

Verwaltungsgericht des Kantons Bern Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 6. April 2023

Verwaltungsrichterin Arn De Rosa, Abteilungspräsidentin
Verwaltungsrichterin Herzog, Verwaltungsrichterin Steinmann
Gerichtsschreiberin Baerfuss Klossner

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt ...
Beschwerdeführer

gegen

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

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid der
Sicherheitsdirektion des Kantons Bern vom 8. Juli 2022; 2022.SIDGS.264)



Prozessgeschichte:

A.

A._____ (Jg.1962) arbeitete ab dem 1. November 2014 zunächst als ... und ab dem 1. Dezember 2019 als stellvertretender Leiter des Fachbereichs ... im Stab des Amtes für Justizvollzug (AJV). Mit Verfügung vom 22. Oktober 2021 stellte der Vorsteher der Sicherheitsdirektion des Kantons Bern (SID) A._____ auf Antrag des AJV mit sofortiger Wirkung vorläufig im Amt ein, weil dieser in Bezug auf Mitarbeitende und Vorgesetzte Amoklauf-Drohungen geäussert haben soll. Diese Verfügung ist unangefochten in Rechtskraft erwachsen. Mit Verfügung vom 23. März 2022 kündigte die Vorsteherin des AJV das Arbeitsverhältnis mit A._____ per 30. Juni 2022.

Aufgrund der Geschehnisse ist bei der Staatsanwaltschaft ... aktuell eine Strafuntersuchung hängig.

B.

Gegen die Kündigungsverfügung vom 23. März 2022 erhob A._____ am 22. April 2022 Beschwerde bei der SID. Mit Zwischenverfügung vom 13. Mai 2022 verweigerte der für die SID instruierende Rechtsdienst die beantragte Erteilung der aufschiebenden Wirkung sowie die Sistierung des Beschwerdeverfahrens bis zum Vorliegen eines rechtskräftigen Entscheids im laufenden Strafverfahren (...). Gegen die Verweigerung der Verfahrenseinstellung erhob A._____ am 9. Juni 2022 Verwaltungsgerichtsbeschwerde (Verfahren 100.2022.167). Das Verwaltungsgericht schrieb dieses Verfahren am 21. September 2022 als gegenstandslos geworden vom Geschäftsverzeichnis ab, nachdem die SID die Beschwerde gegen die Kündigung mit Entscheid vom 8. Juli 2022 abgewiesen hatte (VGE 2022/167).

C.

Gegen den Sachentscheid der SID vom 8. Juli 2022 hat A._____ am 8. August 2022 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben. Er beantragt, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben und er sei weiterzubeschäftigen. Eventuell sei das Beschwerdeverfahren zu sistieren bis ein rechtskräftiger Entscheid im hängigen Strafverfahren vorliege.

Mit Beschwerdeantwort vom 22. August 2022 schliesst die SID namens des Kantons Bern auf Abweisung der Beschwerde sowie des Gesuchs um Verfahrenssistierung.

Die Instruktionsrichterin hat mit Verfügung vom 12. Dezember 2022 das verwaltungsgerichtliche Dossier 100.2022.167 (inkl. Akten der SID) zum Verfahren beigezogen, festgestellt, dass die Abschreibungsverfügung vom 21. September 2022 unangefochten rechtskräftig geworden ist, und A._____ Gelegenheit zur Äusserung gegeben.

Mit Eingabe vom 5. Januar 2023 hat A._____ über den Stand des Strafverfahrens orientiert.

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). Auf die Beschwerde ist einzutreten.

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

2.

In verfahrensrechtlicher Hinsicht hält der Beschwerdeführer offenbar an seinem (Eventual-)Antrag fest, das Verfahren sei bis zu einem rechtskräftigen Entscheid im hängigen Strafverfahren zu sistieren (vorne Bst. C und act. 6).

2.1 Gemäss Art. 38 VRPG kann die instruierende Behörde von Amtes wegen oder auf Antrag das Verfahren einstellen, wenn dessen Ausgang vom Entscheid eines anderen Verfahrens abhängt oder wesentlich beeinflusst wird oder wenn im andern Verfahren über die gleiche Rechtsfrage zu befinden ist. Ein anderes Verfahren gibt demnach einen Sistierungsgrund ab, wenn sein Ausgang für das interessierende Verfahren von präjudizieller Bedeutung ist (BVR 2003 S. 433 E. 3.1; vgl. Michel Daum, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 38 N. 3 ff.).

