

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 10. August 2026

Verwaltungsrichter Daum, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichter Häberli, Verwaltungsrichterin Herzog
Gerichtsschreiberin Cotting

A. _____
vertreten durch Fürsprecher ...
Beschwerdeführer

gegen

Kanton Bern
handelnd durch die Direktion für Inneres und Justiz, Münsterstrasse 2,
3000 Bern 8
Beschwerdegegner

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheidung der Direktion für
Inneres und Justiz des Kantons Bern vom 15. August 2024; 2022.DIJ.5795)



Prozessgeschichte:

A.

A._____ (Jg. 1963) war ab Januar 2009 als B._____ bzw. ab Juli 2019 als C._____ beim Betreibungsamt D._____, Dienststelle ..., mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % angestellt.

Mit Verfügung vom 2. August 2022 kündigte die Geschäftsleitung der Betreibungs- und Konkursämter des Kantons Bern (nachfolgend: Geschäftsleitung BAKA) das Arbeitsverhältnis mit A._____ per 30. November 2022 und stellte ihn bis zum Austrittstermin frei.

B.

Gegen die Kündigungsverfügung erhob A._____ am 1. September 2022 Beschwerde bei der Direktion für Inneres und Justiz des Kantons Bern (DIJ). Diese wies die Beschwerde mit Beschwerdeentscheid vom 15. August 2024 ab.

C.

Hiergegen hat A._____ am 14. September 2024 Verwaltungsgerichtsbeschwerde mit folgenden Anträgen erhoben:

- «1. Die Sache sei zur weiteren Sachverhaltsabklärung und Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
2. Eventualiter:
 - a) Der Beschwerdeentscheid der Vorinstanz vom 15. August 2024 [...] sei aufzuheben.
 - b) Es sei festzustellen, dass kein triftiger Grund für eine Kündigung im Sinne von Art. 25 PG vorliegt.
 - c) Die Kündigungsverfügung vom 2. August 2022 sei aufzuheben.»

Die DIJ beantragt namens des Kantons Bern mit Beschwerdeantwort vom 14. Oktober 2024 die Abweisung der Beschwerde. A._____ hat sich nicht mehr vernehmen lassen.

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 unter Vorbehalt von E. 1.2 hiernach einzutreten.

1.2 Der Beschwerdeführer beantragt mit Eventualbegehren neben der Aufhebung des Beschwerdeentscheids vom 15. August 2024 (Rechtsbegehren 2a) auch die Feststellung, dass kein Kündigungsgrund vorliege, sowie die Aufhebung der Kündigungsverfügung vom 2. August 2022 (Rechtsbegehren 2b und 2c; vorne Bst. C). Insoweit ist auf die Beschwerde nicht einzutreten: Einerseits wäre mit dem rechtsgestaltenden Begehren auf Aufhebung des angefochtenen Entscheids seinem Anliegen vollständig Rechnung getragen, da die Begründung darin läge, dass kein Kündigungsgrund gegeben ist; ein darüber hinausgehendes schutzwürdiges Feststellungsinteresse ist nicht ersichtlich und wird vom Beschwerdeführer auch nicht dargetan (dazu BVR 2022 S. 154 E. 3.1.2, 2018 S. 310 E. 7.3; Markus Müller, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 49 N. 72 ff.). Andererseits ist der Beschwerdeentscheid der DIJ an die Stelle der Verfügung der Geschäftsleitung BAKA getreten (sog. Devolutiveffekt; vgl. Ruth Herzog, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 72 N. 18, Art. 74 N. 26, Art. 84 N. 3 und 19 mit Hinweisen), weshalb eine Aufhebung der Kündigungsverfügung ausser Betracht fällt.

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

2.

