

100.2023.39U
STN/CSA/SRE

Verwaltungsgericht des Kantons Bern Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 1. November 2024

Verwaltungsrichter Häberli, präsidierendes Mitglied
Verwaltungsrichterin Steinmann, Verwaltungsrichter Stohner
Gerichtsschreiberin Cotting

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. ...

Beschwerdeführer

gegen

Universität Bern
handelnd durch die Universitätsleitung, Hochschulstrasse 6, 3012 Bern

Beschwerdegegnerin

und

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

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid der Bildungs-
und Kulturdirektion des Kantons Bern vom 22. Dezember 2022;
2021.BKD.19106)



Prozessgeschichte:

A.

A._____ wirkte ab dem 1. August 2018 als ordentlicher Professor an der ... der Universität Bern. Mit Verfügung vom 15. Juni 2021 löste die Universitätsleitung das Arbeitsverhältnis auf den 31. Januar 2022 auf und stellte A._____ sofort frei.

B.

Gegen diese Verfügung erhob A._____ am 16. Juli 2021 Beschwerde bei der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern (BKD). Mit Entscheid vom 22. Dezember 2022 wies die BKD die Beschwerde von A._____ ab (Dispositiv-Ziff. 2). Sie erhob keine Verfahrenskosten (Dispositiv-Ziff. 3) und verpflichtete die Universität Bern, A._____ einen Parteikostenbeitrag von Fr. 1'806.60 zu bezahlen (Dispositiv-Ziff. 4; Ersatz eines Fünftels der Parteikosten aufgrund einer Gehörsverletzung).

C.

Dagegen hat A._____ am 30. Januar 2023 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben. Er beantragt die Aufhebung des angefochtenen Entscheids betreffend die Dispositiv-Ziffern 2 und 4, soweit der Parteikostenbeitrag nicht mindestens Fr. 1'806.60 betrage. Eventuell sei die Sache zur neuen Beurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Mit Vernehmlassung vom 20. Februar 2023 hat die BKD Antrag auf Abweisung der Beschwerde gestellt. Die Universität Bern beantragt mit Beschwerdeantwort vom 28. März 2023 die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei.

Erwägungen:

1.

1.1 Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde als letzte kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 i.V.m. Art. 76 und 77 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zuständig (vgl. auch Art. 18 Abs. 1 des Gesetzes vom 5. September 1996 über die Universität [UniG; BSG 436.11] i.V.m. Art. 108 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01]). Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Die Bestimmungen über Form und Frist sind eingehalten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG). Auf die Beschwerde ist unter Vorbehalt von E. 1.2 hiernach einzutreten.

1.2 Der Beschwerdeführer beantragt (als Eventualbegehren) eine höhere Parteientschädigung für das vorinstanzliche Verfahren. Er führt in seiner Beschwerde jedoch mit keinem Wort aus, weshalb die BKD die Parteientschädigung höher hätte festsetzen sollen bzw. weshalb der Entscheid der BKD in diesem Punkt rechtsfehlerhaft sein soll (vgl. Beschwerde S. 24 N. 66). Mangels Begründung ist auf die Beschwerde in diesem Punkt nicht einzutreten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 Abs. 2 VRPG).

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

2.

Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, die Vorinstanz sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass die festgestellte Gehörsverletzung geheilt werden können (Beschwerde S. 4 ff.), kann ihm nicht gefolgt werden. Die Vorinstanz hat die Voraussetzungen, unter welchen eine Gehörsverletzung geheilt werden kann, korrekt dargelegt und eingehend begründet, weshalb diese Voraussetzungen erfüllt sind (angefochtener Entscheid E. 2.1 S. 6-9). Mit diesen

Erwägungen setzt sich der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde nicht substantiiert auseinander. Er bringt einzig vor, dass ihm durch die verspätete Vorlage einzelner Unterlagen die Möglichkeit genommen worden sei, «sich zumindest kommunikatorisch anders und zu seinen Gunsten geschickter zu verhalten und dadurch Schaden abzuwenden». Es sei zu bedenken, dass er in Osteuropa sozialisiert worden sei; im angefochtenen Entscheid werde aber «mit keinem Wort auf seine vom schweizerischen Mittelmass logischerweise abweichende Sozialisierung» eingegangen, ebenso wenig wie «auf den nur geringfügigen Erfahrungsschatz als Professor in der Schweiz» (Beschwerde S. 5 f.). Diese Ausführungen gehen an der Sache vorbei.

