatsachen aus diesem Beweismittel zusammenzusuchen, das zwei Bundesordner mit insgesamt 578 A4-Seiten umfasst. Vielmehr trifft den Beschwerdeführer eine Substanziierungslast (vgl. dazu Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 6; ferner BGer 2C_177/2018 vom 22.8.2019, in ASA 88 S. 743 E. 3.4). Eine rechtlich relevante Mobbing-Situation (vgl. zu den Voraussetzungen VGE 2018/343 vom 9.12.2019 E. 5.6.1) kann damit nicht als erstellt gelten. Auf die im Zusammenhang mit dem behaupteten Mobbing stehenden Rügen der Persönlichkeits- und Körperverletzung braucht folglich nicht näher eingegangen zu werden (vgl. Beschwerde Kündigung S. 12 f.). Auch die weiteren Vorwürfe des Beschwerdeführers an die Kirche bzw. seinen Vorgesetzten (missbräuchliche Gefährdungsmeldung bei der KESB; implizite Andeutung, dass er psychisch erkrankt sei; Sperrung seines Mail-Accounts; schikanöse Ablehnung seines Datenauskunftsbegehrens) lassen objektiv betrachtet kein persönlichkeitsverletzendes Verhalten erkennen (vgl. Beschwerde Kündigung S. 12 f.).

5.3 Nach dem Erwogenen ist eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers für den massgeblichen Zeitraum nicht erstellt; insoweit hat der Synodalrat zu Unrecht auf einen Kündigungsgrund geschlossen. Hingegen stellt das nachhaltig gestörte Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten einen triftigen Grund im Sinn von Art. 22 Abs. 2 PRP zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses dar. Soweit der Beschwerdeführer die Kündigung im Übrigen als missbräuchlich rügt, weil sie kurz nach seiner Beschwerdeerhebung gegen die Gehaltskürzung erging («Rachekündigung»; Beschwerde Kündigung S. 13 f.), kann ihm nicht gefolgt werden: Wie er selber festhält, wurde das Kündigungsverfahren eingeleitet, noch bevor der Synodalrat am 5. Mai 2022 die Kürzungsverfügung erliess (Gewährung des rechtlichen Gehörs am 8.4.2022 [Vorakten pag. 224 ff.]; vorne Bst. A). Von einer missbräuchlichen Kündigung kann keine Rede sein.

6.

Der Beschwerdeführer rügt weiter, die Kündigung sei unverhältnismässig.

6.1 Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 BV). Eine Kündigung erweist sich als verhältnismässig, wenn sie erstens ein geeignetes Mittel zur Problemlösung ist, sie zweitens in dem Sinn erforderlich ist, dass nicht weniger einschneidende Massnahmen wie beispielsweise eine Verwarnung ebenfalls zum Ziel führen würden, und drittens eine Abwägung der gegenseitigen Interessen die Kündigung als gerechtfertigt bzw. zumutbar erscheinen lässt (BVR 2010 S. 157 E. 4.5.1, 2009 S. 443 E. 5.4.1; ferner BGE 148 II 475 E. 5 einleitend). Mitzuberücksichtigen sind dabei auch Aspekte, die sich aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ergeben. Diese bildet das Gegenstück zur Treuepflicht der Angestellten (Art. 47 PRP bzw. Art. 55 PG) auch im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (vgl. Art. 3 Abs. 1 Bst. g PRP bzw. Art. 4 Bst. g PG; Art. 328 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]; BVR 2023 S. 326 E. 5.1 mit Hinweisen). Bedeutsam ist namentlich, ob sich die Arbeitgeberin – sofern eine Rückkehr an den Arbeitsplatz möglich erschien – ernsthaft um eine Wiedereingliederung bemüht hat (zum Ganzen VGE 2018/344 vom 21.11.2019 E. 6.2).