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

2.1 Die Geschäftsleitung BAKA begründete die Kündigung insbesondere mit immer wiederkehrenden Meinungsverschiedenheiten und/oder Unstimmigkeiten in Bezug auf die geforderte prozess- und gesetzeskonforme Fallbearbeitung durch den Beschwerdeführer, mit wiederholtem Missachten von Weisungen der vorgesetzten Personen und unangebrachtem Verhalten gegenüber vorgesetzten Personen, Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie Kundinnen und Kunden. Unangemessenes Verhalten gegenüber der Kundschaft habe die Aufsichtsbehörde auf Beschwerde eines Schuldners hin bereits im Jahr 2012 gerügt (vgl. hinten E. 3.2). Seit dem Mitarbeitergespräch mit dem Beschwerdeführer im Oktober 2018 seien ihm zu den genannten Punkten Rückmeldungen gegeben worden, welche in den weiteren Mitarbeitergesprächen, in Verwarnungen und in Gesprächen mit Vorgesetzten wiederholt wurden (Kündigungsverfügung S. 2; ausführlich hinten E. 3.4-3.6). Die Geschäftsleitung BAKA weist in der Kündigungsverfügung zudem den vom Beschwerdeführer im Rahmen des rechtlichen Gehörs zur beabsichtigten Kündigung erstmals erhobenen Mobbingvorwurf (Eingabe vom 27.1.2022, in Personaldossier pag. 301 ff., 307 f.) entschieden zurück (vgl. Kündigungsverfügung S. 20; vgl. auch Beschwerdevernehmlassung im Verfahren vor der DIJ S. 4 ff., in Akten DIJ pag. 38-22).

2.2 Im Rahmen des vorinstanzlichen Beschwerdeverfahrens ersuchte der instruierende Rechtsdienst die Abteilung Human Resources des Generalsekretariats (GS HR) der DIJ, über den Verfahrensstand des Mobbingprozesses zu informieren und allfällige noch nicht im Personaldossier befindliche Unterlagen einzureichen (vgl. Verfügung vom 27.12.2022, in Akten DIJ pag. 68; zum Verfahren in Sachen Mobbing auch angefochtener Entscheid E. 4.6.3, 4.6.5-4.6.8 mit Aktenbelegen). Das GS HR der DIJ hielt mit Stellungnahme vom 7. Februar 2023 fest, dass mit den vom Beschwerdeführer geschilderten Vorkommnissen (Eingabe vom 7.11.2022 [irrtümlich datiert auf das Jahr 2020], vgl. Akten DIJ pag. 50) keine genügenden Hinweise auf ein Mobbing gegen ihn vorliegen würden (vgl. Akten DIJ pag. 69, auch zum Folgenden). Seine Hinweise seien zum einen wenig konkret und liessen zum andern kein systematisches, unangemessenes oder gar feindliches

Verhalten über einen längeren Zeitraum ihm gegenüber erkennen. Das GS HR erklärte damit die Abklärungen im Mobbingprozess für abgeschlossen. Es hatte zuvor nach Kontaktaufnahme des Beschwerdeführers mit dem stv. Generalsekretär (vgl. angefochtener Entscheid E. 4.6.3) ein Gespräch betreffend die Mobbing-Vorwürfe mit dem Beschwerdeführer und dem Amtsvorsteher BAKA einberufen (vgl. angefochtener Entscheid E. 4.6.5), an welchem dem Beschwerdeführer erläutert wurde, dass er zunächst die Vorkommnisse schildern solle (Ausfüllen des nach den direktionsinternen Prozessen vorgesehenen «Protokolls Vorkommnisse»). Anschliessend würde der Amtsvorsteher das Protokoll analysieren und entscheiden, ob ein weiteres Gespräch stattfinde. Nachdem dem Beschwerdeführer mangels Reaktion nochmals Gelegenheit geboten worden war, das «Protokoll» oder andere Dokumente beizubringen, reichte er am 7. November 2022 schliesslich sein Schreiben mit der Schilderung der Vorwürfe ein (vgl. angefochtener Entscheid E. 4.6.6 f.). Die Vorinstanz würdigte ihrerseits die Mobbingvorwürfe im Beschwerdeentscheid und kam zum Schluss, dass der Beschwerdeführer weder durch seine direkte Vorgesetzte noch durch den Dienststellenleiter gemobbt wurde (vgl. angefochtener Entscheid E. 5.3 und 5.4).

2.3 Vor Verwaltungsgericht rügt der Beschwerdeführer vorab, dass es verschiedene Hinweise auf ein Mobbing durch seine Vorgesetzten – insbesondere die direkte Vorgesetzte E. _____ – gebe, denen die Vorinstanz zu Unrecht nicht weiter nachgegangen sei. Zum einen werde das «negative Verhalten» seiner direkten Vorgesetzten anhand der Mitarbeitergespräche deutlich; zum andern bestünden klare Indizien, dass sie gezielt negative Informationen über ihn gesammelt und behauptet habe, dass andere Mitarbeitende des Betriebsamts D. _____ Angst vor ihm hätten (vgl. Beschwerde S. 3 f.). Im Übrigen rügt er, dass keine triftigen Kündigungsgründe vorliegen (vgl. Beschwerde S. 5 ff.). Namentlich dürften nur Vorfälle berücksichtigt werden, die sich nach seiner zweiten Verwarnung im März 2021 zugegetragen haben. Konkret stellt er hauptsächlich in Abrede, dass es Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Covid-Schutzmassnahmen gegeben habe und er sich unangebracht, teilweise rassistisch gegenüber Kunden geäussert habe. Auch wehrt er sich gegen den Vorwurf eines «unkollegialen» bzw. «unakzeptablen» Verhaltens (Beschwerde S. 5-7).