3.

3.1 Es ist von folgendem Sachverhalt auszugehen:

- Der Beschwerdeführer war ab dem 1. August 2018 zu 100 % als ordentlicher Professor an der ... der Universität Bern angestellt (Anstellungsvertrag vom 3.1.2018, Personaldossier Akten BKD 4A Beilage 3 zur Stellungnahme der Universität Bern vom 22.9.2021 pag. 323 f.).
- Im August 2019 wurde wegen Beanstandungen von mehreren Mitarbeitenden eine Administrativuntersuchung gegen den Beschwerdeführer eingeleitet (Personaldossier pag. 147 ff.). Die Universität kam nach Untersuchung der Vorwürfe zusammengefasst zum Schluss, dass die Kommunikation des Beschwerdeführers mindestens teilweise – insbesondere aufgrund der Ausdrucksweise oder des Zeitpunkts – unangemessen war, die Grenzziehung zwischen Beruflichem und Privatem in Bezug auf seine Rolle als Vorgesetzter ungenügend war und er als Mitglied der Anstellungskommission in einem Fall versucht hatte, ungebührlichen Einfluss auf andere Kommissionsmitglieder zu nehmen (vgl. Schreiben vom 18.2.2020, Personaldossier pag. 106 f. und Gesprächsprotokoll vom 4.3.2020, Personaldossier pag. 98 ff.; vgl. auch angefochtener Entscheid E. 2.2.2 S. 16 zweiter Abschnitt).
- Vom 5. November 2019 bis 16. Februar 2020 war der Beschwerdeführer zu 100 % arbeitsunfähig (vgl. Arztzeugnisse vom 6., 18. und 25.11.2019,

11.12.2019 sowie 31.1.2020, Personaldossier pag. 293 f., 299 ff.). Am 27. November 2019 hielt der Beschwerdeführer im Ausland einen Vortrag (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.2.2 S. 13; vgl. auch Stellungnahme der Beschwerdegegnerin vom 22.9.2021 S. 25, Akten BKD 4A act. 6).

- Vom 17. Februar 2020 bis 15. März 2020 war der Beschwerdeführer weiterhin zu 100 % arbeitsunfähig, wobei ein erster Arbeitsversuch im Umfang von 50 % stattfand (vgl. Arztzeugnisse vom 21.2.2020 und 12.3.2020, Personaldossier pag. 288 ff.).
- Vom 16. März 2020 bis 13. April 2020 war der Beschwerdeführer im Umfang von 50 % arbeitsunfähig (vgl. Arztzeugnisse vom 2. und 14.4.2020, Personaldossier pag. 281 f.).
- Vom 14. April 2020 bis 31. August 2020 wurde dem Beschwerdeführer wiederum eine Arbeitsunfähigkeit von 100 % attestiert (vgl. Arztzeugnisse vom 14.4.2020, 12.5.2020, 5.6.2020, 12. und 31.7.2020 sowie 31.8.2020, Personaldossier pag. 276 ff.).
- Vom 1. bis 30. September 2020 war der Beschwerdeführer zwar weiterhin 100 % arbeitsunfähig, jedoch arbeitete er im Rahmen eines zweiten Arbeitsversuchs zu 50 %. Seine Tätigkeiten hatten sich gemäss Arztzeugnis auf solche in der Forschung und Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden zu beschränken, da Tätigkeiten im Vorlesungsbetrieb und in der Institutsleitung als gesundheitliches Risiko eingeschätzt wurden (Arztzeugnisse vom 31.8.2020, 28.9.2020 und 28.10.2020, Personaldossier pag. 274 ff.).
- Am 14. September 2020 und 12. November 2020 fanden zwischen dem Beschwerdeführer, dem geschäftsleitenden Direktor des Instituts für ... und der Leiterin der Personalabteilung Gespräche statt betreffend die Wiedereingliederung des Beschwerdeführers (vgl. Gesprächsprotokolle, Personaldossier pag. 218 f. und 234 f.; am zweiten Gespräch nahm auch der Arzt des Beschwerdeführers teil).
- Vom 1. Oktober 2020 bis Ende Februar 2021 und dann ab Mitte März bis Ende Juni 2021 war der Beschwerdeführer zu 50 % arbeitsunfähig, wobei sich seine Tätigkeit gemäss Arztzeugnissen immer noch auf die Forschung und Betreuung von Doktorierenden zu beschränken hatte, da