6.2 Der Beschwerdeführer macht geltend, er habe die Rückkehr in den Arbeitsprozess vorangetrieben und sei ab April 2022 wieder imstande gewesen, seine Leistungen wie verlangt zu erbringen. Die Wiedereingliederung sei jedoch von der Kirche vereitelt worden, da diese ohne weitere Abklärungen von seiner fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit ausgegangen sei und direkt zur Kündigung gegriffen habe, ohne mildere Mittel zu prüfen (Verwarnung, Versetzung, Coaching, externe Betreuung usw.). Die Kündigung sei somit weder geeignet noch erforderlich, um das öffentliche Interesse an einem funktionierenden Verwaltungsapparat «Kirche» zu wahren. Zudem erachtet der Beschwerdeführer die Kündigung auch als unzumutbar, da er – wie die Kirche selber ausführe – über zehn Dienstjahre vorweise (Beschwerde Kündigung S. 9 ff.).

6.3 Wie die Vorinstanz richtig und unwidersprochen ausführt, bekleiden die Regionalpfarrpersonen eine Kaderstelle, die hohe Anforderungen an Fach- und Sozialkompetenz, Loyalität und Verschwiegenheit stellt (angefochtene Kündigungsverfügung E. 4.1; vgl. auch die Stellenausschreibung für die Nachfolge des Beschwerdeführers [Vorakten pag. 229]). Handlungen, wie sie der Beschwerdeführer mit seinem Schreiben vom 21. Dezember 2021 vorgenommen hat («Verfügung Organisationsberatung»; vorne E. 2.4), widersprechen diesen Anforderungen diametral und schaden dem guten Funktionieren der Kirche. Da der Beschwerdeführer nach seiner eigenen Kündigung von der Arbeit freigestellt und die weitere Zusammenarbeit mit seinem Vorgesetzten mangels gegenseitigen Vertrauens ohnehin nicht zielführend war (vgl. vorne E. 2.9 und 5.2), bestand ein gewichtiges öffentliches Interesse der Kirche, die Stelle des Beschwerdeführers möglichst rasch neu zu besetzen. Mit Blick auf das öffentliche Interesse an einer gut funktionierenden Kirche erweist sich die Kündigung des Synodalrats daher als geeignete Massnahme. Ob der Ruf der Kirche ebenfalls durch ein legitimes öffentliches Interesse geschützt ist – die Parteien vertreten unterschiedliche Standpunkte dazu (vgl. angefochtene Kündigungsverfügung E. 4.1 und Beschwerde Kündigung S. 9 Ziff. 2.22) –, kann bei dieser Sachlage dahingestellt bleiben.

6.4 Zur Erforderlichkeit der streitigen Kündigung ergibt sich Folgendes: Der Vorgesetzte bot nach Beginn der 100%igen Krankschreibung des Beschwerdeführers umgehend Hand für ein gemeinsames Gespräch, um den Unterstützungsbedarf zu eruieren (vorne E. 2.2). Er ging zudem auf das vom Beschwerdeführer vorgeschlagene Coaching ein (vorne E. 2.3). Dass er dann von dieser Massnahme absah, lag in seiner Sorge um die Gesundheit des Beschwerdeführers begründet, zumal er zwischenzeitlich Kenntnis von dessen Schreiben vom 21. Dezember 2021 hatte; er hielt vor diesem Hintergrund ein weiteres Gespräch als vordringliche Massnahme für zielführender (vgl. vorne E. 2.4). Der Vorgesetzte zeigte sich somit durchaus bemüht, dem Beschwerdeführer die Rückkehr ins Arbeitsleben zu ermöglichen. Der Beschwerdeführer seinerseits verweigerte jedoch ein weiteres Gespräch und erhob Ende Januar 2022 schwere Vorwürfe gegen seinen Vorgesetzten (vorne E. 2.5 f.). Spätestens ab diesem Zeitpunkt bestanden kaum mehr Aussichten auf eine fruchtbare Zusammenarbeit (vgl. vorne E. 5.2). Auch ein