3.

Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich wie folgt dar:

3.1 Der Beschwerdeführer war ab dem 1. Januar 2009 als B._____ beim Betreibungsamt D._____, Dienststelle ..., mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % angestellt. Per 1. Juli 2019 wurde mit ihm ein neuer Arbeitsvertrag als Sachbearbeiter F._____ / G._____ (C._____) abgeschlossen (vgl. Arbeitsverträge, Personaldossier pag. 1-10). Seine Hauptaufgaben in der Funktion als Sachbearbeiter G._____ («B._____») änderten nicht; mit der Neuerung verbunden waren indes organisatorische Anpassungen, aufgrund derer die früheren B._____ in ein Team integriert wurden, vermehrt im Büro arbeiteten und sich am Schalterdienstplan beteiligen mussten (Beschwerdevernehmlassung Geschäftsleitung BAKA an die DIJ [Akten DIJ pag. 36]).

3.2 An den Mitarbeitergesprächen (MAG) bis und mit jenem im Jahr 2012 wurden die Leistungen des Beschwerdeführers jeweils mit der Gesamtbeurteilung «A» bewertet (Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt) und sie gaben grundsätzlich zu keinen Bemerkungen Anlass (vgl. Personaldossier pag. 180-191; vgl. auch angefochtener Entscheid E. 4.2.1 und 4.2.2). Im Jahr 2012 wurde ein Disziplinarverfahren gegen den Beschwerdeführer geführt (vgl. Personaldossier pag. 192-198). Gegenstand war sein Verhalten gegenüber einem Schuldner. Das Obergericht des Kantons Bern, Aufsichtsbehörde in Betreibungs- und Konkursachen, kam zum Schluss, dass sich der Beschwerdeführer «im dienstlichen Verkehr nach aussen in einer den Anstand verletzenden und herabwürdigenden Weise [geäussert]», «zeitweise die Selbstbeherrschung [verloren]» und die Institution «in ein schiefes Licht [gerückt]» habe. Durch seine Verhaltensweise habe er seine Dienstpflicht schuldhaft verletzt. Unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismässigkeit erteilte die Aufsichtsbehörde dem Beschwerdeführer eine «Rüge» (Personaldossier pag. 197 f.).

3.3 In den MAG der Jahre 2013-2017 wurden die Leistungen und das Verhalten des Beschwerdeführers jeweils mit der Gesamtbeurteilung «A» bewertet und sie gaben grundsätzlich zu keinen Bemerkungen Anlass (vgl. Personaldossier pag. 155-179; vgl. auch angefochtener Entscheid E. 4.2.1

und 4.2.2). Indes hielt sein Vorgesetzter im MAG 2015 erstmals fest, dass er aufpassen müsse, die nötige Distanz im Einzelfall zu wahren und im Umgang mit den Schuldnern den richtigen Ton zu treffen (vgl. Personaldossier pag. 166). Auch wurde mehrmals das Ziel vereinbart, «Keine Zahlungsbe-
fehle in den Briefkasten der Schuldner ein[zu]werfen» (vgl. für das Jahr 2015 pag. 173, für das Jahr 2017 pag. 158 und für das Jahr 2018 pag. 152). Im MAG 2018 wurden die Zielvorgaben und Leistungserwartungen wiederum als erfüllt beurteilt mit der Schlussbeurteilung «A» (vgl. Personaldossier pag. 143-148). Gleichzeitig deponierte der damalige Vorgesetzte unter den Stichworten «Kommunikations- und Konfliktfähigkeit», dass es im Büro «immer wieder kleine Spannungen mit den Vorgesetzten» gegeben habe und er das Gefühl habe, dass der Beschwerdeführer ihm nicht vertraue (pag. 145).