2.2 Gestützt auf die am 8. Dezember 2021 eingereichte Strafanzeige der Amtsvorsteherin und des Stabschefs des AJV, des direkten Vorgesetzten des Beschwerdeführers sowie weiterer Mitarbeiter des AJV hat die Staatsanwaltschaft ... gegen den Beschwerdeführer ein Strafverfahren wegen Drohung und Beschimpfung eröffnet. Der Beschwerdeführer hat am 17. Mai 2022 eine Gegenanzeige eingereicht. Die beiden Verfahren werden gemeinsam geführt (...; vgl. Personaldossier pag. 177, 200 ff. [Strafanzeige]; act. 6 und 6A). Sowohl im Strafverfahren als auch im Kündigungsstreit stehen Äusserungen des Beschwerdeführers betreffend einen Amoklauf im Zentrum der Vorwürfe. Der Ausgang des Strafverfahrens ist indes nicht ausschlaggebend für die im vorliegenden Verfahren zu prüfende Rechtmässigkeit der Kündigung: Dass er die ihm vorgeworfenen Äusserungen gemacht hat, bestreitet der Beschwerdeführer nicht (vgl. hinten E. 4.1). Wie die Vorinstanz zutreffend anführt (vgl. Zwischenverfügung vom 13.5.2022 E. 5.3, in Akten 100.2022.167), kann ein Verhalten unabhängig von der strafrechtlichen Würdigung vertrauenszerstörend sein und damit einen triftigen Kündigungsgrund im Sinn von Art. 25 Abs. 2 des Perso-

nalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) setzen. Es besteht daher kein Anlass für eine Sistierung des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens. Der entsprechende Antrag ist abzuweisen.

3.

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

3.1 Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 25 PG unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Ende eines Monats durch Verfügung kündigen (Abs. 1); sie hat hierfür triftige Gründe anzugeben (Abs. 2 Satz 1). Solche liegen nach Art. 25 Abs. 2 Satz 2 PG insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt (Bst. a), Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat (Bst. b) oder durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört (Bst. c). Die gesetzliche Aufzählung ist indes nicht abschliessend. In der Rechtsprechung sind auch Dienstpflichtverletzungen oder ein zerrütetes Vertrauensverhältnis als triftige Gründe anerkannt. Ein strengerer Massstab an die Integrität als bei anderen Personen, die im Dienst des Gemeinwesens tätig sind, ist bei Personen anzulegen, denen Beispielfunktion zukommt, so bei Lehrkräften oder Personen mit Leitungs- oder Vorgesetztenfunktion (vgl. BVR 2010 S. 157 E. 3.2.2, 2007 S. 20 E. 6.1, 2006 S. 97 E. 4.2 mit Hinweisen). Mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft gesehen einen triftigen Grund abgeben (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.1, 2009 S. 443 E. 2.3; Hans-Ulrich Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 3. Aufl. 2021, S. 51 ff., 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 verhält-

nismässig 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 zuletzt etwa VGE 2020/1 vom 13.6.2022 E. 3.2).

3.2 Die Anstellungsbehörde begründet ihre Kündigungsverfügung im Wesentlichen mit Amoklauf-Drohungen, die der Beschwerdeführer gegen Vorgesetzte und weiteres Personal des AJV geäussert habe. Er habe damit charakterliche Mängel offenbart, die eine Weiterbeschäftigung nicht zulassen würden. Das Vertrauensverhältnis sei absolut zerrüttet. Darüber hinaus sei der Beschwerdeführer während der Dauer seiner Anstellung wiederholt durch abschätzige und beleidigende Kommentare gegenüber Mitarbeitenden und Vorgesetzten sowie unfreundliches und aufbrausendes Verhalten negativ aufgefallen, was das Arbeitsklima nachhaltig gestört habe (vgl. Kündigungsverfügung E. 2.2 f., in Akten SID pag. 1 ff.). – Die Vorinstanz ist zum Schluss gelangt, dass die Äusserungen des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit Amokläufen ohne weiteres geeignet sind, das Vertrauensverhältnis zu zerstören. Solche Äusserungen seien mit den Anforderungen an Charakter, Integrität und Loyalität, die an Personen im öffentlichen Dienst gestellt würden, klar nicht vereinbar, selbst wenn sie nicht ernst gemeint sein sollten. Damit liege ein triftiger Kündigungsgrund vor (angefochtener Entscheid E. 4.1-4.3). Ob im weiteren Verhalten des Beschwerdeführers zusätzliche Kündigungsgründe liegen, hat die SID offengelassen (E. 4.3).