Gespräch mit dem Bereichsleiter Theologie führte nicht zu einer Verbesserung der Situation, zumal der Beschwerdeführer seine Vorwürfe gegen seinen Vorgesetzten aufrechterhielt (vorne E. 2.8). Wohl mag die zwischenzeitliche Gefährdungsmeldung bei der KESB durch den Vorgesetzten den Konflikt weiter verschärft haben. Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände liegt jedoch (auch) darin keine Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Kirche. Mit Blick auf die fehlenden Voraussetzungen für eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit erschienen mildere Mittel zur Kündigung nicht zweckmässig und durfte die Kirche von weiteren Wiedereingliederungsmassnahmen absehen. Das gilt umso mehr, als der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis seinerseits bereits gekündigt hatte. Namentlich fiel auch eine Versetzung ausser Betracht, weil der Beschwerdeführer an einer anderen Regionalpfarrstelle denselben Vorgesetzten gehabt hätte und nach seiner Überzeugung offenbar auch weitere Personen in der Kirche in die «Spiele» involviert waren. Ob im kirchlichen Personalrecht bei Vorliegen eines Kündigungsgrunds überhaupt Anspruch auf Versetzung besteht (verneinend für das kantonale Personalrecht BVR 2023 S. 326 E. 5.5 mit Hinweisen), kann hier deshalb offenbleiben. Die Erforderlichkeit der Kündigung ist zu bejahen.

6.5 Die Kündigung erweist sich schliesslich auch als zumutbar: Der Beschwerdeführer trat die hier interessierende Stelle als Regionalpfarrer am 1. Oktober 2020 an (vorne Bst. A). Eine lange Anstellungsdauer, die besonders zu gewichten wäre (vgl. z.B. VGE 2020/280 vom 16.2.2021 E. 5.4), liegt damit nicht vor. Sollte das Alter des heute 57-jährigen Beschwerdeführers die Stellensuche im Bereich der Seelsorge erschweren, dürfte dieser Nachteil durch seine langjährige Berufserfahrung und Weiterbildungen (u.a. CAS in Seelsorge und Pastoralpsychologie sowie Executive Master in Business Administration; vgl. Bewerbungsschreiben vom 20.6.2020 und Lebenslauf [Vorakten pag. 5 ff.]) ausgeglichen werden. Im Übrigen darf berücksichtigt werden, dass das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers aufgrund seiner eigenen Kündigung ohnehin spätestens Ende Dezember 2022 geendet hätte. Dieser Umstand mag zwar auch das öffentliche Interesse an der (Gegen-)Kündigung des Synodalrats relativieren. Dennoch bestand ein gewichtiges Interesse der Kirche an der raschen Neubesetzung der Stelle (vgl.

vorne E. 6.3). Insgesamt haben seine privaten Interessen hinter dem öffentlichen Interesse an der Kündigung zurückzustehen.

6.6 Nach dem Erwogenen ist die Kündigung der Kirche in Würdigung der gesamten Umstände als verhältnismässig zu beurteilen. Die angefochtene Kündigungsverfügung hält der Rechtskontrolle stand. Die Beschwerde im Verfahren 100.2022.207 erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist (vorne E. 1.4).

7.

Im Verfahren 100.2022.161 liegt die hälftige Kürzung des Bruttolohns des Beschwerdeführers ab Mai 2022 im Streit.

7.1 Gemäss Art. 58 PRP richtet sich die Gehaltsausrichtung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die infolge Krankheit oder Unfall ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert werden, nach den Bestimmungen der Personalgesetzgebung des Kantons Bern (vgl. auch Art. 82 Abs. 1 und 2 Bst. f PRP). Der Ausführungserlass zum PRP enthält jedoch eigene Bestimmungen zur Gehaltsausrichtung bei Krankheit und Unfall (vgl. Art. 26 ff. PVP). Diese decken sich – soweit hier interessierend und abgesehen von den Zuständigkeiten – mit den Bestimmungen von Art. 52 ff. PV. Nach Art. 27 Abs. 1 Bst. b PVP kann das Gehalt bei Krankheit oder Unfall unter anderem dann gekürzt oder eingestellt werden, wenn sich die betroffene Person erforderlichen Abklärungs- und Eingliederungsmassnahmen widersetzt oder sich einer angeordneten ärztlichen Untersuchung gemäss Art. 32 PVP nicht unterzieht (vgl. zur Parallelbestimmung im kantonalen Personalrecht Art. 53 Abs. 1 Bst. b PV). Art. 32 PVP hat folgenden Wortlaut (vgl. zur Parallelbestimmung im kantonalen Personalrecht Art. 58 PV):

Art. 32 Unterstützung bei längerer Abwesenheit

¹ Bei längerer Abwesenheit hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach vier Wochen ein Arzzeugnis mit Aussagen über Ausmass und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit bei der Arbeitgeberin einzureichen.