3.4 Nach einem Wechsel auf der Führungsebene fand das MAG 2019 erstmals mit der neuen direkten Vorgesetzten E._____ (Teamleiterin) statt (Personaldossier pag. 130-136). Sie bewertete die Erfüllung der Zielvorgaben und Leistungserwartungen erneut mit einem «A». Positiv hob sie hervor, dass die Planung und Organisation der Akten gut sei und der Beschwerdeführer wenig Pendenzen habe (pag. 132 «Ressourcen-Management»). Sie bemerkte jedoch, dass seine Konfliktfähigkeit nicht immer gleich gut sei, so vergreife er sich bei Konflikten sowohl gegenüber Vorgesetzten als auch gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelegentlich im Ton (pag. 132 «soziale Kompetenzen»). Zudem sei sein Durchsetzungsvermögen bei Schuldnern «manchmal etwas zu stark bestimmend»; er müsse darauf achten, ruhig zu bleiben (pag. 132 «persönliche Kompetenzen»). Ebenfalls äusserte die direkte Vorgesetzte, dass der Beschwerdeführer die Vorgesetzten manchmal übergehe und sich z.B. an seinen früheren Vorgesetzten wende statt an sie, was die Zusammenarbeit etwas schwierig gestalte (pag. 132 «Commitment/Loyalität»). Im Übrigen sprach sie die schwankende Qualität der Pfändungsvollzüge an und thematisierte insbesondere einen Fehler bei einem Pfändungsvollzug; der Beschwerdeführer hatte diesen auf einen offiziellen Feiertag (Auffahrt) angekündigt (pag. 133; vgl. ausführlich zum Jahr 2019 auch angefochtener Entscheid E. 4.3.1 [MAG] und 4.3.2 [Flüchtigkeitsfehler im Dezember]).

3.5 Betreffend das Jahr 2020 ist insbesondere Folgendes aktenkundig:

3.5.1 Am 4. Februar 2020 wurde der Beschwerdeführer wegen rechtswidriger Zustellung von Zahlungsbefehlen und einer Konkursandrohung ein erstes Mal verwarnt, dies durch den Dienststellenleiter (in Vertretung des Bereichsleiters F._____/H._____), mitunterzeichnet durch die direkte Vorgesetzte (Personaldossier pag. 212-214; vgl. auch angefochtener Entscheid E. 4.4.2). Trotz wiederholter mündlicher Ermahnung habe er zwei Zahlungsbefehle (und einmal eine Konkursandrohung) wider besseres Wissen in die Briefkästen von Schuldnerinnen und Schuldnern eingeworfen, statt sie persönlich auszuhändigen. Für den Wiederholungsfall wurde dem Beschwerdeführer die Auflösung des Anstellungsverhältnisses angedroht (pag. 214).

3.5.2 Anlässlich des MAG 2020 (Personaldossier pag. 110-118) wurden Leistungen und Verhalten des Beschwerdeführers erstmals mit einem «B» beurteilt (Zielvorgaben oder Leistungserwartungen teilweise erfüllt). Positiv hob die Vorgesetzte hervor, dass der Beschwerdeführer seine Arbeiten gut plane und speditiv erledige; dies zeige sich etwa darin, dass er wenig Pendenzen habe und keine Polizeivorführaufträge erstellen müsse (pag. 113). Gleichzeitig bemängelte sie insbesondere die folgenden Punkte: Betreffend «Soziale Kompetenzen» müsse der Beschwerdeführer vermehrt darauf achten, dass er seine persönliche Meinung gegenüber den Kunden nicht preisgebe und immer neutral und sachlich bleibe. Es müssten «alle Kunden gleichbehandelt werden, unabhängig von Staatszugehörigkeiten, Religion und Sprache» (pag. 112). Auch sei er nicht immer teamfähig; wenn er Entscheidungen oder Meinungen nicht teile, gebe er dies öffentlich kund, dabei entstehe eine schlechte Stimmung im Betrieb. Es sei nicht verboten, eine eigene Meinung zu haben, er müsse aber lernen, dass diese nicht immer öffentlich kundgemacht werden müsse (pag. 112). Unter «Persönliche Kompetenzen» führte die Vorgesetzte aus, dass der Beschwerdeführer seine Arbeiten meistens zuverlässig erledigt. Allerdings halte er Weisungen oder Abmachungen oft nicht ein. Als Beispiel führte sie unter anderem eine Weisung betreffend Anwesenheit auf dem Betreibungsamt im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie an, an die er immer wieder habe erinnert werden müssen (pag. 112). Auch wenn der Beschwerdeführer dienstleistungsbewusst sei