Tätigkeiten im Vorlesungsbetrieb und in der Institutsleitung nach wie vor als gesundheitliches Risiko eingeschätzt wurden (vgl. Arztzeugnisse vom 31.8.2020, 28.9.2020, 28.10.2020, 30.11.2020, 30.12.2020, 8.2.2021, 29.3.2021, 30.4.2021 und 31.5.2021, Personaldossier pag. 263 ff., 269, 272 ff.). Zwischenzeitlich, d.h. vom 1. bis 15. März 2021, war der Beschwerdeführer zu 100 % arbeitsunfähig (Arztzeugnis vom 4.3.2021, Personaldossier pag. 265).

- Am 29. Dezember 2020 reichte der Beschwerdeführer bei der BKD gegen die Universität eine aufsichtsrechtliche Anzeige ein (Personaldossier pag. 63 ff.). Dieser wurde am 3. März 2021 keine weitere Folge gegeben (vgl. Personaldossier pag. 36 f.; im Einzelnen hinten E. 5.4).
- Mit Schreiben vom 12. Mai 2021 stellte die Universität dem Beschwerdeführer die Kündigung in Aussicht und gewährte ihm das rechtliche Gehör dazu (Personaldossier pag. 1 ff.). In diesem Schreiben wurde gleichzeitig festgehalten, dass offenbar alle Doktorierenden des Beschwerdeführers erklärt hatten, mit der Betreuung unglücklich zu sein und ihre Arbeiten gerne unter anderer Betreuung abschliessen zu wollen. Am 8. Juni 2021 nahm der Beschwerdeführer zur beabsichtigten Kündigung Stellung (Akten BKD 4B Beschwerdebeilage [BB] 6).
- Mit Verfügung vom 15. Juni 2021 löste die Universität das Anstellungsverhältnis per 31. Januar 2022 auf und stellte den Beschwerdeführer sofort frei.

3.2 Der rechtserhebliche Sachverhalt ist hinreichend erstellt. Auf weitere Beweismassnahmen, insbesondere die Befragung des Beschwerdeführers und des behandelnden Arztes kann verzichtet werden; hiervon sind keine neuen Erkenntnisse zu erwarten, die für den Ausgang des Verfahrens relevant wären. Im Übrigen stellt der Beschwerdeführer diesbezüglich auch keine förmlichen Beweisanträge.

4.

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

4.1 Die Anstellung des Beschwerdeführers an der Universität unterliegt dem UniG (vgl. Art. 9 Abs. 1 und 2 Bst. a i.V.m. Art. 21 Abs. 1 Bst. a UniG). Soweit dieses Gesetz und seine Ausführungsbestimmungen keine besonderen Vorschriften über die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten, gilt die Personalgesetzgebung (Art. 18 Abs. 1 UniG). Weder im UniG noch in seinen Ausführungsbestimmungen sind die Gründe für die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses geregelt. Es ist somit auf die Personalgesetzgebung abzustellen.

4.2 Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber setzt nach Art. 25 Abs. 2 PG triftige Gründe voraus. Solche liegen insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt (Bst. a), Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat (Bst. b), durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört (Bst. c) oder Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt (Bst. d). Die gesetzliche Aufzählung ist indes nicht abschliessend. 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. 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; 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). 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. 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; VGE 2021/147 vom 26.4.2023 E. 4.2, je mit weiteren Hinweisen).

5.

Zum Vorliegen triftiger Kündigungsgründe ergibt sich Folgendes:

5.1 Die Universität schloss in ihrer Kündigungsverfügung vorab auf ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis (insbesondere aufgrund unkooperativen Verhaltens, fehlender Mitwirkung und verweigerter Kommunikation des Beschwerdeführers). Die BKD ihrerseits erwog, dass der Beschwerdeführer im Ergebnis seit kurz nach Beginn seines Arbeitsverhältnisses immer wieder das Arbeitsklima gestört, sich unkooperativ verhalten, Weisungen nicht beachtet und teilweise auch ungenügende Leistungen erbracht habe (angefochtener Entscheid E. 2.3.2 S. 34).