² Zur weiteren Abklärung kann die Fachstelle Personal nach vorgängiger Orientierung der Anstellungsbehörde gegebenenfalls eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

³ Dauert die Abwesenheit an oder ist die Wiederaufnahme der Arbeit ungewiss, leitet die Fachstelle Personal in Zusammenarbeit mit dem Regionalpfarramt und in Absprache mit der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter und der Anstellungsbehörde die nötigen Abklärungen und geeigneten Massnahmen ein, um die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu unterstützen.

⁴ Die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter unterstützt die zumutbaren Bemühungen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess kooperativ und aktiv, insbesondere durch die Umsetzung der vereinbarten Massnahmen.

⁵ Weigert sich die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, oder verletzt sie die Mitwirkungspflicht nach Absatz 4, kann das Kranken- oder Unfallgehalt angemessen gekürzt oder zurückgefordert werden.

7.2 Die Vorinstanz hat im Wesentlichen erwogen, der Beschwerdeführer sei mehrmals (erfolglos) aufgefordert worden, ein Arztzeugnis im Sinn von Art. 32 Abs. 1 PVP einzureichen und mit der SWICA zu kooperieren, ehe er über die (angebliche) Wiedererlangung seiner Arbeitsfähigkeit per 1. April 2022 informiert habe. Eine Verbesserung seiner gesundheitlichen Situation sei jedoch nicht erkennbar gewesen und es sei davon auszugehen, dass er immer noch krank gewesen sei. Er habe keine adäquaten Schritte zur Verbesserung unternommen und die zumutbaren Bemühungen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess weder kooperativ noch aktiv unterstützt (vgl. angefochtene Kürzungsverfügung S. 5 ff.).

7.3 Die Gehaltskürzung der Kirche stützt sich somit auf Art. 27 Abs. 1 Bst. b PVP (Widersetzlichkeit gegenüber den erforderlichen Abklärungs- und Eingliederungsmassnahmen) bzw. Art. 32 Abs. 5 PVP (Verletzung der Mitwirkungspflicht bezüglich der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess). Sinn und Zweck einer solchen Gehaltskürzung ist in erster Linie die Durchsetzung der in Art. 32 Abs. 4 PVP umschriebenen Mitwirkungspflicht (vgl. BVR 2008 S. 145 E. 3.3 betreffend die analoge Regelung im Lehrerstellungsrecht). Das wird dadurch unterstrichen, dass der Beschwerde gegen eine solche Anordnung die aufschiebende Wirkung von Gesetzes wegen entzogen ist (vgl. Art. 27 Abs. 4 PVP). Daneben dient die Massnahme – wie die Vorinstanz zu Recht erwogen hat – der Wahrung der finanziellen Interessen des betroffenen Gemeinwesens, indem unrechtmässige Gehaltszahlungen vermieden werden sollen (vgl. angefochtene Kürzungsverfügung S. 4 mit Hinweis auf BVGer A-5194/2011 vom 26.9.2012 E. 4.2; ferner BVR 2008

S. 433 E. 1.1.3 betreffend Gehaltseinstellung im Rahmen der Amtseinstellung für das kantonale Personal).

7.4 Der Beschwerdeführer erachtet die Massnahme als unrechtmässig. Er macht zusammengefasst geltend, eine Gehaltskürzung nach Art. 27 Abs. 1 Bst. b bzw. Art. 32 Abs. 5 PVP setze voraus, dass die betroffene Person «aktuell» (gemeint wohl: im Verfügungszeitpunkt) krank sei bzw. ihr ein Krankengehalt ausgerichtet werde. Das sei bei ihm nicht der Fall, da er ab dem 1. April 2022 wieder gesund und vollständig arbeitsfähig gewesen sei. Weiter habe er sich im Rahmen des Zumutbaren um die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess bemüht und sei seinen Mitwirkungspflichten in diesem Zusammenhang genügend nachgekommen (Beschwerde S. 3 ff.).