und seine Arbeit so schnell wie möglich erledigen möchte (Aspekt der «Unternehmerischen Kompetenzen»), dürfe er dabei die gesetzlichen Vorgaben nicht verletzen, insbesondere keine Zahlungsbefehle in Briefkästen zustellen, auch wenn dies von Schuldnern ausdrücklich verlangt werde (pag. 113). Die Qualität der Vollzüge («Fachliche Kompetenzen») müsse er künftig stetig einhalten, damit er nicht regelmässig daran erinnert werden müsse, dass z.B. Kontoangaben fehlen oder Wegkosten nicht gebucht seien (pag. 114; vgl. zum Ganzen und zu weiteren Vorfällen im Jahr 2020 angefochtener Entscheid E. 4.4.7 sowie E. 4.4.1, 4.4.3-4.4.6 und 4.4.8-4.4.18 mit Aktenbelegen).

3.5.3 Da der Beschwerdeführer mit der Beurteilung gemäss dem MAG 2020 nicht zufrieden war, kam es zu einer Aussprache im Sinn von Art. 165 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1) zwischen ihm und dem nächsthöheren Vorgesetzten, Bereichsleiter F._____/H._____, I._____ (vgl. Personaldossier pag. 119-122). Dieser bestätigte die Beurteilung der direkten Vorgesetzten und wies den Beschwerdeführer darauf hin, dass er zuhanden des Personaldossiers eine schriftliche Erklärung abgeben könne.

3.6 Betreffend das Jahr 2021 ergibt sich namentlich Folgendes:

3.6.1 Am 26. März 2021 sprach der Bereichsleiter F._____/H._____, I._____, mitunterzeichnet durch die direkte Vorgesetzte, gegen den Beschwerdeführer schriftlich eine «Letzte Verwarnung» aus (Personaldossier pag. 229-234). Vorab bemängelte er, dass sich der Beschwerdeführer immer wieder im Ton vergreife und Anweisungen von Führungskräften missachte. Weiter nahm er auf konkrete Dienstpflichtverletzungen Bezug, etwa erneut auf die falsche Zustellungsart von Zahlungsbefehlen oder auf Verstösse gegen die Covid-Anordnungen. Namentlich habe der Beschwerdeführer die mit einer ersten Verwarnung verbundene Weisung des Dienststellenleiters missachtet, dass Schuldner ausschliesslich schriftlich und nicht telefonisch vorzuladen seien, auch habe man ihn nahezu täglich darauf hinweisen müssen, die Maske korrekt zu tragen (pag. 230). Für den Fall, dass er sich nicht ab sofort an die Weisungen und Anordnungen halten sollte, wurde dem Beschwerdeführer die Einleitung des Kündigungs-

verfahrens in Aussicht gestellt (vgl. pag. 230). Die einzelnen Vorwürfe wurden in einem Anhang zur Verwarnung detailliert begründet (pag. 232-234).

3.6.2 Am 5. Oktober 2021 stellte der Bereichsleiter F. _____/H. _____ bei der Geschäftsleitung BAKA den Antrag, es sei das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer zu kündigen (Personaldossier pag. 235 ff.). Nach der zweiten, jüngsten Verwarnung habe sich dessen Verhalten nur für kurze Zeit gebessert. Insbesondere habe es erneut Reklamationen betreffend seine Kommunikation im Team und gegenüber Kundschaft gegeben und habe er weisungswidrig gehandelt (insb. im Zusammenhang mit dem Schalterdienst sowie hinsichtlich der Einhaltung von Formvorschriften und internen Prozessen).

3.6.3 Im MAG vom 25. Oktober 2021 wurden die Leistungen und das Verhalten des Beschwerdeführers erneut mit einem «B» beurteilt (vgl. Personaldossier pag. 94-102). An diesem Gespräch thematisierte die Vorgesetzte nebst anderem die Kommunikation des Beschwerdeführers; er müsse darauf achten, dass er nicht zu stark emotional (aggressiv) werde. Es habe diesbezüglich und auch in Bezug auf die Maskentragpflicht immer wieder Beschwerden von Kunden gegeben. Auch innerhalb der Abteilung gebe es immer wieder Spannungen. Es wurde auch ein konkreter «Vorfall» angesprochen, an dem er «nicht sehr viel Teamfähigkeit» gezeigt habe. Der Beschwerdeführer nahm das MAG zur Kenntnis, notierte aber auf dem Bogen, dass er mit der Beurteilung und dem Geschriebenen nicht einverstanden sei (pag. 102).