4.

Der Beschwerdeführer bestreitet zunächst das Vorliegen eines Kündigungsgrunds.

4.1 Die Vorinstanz hat hinsichtlich des Vorwurfs der Amoklauf-Drohungen die folgenden Äusserungen des Beschwerdeführers als erstellt erachtet und ihrem Entscheid zugrunde gelegt: Mehrfache Äusserungen gegenüber verschiedenen Mitarbeitern des AJV, dass er privat Waffen und Munition besitze unter Vorzeigen entsprechender Fotos; mehrmaliges Sprechen davon, dass er in Bezug auf verschiedene Mitarbeitende des AJV Amokfantasien habe; letzte Verlautbarung im Herbst 2021, dass er mit seinen Waffen sämt-

liche Mitarbeitende an seinem Arbeitsplatz problemlos und innert kurzer Zeit «abknallen» könne, wobei er das Magazin, wenn es leer sei, sofort wechseln und «weiterballern» könne; Aussage, dass er sicher nicht ins Gefängnis gehe, nach dem Amoklauf würde er zum Haupteingang laufen, dort auf die Polizei warten, ein paar Mitarbeitende der Polizei erschiessen und sich dann selbst von der Polizei erschiessen lassen; bei einem Amoklauf werde er sich vor allem seinen direkter Vorgesetzten und den Stabschef des AJV vornehmen (vgl. angefochtener Entscheid insb. E. 3.8.1-3.8.3, 3.8.7, 3.10, 3.11 und 4.1 f.). – Wie bereits im vorinstanzlichen Verfahren bestreitet der Beschwerdeführer vor Verwaltungsgericht nicht, sich wie dargelegt geäußert zu haben. Er macht jedoch geltend, die Drohungen seien nicht ernst gemeint gewesen, was seinem Arbeitsumfeld bewusst gewesen sei und sich namentlich darin zeige, dass sein direkter Vorgesetzter nicht früher gehandelt habe. Er neige «zu einer blumigen und nicht immer zum Nennwert zu nehmenden Sprache», wobei er auch «den ihm eigenen Humor» einsetze und bisweilen auch «kraftmeierische und bildhafte Formulierungen» verwende, die in einem übertragenen Sinn zu verstehen seien. Er habe seine Waffen legal erworben und nie zweckfremd oder gar rechtswidrig verwendet. Es sei allgemein bekannt gewesen, dass er sich als Sportschütze betätige. Seine Arbeitskolleginnen und -kollegen hätten deshalb seine Äusserungen mit einem Bezug zu Waffen einzuordnen gewusst und ohne weiteres erkennen können, dass er niemals eine ernst zu nehmende Absicht gehabt habe, jemanden durch Anwendung von Waffengewalt gefährden oder gar töten zu wollen (vgl. Beschwerde S. 8 f.).

4.2 Drohungen gegen Vorgesetzte und Arbeitskolleginnen und -kollegen können das Vertrauensverhältnis zerstören. Ob sie eine (fristlose) Kündigung rechtfertigen, hängt massgeblich von den konkreten Umständen ab – Schwere der Drohung bzw. der Verletzung der Persönlichkeit der von den Drohungen Betroffenen, Umfeld, bisheriges Verhalten (vgl. BGE 127 III 351 E. 4b/dd [auch in JAR 2002 S. 207]; BGer 4A.486/2007, in JAR 2009 S. 200 E. 4.1; Nicolas Scheibler, Pflichten des Arbeitgebers bei Drohungen unter Arbeitnehmenden, in Müller/Geiser [Hrsg.], RiU – Recht in privaten und öffentlichen Unternehmen, Band/Nr. 12, 2017, S. 25 ff., 36).