7.5 Soweit die Kirche der Gehaltskürzung (auch) das Verhalten und die (angebliche) Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers ab April 2022 zugrunde legen will, kann ihr nicht gefolgt werden: Der Beschwerdeführer bot an, die Arbeit per Anfang April 2022 wieder aufzunehmen (vorne E. 2.9). Es ist Sache der Kirche, die von ihr behauptete und umstrittene Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers ab diesem Zeitpunkt abklären zu lassen, soweit sie die Gehaltskürzung damit begründen will; diesen Nachweis erbringt sie ebenso wenig wie im Kündigungsverfahren und sie hat wie dort die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen (vgl. vorne E. 5.1). Weiter hat die Kirche den Beschwerdeführer letztmals am 31. März 2022 zur Kooperation (namentlich mit der SWICA) aufgefordert und eine Gehaltskürzung oder -einstellung in Aussicht gestellt. Nachdem die SWICA infolge der Mitteilung des Beschwerdeführers, er sei ab dem 1. April 2022 wieder voll arbeitsfähig, den Fall per Ende März 2022 abgeschlossen hatte, unternahm die Kirche keine weiteren Schritte mehr zur Abklärung der Arbeitsfähigkeit. Sie forderte den Beschwerdeführer insbesondere nicht erneut auf, ein Arztzeugnis einzureichen, und ordnete auch keine vertrauensärztliche Untersuchung an (vgl. vorne E. 2.9 und 5.1.3). Hinzu kommt, dass die Kirche ihn ab dem 30. März 2022 und bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freistellte und damit freiwillig auf seine Arbeitsleistung verzichtete (vgl. vorne E. 2.9). Eine Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess stand im Zeitpunkt der Kürzungsverfügung (5.5.2022) somit nicht mehr zur Diskussion. Folglich konnte die Gehaltskürzung nicht mehr darauf abzielen, den Beschwerdeführer insoweit zur Mitwirkung zu bewegen.

Im Übrigen war dieser grundsätzlich nicht verpflichtet, sich während der Freistellung zur Verfügung seiner Arbeitgeberin zu halten bzw. seine Arbeitskraft (erneut) anzubieten (BGE 135 III 349 E. 4.2 [Pra 98/2009 Nr. 134]; BGer 8C_526/2017 vom 15.5.2018 E. 6.2.1).

7.6 Selbst wenn zugunsten der Kirche davon ausgegangen wird, dass der Gehaltskürzung einzig das Verhalten des Beschwerdeführers bis Ende März 2022 zugrunde liegt, erweist sich die angeordnete Massnahme als unrechtmässig: Die Sanktionierung dieses früheren Verhaltens mit einer Gehaltskürzung käme nur in Betracht, wenn der Massnahme hauptsächlich pönaler Charakter zukäme. Das ist nicht der Fall, dient sie doch in erster Linie der Durchsetzung der Mitwirkungspflicht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess (vgl. vorne E. 7.3). Hier stand die Erreichung dieses Zweckes im Verfügungszeitpunkt wie soeben ausgeführt nicht mehr zur Diskussion (vgl. E. 7.5 hiervor). Eine Gehaltskürzung gestützt auf eine ungenügende Mitwirkung des Beschwerdeführers in der Zeit bis Ende März 2022 erweist sich damit jedenfalls als unverhältnismässig (fehlende Eignung der Massnahme). Im Übrigen hat die Kirche noch am 31. März 2022 eine Gehaltskürzung lediglich in Erwägung gezogen für den Fall, dass der Beschwerdeführer weiterhin nicht (mit der SWICA) kooperiert. Diese Kooperation wurde indes obsolet, nachdem die SWICA den Fall in der Folge ohne weitere Abklärungen per Ende März 2022 abschloss und die Kirche nichts weiter unternahm, um die Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers abzuklären (vgl. vorne E. 2.9 und 7.4). Soweit die im Mai 2022 verfügte Gehaltskürzung das Verhalten des Beschwerdeführers bis Ende März 2022 sanktionieren soll, ist sie vor diesem Hintergrund mit dem Grundsatz von Treu und Glauben nur schwer vereinbar.