5.2 Ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis kann einen triftigen Kündigungsgrund nach Art. 25 Abs. 2 PG bilden (vgl. vorne E. 4.2): Ständige Spannungen mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen oder Mitarbeitenden müssen von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber auf Dauer nicht hingenommen werden, wenn dadurch die Voraussetzungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr gegeben sind (vgl. Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 81 f. N. 80 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung). Das Arbeitsverhältnis kann bereits dann beendet werden, wenn das Vertrauensverhältnis gestört und dieser Zustand nicht überwiegend auf die Vorgesetzten zurückzuführen ist (vgl. VGE 2021/147 vom 26.4.2023 E. 6.2, 2020/368 vom 11.11.2022 E. 5.1).

5.3 Im vorliegenden Fall scheint offensichtlich, dass das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Universität zerrüttet ist: Die Universität wirft dem Beschwerdeführer unkooperatives Verhalten vor, insbesondere fehlende Mitwirkung bei Aufgaben des Instituts und Anfragen der Universitätsleitung sowie Verweigerung der Kommunikation mit der Universität bzw. Mitarbeitenden (vgl. im Detail Kündigungsverfügung vom 15.6.2021). Der Beschwerdeführer seinerseits sieht sich als Opfer von Intri-

gen (beispielhaft «der Konflikt gegen ihn», Beschwerde S. 8 Rz. 22; «haarsträubenden und geradewegs auf seine Person, seine Persönlichkeit und sein Wesen als Mensch abzielenden Attacken», Beschwerde S. 8 Rz. 24; «rechtswidriges Vorgehen seitens der Universitätsleitung gegenüber meiner Person», Schreiben des Beschwerdeführers vom 10.2.2021, Personaldossier pag. 40). Er hat sodann im Dezember 2020 bei der BKD eine aufsichtsrechtliche Anzeige gegen die Universität eingereicht (Personaldossier pag. 63 ff.), welcher am 3. März 2021 keine weitere Folge gegeben wurde (vorne E. 3.1; vgl. auch Personaldossier pag. 36 f.). In dieser Anzeige machte er geltend, dass die Universität seine Menschenwürde missachtet habe. In seiner Stellungnahme vom 8. Juni 2021 zur beabsichtigten Kündigung brachte er zwar vor, das Vertrauensverhältnis sei nicht zerrüttet; allenfalls sei dieses «leicht getrübt, jedoch keinesfalls irreparabel» (S. 4 der Stellungnahme, Akten BKD 4B BB 6). In der selben Eingabe wirft er der Universität jedoch vor, dass ihr Verhalten eine «unverhüllte Form von institutioneller Willkür und Gewalt» darstelle (S. 14 der Stellungnahme). Auch bringt er vor, er sei von der Universität «dauernd drangsaliert» worden (S. 22 der Stellungnahme), man habe ihm «einen universitären Maulkorb» verpasst (S. 22 der Stellungnahme) und es habe eine «grobe und rechtswidrige Einschränkung in der Menschenwürde» stattgefunden (S. 23 der Stellungnahme).

Diese gegenseitigen Vorwürfe machen deutlich, dass das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Universität in der Tat zerrüttet ist.

5.4 Es stellt sich die Frage, wem das zerrüttete Vertrauensverhältnis (überwiegend) zuzurechnen ist:

5.4.1 Die Universität eröffnete am 16. August 2019 und damit nur ein Jahr nach Stellenantritt des Beschwerdeführers aufgrund diverser Beanstandungen von Mitarbeitenden eine Administrativuntersuchung gegen ihn (vgl. Personaldossier pag. 147 ff.; pag. 98-100). Die BKD hat später, im Rahmen der vom Beschwerdeführer an sie erhobenen Aufsichtsanzeige, festgehalten, dass das Einleiten der Administrativuntersuchung korrekt war, die Universitätsleitung die Beanstandungen sorgfältig geprüft hat und auch keine «Vorverurteilung» vorgenommen hat (vgl. Personaldossier pag. 36 f.; vgl. Be-

schwerde S. 11). Im Zusammenhang mit der Administrativuntersuchung forderte der Beschwerdeführer im Dezember 2019 erstmals die Entlassung eines seiner Assistenten, weil das Vertrauensverhältnis «vollständig zerstört» sei (vgl. Schreiben vom 5. Dezember 2019, Personaldossier pag. 109 ff.). Nachdem die Universität dies am 5. Februar 2020 begründet abgelehnt hatte (Personaldossier pag. 108), bestand der Beschwerdeführer weiterhin darauf (vgl. Schreiben vom 19.2.2020, Personaldossier pag. 101 ff.; Gespräch mit dem Rektor vom 4.3.2020, Personaldossier pag. 98 ff., 100). Der Vorinstanz ist beizupflichten, dass der Beschwerdeführer durch dieses Verhalten zeigte, nicht gewillt zu sein, die Administrativuntersuchung ad acta zu legen und eine konstruktive Zusammenarbeit anzustreben (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.3.2 S. 29 f.).