4.2.1 Der Beschwerdeführer äusserte am Arbeitsplatz wiederholt und gegenüber verschiedenen Personen Amokfantasien sowie Suizidgedanken, wobei seine Beschreibungen konkret waren: Er nannte bestimmte Zielpersonen (Vorgesetzte oder Arbeitskollegen), ein bestimmtes Vorgehen und verwies auf seinen Besitz von Schusswaffen und seine Fähigkeiten im Umgang damit (vgl. vorne E. 4.1). Die Arbeitskolleginnen und -kollegen und Vorgesetzten wussten um die Mitgliedschaft des Beschwerdeführers im Sportschützenverein, dessen schwierige Kindheit, die schwierige familiäre Situation sowie die Unzufriedenheit bei der Arbeit, hatte der Beschwerdeführer doch selbst darüber berichtet (vgl. Personaldossier pag. 57 ff., 62, 165 ff.). Darüber hinaus war ihnen aus dem Arbeitsalltag der aufbrausende Charakter des Beschwerdeführers bekannt. Bei dieser Sachlage waren dessen Äusserungen objektiv betrachtet ernst zu nehmen, zumal Amokläufen gerichtsnotorisch oft typische Warnsignale vorangehen, wie etwa Gewaltdrohungen, Äusserungen gegenüber Dritten, eine Fixierung auf wahrgenommene Ungerechtigkeiten, Suiziddrohungen, vorbestehende Traumata oder Vorhandensein legal erworbener Schusswaffen (vgl. Hoffmann/Allwinn, Amokläufe von Erwachsenen, Bedrohungsmanagement als ein vielversprechender Ansatz der Prävention, in forum kriminalprävention, 2/2016, S. 39 f.).

4.2.2 Nachdem die Amtsleitung Kenntnis von den Äusserungen des Beschwerdeführers erhalten hatte, zog sie die Fachstelle «Bedrohungsmanagement» der Kantonspolizei Bern hinzu. Diese schätzte das vom Beschwerdeführer ausgehende Risiko als nicht unerheblich ein. Am 22. Oktober 2021 intervenierte die Polizei am Domizil des Beschwerdeführers und stellte die Waffen sicher. Gleichentags wurde gegen den Beschwerdeführer ein Hausverbot an seinem bisherigen Arbeitsplatz verhängt und eine dreimonatige polizeiliche Fernhalteverfügung für den Raum ... sowie ein Kontakt- und Annäherungsverbot gegenüber diversen Mitarbeitenden des AJV erlassen (vgl. Beschwerde S. 3; Personaldossier pag. 49, 189, 229). Die Amtsvorsteherin sowie weitere Mitarbeiter des AJV reichten aufgrund der Vorkommnisse am 8. Dezember 2021 Strafanzeige gegen den Beschwerdeführer ein (vgl. vorne E. 2.2). Damit ist erstellt, dass die Amoklauf-Äusserungen des Beschwerdeführers an seinem Arbeitsplatz Verunsicherung und Verängstigung ausgelöst und zu einer Störung der be-

trieblichen Abläufe geführt haben. Aus dem Umstand, dass die polizeiliche Fernhalteverfügung nach Ablauf der drei Monate nicht verlängert wurde (vgl. Beschwerde S. 8), lässt sich nichts Gegenteiliges ableiten.

4.2.3 Der Beschwerdeführer war zuletzt stellvertretender Leiter des Fachbereichs ... des AJV. Als solcher war er Mitglied des Amtsstabs (Kader) und als ... des Amtssitzes AJV tätig (vgl. Personaldossier pag. 104, 247). In dieser Funktion mit Vorbildcharakter sind an den Stelleninhaber erhöhte Anforderungen betreffend Loyalität und korrektes Verhalten gestellt. Dies war dem Beschwerdeführer bekannt (vgl. Protokoll des Gesprächs vom 17.12.2020 [Personaldossier pag. 61]). Die Amtsleitung muss sich auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Integrität verlassen können. Mit der Schilderung der Gewaltszenarien mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden als Opfer hat der Beschwerdeführer die Grenze des Tolerierbaren deutlich überschritten und seine Vertrauenswürdigkeit untergraben. Selbst wenn er seine Äusserungen nicht ernst gemeint haben sollte, sind sie nicht vereinbar mit den Anforderungen an Charakter, Integrität und Loyalität, die an ihn in seiner Funktion gestellt werden dürfen. Soweit er sie mit seiner «blumigen», «bildhaften» Sprache und einem eigenwilligen Humor erklärt, ist dies unbehelflich: Gerade weil sein (legaler) Waffenbesitz allgemein bekannt war, ebenso seine Unzufriedenheit am Arbeitsplatz, musste ihm bewusst sein, dass seine detaillierten Amoklauf-Schilderungen bei Vorgesetzten und Arbeitskollegen Angst und Verunsicherung auslösen können, auch wenn er seine Waffen zuvor nie in selbst- oder drittgefährdender Weise eingesetzt hatte (vgl. Beschwerde S. 8). Die Vorgesetzten hatten den Beschwerdeführer wiederholt auf Defizite in seinem Verhalten (Umgangston, fehlende Sachlichkeit) und seiner Integrität und Loyalität (abschätzige Bemerkungen bezüglich Amt und Vorgesetzten) hingewiesen (vgl. Personaldossier pag. 60 ff., 68, 75, 81, 86 f., 98). Im Dezember 2020 beurteilte die Stabsleitung das Vertrauensverhältnis als nachhaltig gestört und verlangte vom Beschwerdeführer am Arbeitsplatz ein Verhalten, das dem Interesse an einem guten Betriebsklima, einem Umfeld der Wertschätzung und einer reibungslosen Zusammenarbeit nicht zuwiderläuft (vgl. Protokoll des Gesprächs vom 17.12.2020 [Personaldossier pag. 61]; angefochtener Entscheid E. 4.2). Trotzdem zeigte der Beschwerdeführer im Folgejahr (2021) erneut ein in hohem Mass inakzeptables Verhalten in Form