7.7 Zusammengefasst ist die streitige Gehaltskürzung als unrechtmässig zu beurteilen. Die Beschwerde im Verfahren 100.2022.161 erweist sich als begründet und ist unter Aufhebung der angefochtenen Kürzungsverfügung gutzuheissen. Es wird Sache der Kirche sein, dem Beschwerdeführer das zu Unrecht nicht ausgerichtete Gehalt nachzubezahlen.

8.

Bei diesem Ausgang der Verfahren sind die Kosten wie folgt zu verlegen:

8.1 Im Verfahren 100.2022.207 (Kündigung) unterliegt der Beschwerdeführer, weshalb er die Verfahrenskosten zu tragen hat (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 VRPG).

8.2 Im Verfahren 100.2022.161 (Gehaltskürzung) gilt die Kirche als unterliegend. Da sie in ihren Vermögensinteressen betroffen ist, hat sie die Kosten des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens zu tragen (Art. 108 Abs. 1 und 2 i.V.m. Art. 2 Abs. 1 Bst. d VRPG). Sie hat dem anwaltlich vertretenen Beschwerdeführer zudem die Parteikosten für dieses Verfahren zu ersetzen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG). Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers macht innerhalb des anwendbaren Tarifrahmens von Fr. 400.-- bis Fr. 11'800.-- pro Instanz 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) ein Honorar von Fr. 9'849.99 geltend bei einem Zeitaufwand von knapp 33 Stunden (Kostennote vom 1.2.2024 [act. 5]). Dieser Betrag ist mit Blick auf die Bemessungskriterien von Art. 41 Abs. 3 KAG deutlich übersetzt, ist hier doch nicht von überdurchschnittlichen Verhältnissen auszugehen. Der gebotene Zeitaufwand war höchstens durchschnittlich, auch wenn zu berücksichtigen ist, dass der Beschwerdeführer im vorinstanzlichen Verfahren noch nicht anwaltlich vertreten war. Die Instruktion beschränkte sich auf einen einfachen Schriftenwechsel; Beweismassnahmen wurden keine angeordnet. In der Sache stand eine beschränkte Fragestellung zur Diskussion (Gehaltskürzung), die rechtlich nicht komplex ist. Die Schwierigkeit des Prozesses und die Bedeutung der Streitsache müssen als unterdurchschnittlich bezeichnet werden. Das Honorar ist demnach auf Fr. 5'000.-- zu kürzen (zuzüglich Auslagen und MWSt).

8.3 Die Kosten sind auch bei vereinigten Verfahren so zu verlegen, wie wenn die verschiedenen Eingaben getrennt behandelt worden wären (Michel Daum, a.a.O., Art. 17 N. 10). In den beiden Verfahren waren unterschiedli-

che Fragen zu beantworten. Die gemeinsame Behandlung der Beschwerden hat sich auf den Bearbeitungsaufwand mithin nicht wesentlich ausgewirkt (vgl. dazu allgemein Michel Daum bzw. Ruth Herzog, a.a.O., Art. 17 N. 10 bzw. Art. 103 N. 6).

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Verfahren 100.2022.161 und 100.2022.207 werden vereinigt.
2. Die Beschwerde im Verfahren 100.2022.207 wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.
3. Die Beschwerde im Verfahren 100.2022.161 wird gutgeheissen und die Verfügung des Departementschefs Zentrale Dienste vom 5. Mai 2022 wird aufgehoben.
4. a) Die Kosten des Verfahrens 100.2022.207 vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'500.--, werden dem Beschwerdeführer auferlegt und dem geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe entnommen.
b) Die Kosten des Verfahrens 100.2022.161 vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'500.--, werden dem Beschwerdegegner auferlegt.
c) Der im Verfahren 100.2022.161 geleistete Kostenvorschuss von Fr. 3'500.-- wird dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils zurückerstattet.
5. a) Für das Verfahren 100.2022.207 vor dem Verwaltungsgericht werden keine Parteikosten gesprochen.
b) Der Beschwerdegegner hat dem Beschwerdeführer für das Verfahren 100.2022.161 vor dem Verwaltungsgericht die Parteikosten, bestimmt auf Fr. 5'490.45 (inkl. Auslagen und MWSt), zu ersetzen.

6. Zu eröffnen:

- Beschwerdeführer
- Beschwerdegegner

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 in beiden Verfahren Fr. 15'000.--.