5.4.2 Im Rahmen der Administrativuntersuchung liess sich der Beschwerdeführer anwaltlich vertreten, was nicht zu beanstanden ist. Allerdings verweigerte er in der Folge auch generell die direkte Kommunikation mit der Universität. So nahm sein Rechtsanwalt beispielsweise Stellung zu Fragen in Bezug auf die Betreuung der Doktorierenden oder auf das Nichtantreten der Funktion als geschäftsführender Direktor des Instituts – dies obschon die Universität ausdrücklich eine persönliche Stellungnahme des Beschwerdeführers gefordert hatte (vgl. Schreiben der Universität vom 18.10.2019, Personaldossier pag. 135 f., sowie Schreiben des Rechtsvertreters vom 4.11.2019 und 5.12.2019, Personaldossier pag. 123 ff. und 112 ff.). Dabei handelt es sich um Aspekte, die direkt das Arbeitsverhältnis betreffen. Eine anwaltliche Vertretung ist in diesen Fällen nicht möglich, hat der Beschwerdeführer seine Arbeitsleistung doch persönlich zu erbringen. Es liegt auf der Hand, dass die Haltung des Beschwerdeführers, auch bezüglich seiner Aufgaben als ordentlicher Professor nur noch über seinen Rechtsanwalt kommunizieren zu wollen, sich negativ auf das Verhältnis zu seinen Vorgesetzten auswirkte und die Organisation innerhalb des Instituts erschwerte (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.3.2 S. 29 f.). Dies ist dem Beschwerdeführer anzulasten.

5.4.3 Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer auch in der Zeit, in der er zu 50 % arbeitsfähig war, regelmässig seine E-Mails (darunter auch wichtige

bzw. dringliche Anfragen) nicht beantwortet und allgemein mangelhaft kommuniziert hat (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.3.2 S. 32 f.) Der Beschwerdeführer bestreitet dies nicht, sondern wendet ein, dass die Universität ja einen anderen Kommunikationsweg hätte wählen und ihn bspw. hätte anrufen können (Beschwerde S. 15). Damit vermag er die zutreffenden Ausführungen der Vorinstanz betreffend seine mangelnde Pflichterfüllung bei teilweiser Arbeitsfähigkeit jedoch nicht in Frage zu stellen. Weiter musste der Beschwerdeführer von der Universität auch immer wieder aufgefordert werden, aktuelle Arztzeugnisse nachzureichen (vgl. beispielhaft Personaldossier pag. 32, 38, 182-187 sowie 198 f., 204, 214, 283).

5.4.4 Dass der Beschwerdeführer unbestrittenermassen am 27. November 2019 während einer attestierten Arbeitsunfähigkeit von 100 % im Ausland einen Vortrag hielt (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.2.2 S. 13; vgl. auch Stellungnahme der Beschwerdegegnerin vom 22.9.2021 S. 25, Akten BKD 4A act. 6), trug verständlicherweise zur Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses bei. Dies umso mehr, als der Beschwerdeführer an diesem Datum gemäss Schreiben der Universität vom 12. Mai 2021 bei einer Tagung ..., für die er offenbar als einziger Betreuer von Dissertationen eingeplant war, unentschuldigt ferngeblieben ist (vgl. Schreiben der Universität vom 12.5.2021 S. 5).

5.4.5 Ferner zeigte sich der Beschwerdeführer in Bezug auf seine Wiedereingliederung wenig kooperativ (vgl. hinten E. 6.2).

5.4.6 Im Übrigen setzt sich der Beschwerdeführer mit den detaillierten Ausführungen der Vorinstanz zu seinem Fehlverhalten nicht (substanziiert) auseinander, sondern legt lediglich seine Sicht der Dinge dar. Dabei bringt er pauschal vor, dass er sich nichts zu Schulden habe kommen lassen, er sämtliche Anschuldigungen bestreite und dass er von der Universität nicht korrekt behandelt worden sei. Auf diese unsubstanzierten Behauptungen braucht nicht näher eingegangen zu werden.