bedrohlicher Äusserungen. Dieses Verhalten wird nicht durch den Umstand relativiert, dass sein direkter Vorgesetzter nicht gehandelt habe, nachdem diesem problematische Äusserungen (Erwähnen von Handfeuerwaffe inkl. Munition unter Andeuten der Möglichkeit von Suizid [Personaldossier pag. 165]) schon früher persönlich bekanntgeworden waren (vgl. Beschwerde S. 8). Denn dies mindert die Schwere der Verletzung der Treuepflicht (Art. 55 PG) und der Persönlichkeit betroffener Arbeitskolleginnen und -kollegen nicht (vgl. für eine ähnliche Würdigung BGE 127 III 351 E. 4b/dd). In Anbetracht der gesamten Umstände ist nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz mit dem AJV aufgrund der inkriminierten Äusserungen des Beschwerdeführers (vorne E. 4.1) das notwendige Vertrauensverhältnis für die weitere Zusammenarbeit für zerstört hält.

4.3 Nach dem Gesagten liegen triftige Kündigungsgründe im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG vor. Der entscheidwesentliche Sachverhalt ergibt sich mit hinreichender Klarheit aus den Akten. Weitere Sachverhaltsabklärungen würden zu keinem anderen Ergebnis führen; die beantragten Editionsanträge (inkl. Einholen eines ärztlichen Berichts bei Dr. med. ...) und Zeugenbefragungen (vgl. Beschwerde S. 4 und 11) können daher in antizipierter Beweiswürdigung unterbleiben (vgl. dazu statt vieler BVR 2021 S. 239 E. 5.6; Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 27). Die Beweisanträge werden abgewiesen. Aus demselben Grund erweist sich der Vorwurf unbegründet, die Vorinstanz habe den Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt und den Sachverhalt unvollständig festgestellt (Beschwerde S. 4, 11). Im Übrigen hat die Vorinstanz weder den Grundsatz der prozessualen Fairness noch das Gebot des loyalen Verhaltens staatlicher Organe verletzt (vgl. Beschwerde S. 13), indem sie den nunmehr angefochtenen Entscheid während hängigem Beschwerdeverfahren betreffend die verweigerte Verfahreneinstellung erliess (vorne Bst. B); sie war aufgrund des Beschleunigungsgebots vielmehr gehalten, beförderlich in der Sache zu entscheiden (vgl. Michel Daum, a.a.O., Art. 1 N. 24, Art. 38 N. 25).

5.

Der Beschwerdeführer rügt weiter, die Kündigung sei unverhältnismässig und treuwidrig.

5.1 Die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses muss aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]; vgl. BVR 2009 S. 443 E. 2.3 und 5.4, 2007 S. 538 E. 4.1; ferner BGE 140 II 194 E. 5.8.2). Weiter darf sie nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstossen (Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 BV; vgl. BVR 2012 S. 294 E. 5; VGE 2017/178/179 vom 1.2.2018 E. 5.2). Mitzuberücksichtigen sind Aspekte, die aus der Fürsorgepflicht der Anstellungsbehörde fliessen. Die Fürsorgepflicht bildet das Gegenstück zur Treuepflicht der Angestellten (Art. 55 PG) im kantonalen oder kommunalen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (vgl. Art. 4 Bst. g PG; Art. 328 OR; BVR 2009 S. 443 E. 5.1, 2007 S. 538 E. 4.4, je mit weiteren Hinweisen; zum Ganzen zuletzt etwa VGE 2020/1 vom 13.6.2022 E. 6.1, 2020/365 vom 24.3.2022 E. 5.1, 2018/343 vom 9.12.2019 E. 6.1).

5.2 Der Beschwerdeführer bringt vor, sein fortgeschrittenes Alter setze erhöhte Anforderungen an die Fürsorgepflicht und dem Gebot schonender Rechtsausübung sei besondere Beachtung zu schenken. Dem sei die Anstellungsbehörde nicht nachgekommen. Stattdessen habe sie mit «massiv persönlichkeitsverletzenden Vorgehensweisen» bewusst eine Situation geschaffen, die in die Kündigung mündete. Sie habe keinerlei Anstalten getroffen, seine Entlassung mit geeigneten Massnahmen zu vermeiden. Sein Fehlverhalten sei ihm überdies nicht angezeigt worden, womit er keine Gelegenheit gehabt habe, sein Verhalten zu ändern; in den jährlichen Mitarbeitergesprächen (MAG) sei nie «relevante Kritik» an seinem Verhalten geübt worden (vgl. Beschwerde S. 5 ff.).

5.3 Entgegen den Vorbringen des Beschwerdeführers hat sein Verhalten wiederholt Anlass zu Beanstandungen gegeben. Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs wurden ihm in den Jahren 2017 bis 2020 jeweils Verhaltensziele gesetzt in Bezug auf seinen Umgangston gegenüber Kolleginnen und Kollegen sowie grössere Sachlichkeit beim Herangehen an Aufgaben und im Umgang mit Kritik angemahnt (MAG-Protokolle, Personaldossier

pag. 64 ff.). Nachdem sich der Beschwerdeführer an der Stabssitzung vom 16. Dezember 2020 gemeinsam mit einer Arbeitskollegin per Chat abschätzig über den Leiter des Fachbereichs ... geäußert hatte, fand am 17. Dezember 2020 unter der Leitung des Stabschefs ein Gespräch statt, an dem neben dem Beschwerdeführer dessen direkter Vorgesetzter sowie die Leiterin des Fachbereichs Personal teilnahmen. Der Stabschef kritisierte seit längerem aufgefallenes Verhalten des Beschwerdeführers, das sich destruktiv auf das Betriebsklima auswirke und auf mangelnde Integrität und Loyalität gegenüber dem Amt hindeute. Er wies ihn zudem darauf hin, dass für die Ausübung der Rolle einer stellvertretenden Fachbereichsleitung besondere Ansprüche an die Integrität, Loyalität, Lauterkeit und Redlichkeit gestellt würden (Personaldossier pag. 60 ff.). Dem Beschwerdeführer hätte demnach bewusst sein müssen, dass sein unkorrektes Verhalten nicht geduldet wurde und er sich mit gewissen Äusserungen zurückzuhalten hatte. Gestützt auf die Akten ist davon auszugehen, dass die Amtsleitung erst Mitte Oktober 2021 Kenntnis von den Amoklauf-Äusserungen des Beschwerdeführers erhalten hatte (vgl. Kündigungsverfügung S. 3 [Personaldossier pag. 248]). In der Folge zog sie umgehend die Fachstelle «Bedrohungsmanagement» der Kapo bei und leitete aufgrund deren Einschätzung ab 21. Oktober 2021 die weiteren Schritte ein (vorläufige Einstellung im Amt, Hausverbot; vorne E. 4.2.2). Die Anstellungsbehörde war demnach nicht lange untätig geblieben. In ihrem Handeln ist entgegen dem Beschwerdeführer (Beschwerde S. 6 und 8) weder Treuwidrigkeit noch eine persönlichkeitsverletzende Vorgehensweise zu erkennen.