5.5 Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Universität offensichtlich zerrüttet ist und dies überwiegend dem Beschwerdeführer anzulasten

ist, der insbesondere die direkte Kommunikation mit der Universität auch hinsichtlich seiner beruflichen Aufgaben verweigerte. Es liegt demnach ein Kündigungsgrund im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG vor.

6.

Zu prüfen bleibt die Verhältnismässigkeit der Kündigung unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht der Universität.

6.1 Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 BV; vgl. BVR 2009 S. 443 E. 2.3 und 5.4, 2007 S. 538 E. 4.1; ferner BGE 140 II 194 E. 5.8.2). Dies gilt unbesehen des Umstands, dass gewisse Aspekte der Verhältnismässigkeit bereits bei der Beurteilung des triftigen Grundes bzw. der Missbräuchlichkeit der Kündigung einfließen (BVR 2010 S. 157 E. 4.5.1, 2009 S. 443 E. 5.4.1). Mitzubehrsichtigen sind Aspekte, die sich aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ergeben. Diese bildet das Gegenstück zur Treuepflicht der Angestellten (Art. 55 PG) auch im kantonalen oder kommunalen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (vgl. Art. 4 Bst. g PG; Art. 328 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]; BVR 2023 S. 326 E. 5.1; zuletzt etwa VGE 2022/6 vom 21.11.2023 E. 5.1 mit weiteren Hinweisen).

6.2 Die Universität ist ihrer Fürsorgepflicht nachgekommen: Es wurden mit dem Beschwerdeführer mehrere Gespräche zu seinem Wiedereinstieg geführt, an welchen jeweils der geschäftsführende Direktor des Instituts ..., die Leiterin der Personalabteilung sowie der Beschwerdeführer und teilweise auch sein behandelnder Arzt (vorne E. 3.1; Personaldossier pag. 218 ff., pag. 234 f.) teilnahmen. Bei den Gesprächen wurde insbesondere thematisiert, wie die Wiedereingliederung vorgenommen werden soll, also welche Aufgaben bereits wieder durch den Beschwerdeführer übernommen werden sollen und welche in naher Zukunft sinnvoll und möglich sind. Ausserdem sollten die möglichen «Arbeitsbedingungen» geklärt werden (vgl. Personaldossier pag. 218 ff., 227). Auch hier zeigte sich der Beschwerdeführer nicht kooperativ: So dauerte es jeweils recht lange, bis er auf Terminvorschläge

von Seiten der Universität antwortete (vgl. beispielhaft Personaldossier pag. 240-242, 246). Zudem wollte er sich nicht zu den «Arbeitsbedingungen» äussern, obwohl dies gemäss Arzteugnis einer der zu klärenden Punkte der Wiedereingliederung gewesen wäre (vgl. Personaldossier pag. 218 ff. und 234 f.). Trotz der wiederholten Bemühungen der Universität konnten die Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer nicht gelöst werden.

6.3 Der Beschwerdeführer war ab dem 1. August 2018 bis zum 31. Januar 2022 bei der Universität angestellt (wobei er ab November 2019 ganz oder teilweise krankgeschrieben war). Eine lange Anstellungsdauer, die im Rahmen der Verhältnismässigkeitsprüfung besonders zu gewichten wäre, liegt damit nicht vor. Ein weiterer Verbleib des Beschwerdeführers würde, wie dargelegt, dem öffentlichen Interesse am reibungslosen Funktionieren des universitären Betriebs bzw. dem reibungslosen Betrieb des betroffenen Instituts zuwiderlaufen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist deshalb – entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers (Beschwerde S. 18 ff.) – erforderlich. In Würdigung der gesamten Umstände erweist sich die Kündigung als verhältnismässig und damit auch als zumutbar.

7.

Nach dem Erwogenen hält der angefochtene Entscheid der Rechtskontrolle stand. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist (vorne E. 1.2). 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. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.

2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'500.--, werden dem Beschwerdeführer auferlegt und dem geleisteten Kostenvorschuss in gleicher Höhe entnommen.
3. Es werden keine Parteikosten gesprochen.
4. Zu eröffnen:
 - Beschwerdeführer
 - Beschwerdegegnerin
 - Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern

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.--.