5.4 Als stellvertretender Bereichsleiter gehörte der Beschwerdeführer zum Stab. Ein intaktes Vertrauensverhältnis ist in dieser Position unabdingbar. Mit Blick auf sein bereits seit geraumer Zeit problematisches Verhalten und seine Funktion ist es nachvollziehbar, dass die Amoklauf-Äusserungen das Vertrauen in ihn endgültig zerstört haben. Der Beschwerdeführer hat damit nicht nur Respekt und Vertrauen untergraben, sondern im ganzen Betrieb Verunsicherung und Unruhe ausgelöst. Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ist die Anstellungsbehörde verpflichtet, die physische und psychische Integrität der übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen und deren Sicherheit zu gewährleisten. Sie ist daher nicht gehalten, gegenüber Angestellten, die in derart gravierender Weise wie der Beschwerdeführer fehlbar

wurden, Nachsicht walten zu lassen. Die Rechtsprechung beurteilt bei (Todes-)Drohungen am Arbeitsplatz selbst die fristlose Kündigung als zulässig (vgl. BGE 127 III 351E. 4b/dd; BGer 4A.486/2007, in JAR 2009 S. 200 E. 4.1, 2A.518/2003 vom 10.2.2004 E. 6.1). Insofern mangelte es nicht an schonender Rechtsausübung, zumal der Vorsteher der SID die Amtseinstellung nicht mit der Einstellung des Gehalts verband. Vor diesem Hintergrund durfte die Anstellungsbehörde davon absehen, dem Beschwerdeführer eine «letzte Chance» (Beschwerde S. 6 f.) zu gewähren.

5.5 Der heute 61-jährige Beschwerdeführer war vom 1. November 2014 bis zum 30. Juni 2022 beim AJV angestellt. Die nicht mehr kurze Anstellungsdauer ist im Rahmen der Verhältnismässigkeitsprüfung zu würdigen, ebenso das Alter des Beschwerdeführers, welches es nicht einfach macht, eine neue Stelle zu finden. Hingegen fallen seine guten Arbeitsleistungen nicht entscheidend ins Gewicht, da die Anstellungsbehörde den Kündigungsgrund im Verhalten des Beschwerdeführers erblickt und eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit ausgeschlossen erscheint (vgl. BVR 2010 S. 157 E. 4.5.2, 2009 S. 443 E. 5.4.3; VGE 2020/365 vom 24.3.2022 E. 5.5, 2018/180 vom 2.7.2019 E. 5.3). Das öffentliche Interesse an der Entlassung wiegt aufgrund der betroffenen Sicherheitsinteressen schwer. Zudem hat der Beschwerdeführer in den letzten Jahren vermehrt Verhaltensdefizite gezeigt, die nicht mit seiner Funktion vereinbar sind. Angesichts der schwerwiegenden Verfehlung und dem damit einhergehenden Vertrauensverlust sowie ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist nicht zu beanstanden, dass die Anstellungsbehörde eine mildere Massnahme ablehnt. Im Übrigen begründet das anwendbare Personalrecht beim Vorliegen eines Kündigungsgrunds keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung oder Versetzung (vgl. BVR 2007 S. 538 E. 4.3 mit Hinweisen; VGE 2020/365 vom 24.3.2022 E. 5.5, 2020/280 vom 16.2.2021 E. 5.4). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erweist sich deshalb als erforderlich. Das Verwaltungsgericht verkennt nicht, dass die Kündigung den Beschwerdeführer angesichts seines Alters hart trifft. Er verfügt jedoch über langjährige Arbeitserfahrung (vgl. Personaldossier pag. 3 f.), was ihm die Stellensuche erleichtert. Die gewichtigen privaten Interessen an der Weiterbeschäftigung sind sodann in dem Mass zu relativieren, als die Kündigung ausschliesslich auf eigenes Fehlverhalten des Beschwerdeführers zurückzuführen ist (vgl.

BVR 2015 S. 213 [VGE 2014/291 vom 21.8.2015] nicht publ. E. 7.4; VGE 2018/343 vom 9.12.2019 E. 6.3, 2014/212 vom 21.8.2015). Insgesamt geht hier das Interesse des Kantons an vertrauenswürdigen Angestellten dem Interesse des Beschwerdeführers vor, seine Stelle zu behalten (vgl. für eine vergleichbare Wertung BVR 2007 S. 538 E. 4.3; VGE 2020/365 vom 24.3.2022 E. 5.5, 2020/280 vom 16.2.2021 E. 5.4).

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

6.

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

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

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

5. Zu eröffnen:

- Beschwerdeführer
- Beschwerdegegner

Die Abteilungspräsidentin:

Die Gerichtsschreiberin:

Rechtsmittelbelehrung

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