3.7 Am 10. Januar 2022 wurde dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör im Hinblick auf eine allfällige Kündigung gewährt (Personaldossier pag. 279-297). Davon hat der Beschwerdeführer mit Stellungnahme vom 27. Januar 2022 Gebrauch gemacht (vgl. Personaldossier pag. 301-309). Bei dieser Gelegenheit erhob er erstmals den Vorwurf des Mobbing. Ab dem 24. Januar 2022 bis zum 26. Juni 2022 war der Beschwerdeführer zu 100 % krankgeschrieben, ab dem 27. Juni 2022 zu 50 % (Arztzeugnisse Personaldossier pag. 25-35, 35-39). Mit Verfügung vom 2. August 2022 kündigte die Geschäftsleitung BAKA das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer per 30. November 2022 und stellte ihn bis zum Austrittstermin frei

(Personaldossier pag. 484-514). Die Sperrfrist wurde unbestrittenermassen gewahrt.

4.

Zum Vorliegen triftiger Kündigungsgründe ergibt sich Folgendes:

4.1 Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 25 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) unter Wahrung einer Frist von drei Monaten jeweils auf das Ende eines Monats kündigen (Abs. 1); sie hat dafür triftige Gründe anzugeben (Abs. 2). Solche liegen insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt (Bst. a), Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat (Bst. b) oder durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört (Bst. c). Die gesetzliche Aufzählung ist indes nicht abschliessend. So kann als Kündigungsgrund etwa genügen, dass sich die betroffene Person nicht in den Betrieb einordnen kann oder dass ihr der Wille zur vertrauensvollen Zusammenarbeit fehlt. In der Rechtsprechung sind ferner Dienstpflichtverletzungen oder ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis als triftige Gründe anerkannt. Mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft gesehen einen triftigen Grund abgeben (BVR 2023 S. 326 E. 3.1, 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 2023 S. 326 E. 3.1, 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 (BVR 2023 S. 326 E. 3.1, 2006 S. 97 E. 4.3). Die Voraussetzungen für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen und die Auflösung muss stets verhältnismässig sein (BVR 2023 S. 326 E. 3.1 mit weiteren Hinweisen; Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 83 N. 84; zum Ganzen auch VGE 2023/247 vom 19.12.2025 E. 4.3, 2023/131

vom 24.2.2025 E. 3.2, 2021/337 vom 24.7.2023 E. 3.2, 2021/147 vom 26.4.2023 E. 4.2).

4.2 Eine Kündigung darf nicht ausschliesslich mit Vorfällen begründet werden, welche zu einem früheren Zeitpunkt nicht als gewichtig genug für die Entlassung angesehen wurden und nur zu einer Beanstandung oder Verwarnung geführt haben. Der Entscheid über die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses hat aber immer aufgrund einer Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zu erfolgen (vgl. E. 4.1 hiervor). Haben sich neue Vorfälle ereignet, dürfen daher frühere Vorkommnisse durchaus in die Gesamtwürdigung einbezogen werden. Entsprechend können nach der Rechtsprechung einzelne Aspekte, die für sich allein nicht zur Kündigung geführt haben, im Verbund mit späteren Vorkommnissen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn sie abgemahnt worden sind (vgl. VGE 2023/157 vom 13.8.2025 E. 3.2, 2023/131 vom 24.2.2025 E. 3.3, 2021/337 vom 24.7.2023 E. 3.3, 2017/167 vom 24.11.2017 E. 3.2, 2015/316 vom 1.12.2016 E. 3.3, 2014/212 vom 21.8.2015 E. 3.3, je mit weiteren Hinweisen).

4.3 Der Beschwerdeführer rügt, dass für die Kündigung entgegen dem angefochtenen Entscheid nicht auf Vorfälle abgestellt werden dürfe, die sich vor der zweiten Verwarnung am 26. März 2021 ereignet haben (Beschwerde S. 5 und 8; vorne E. 2.3). – Wie soeben dargelegt (E. 4.2), dürfen Vorkommnisse, die mit einem Verweis oder mit einer Verwarnung abgemahnt worden sind, nach ständiger Rechtsprechung bei der Beurteilung von (neuen) Vorfällen durchaus in die Gesamtwürdigung einbezogen werden (zutreffend Beschwerdeantwort S. 2). Dies gilt umso mehr, wenn sich in neuen Vorfällen kritische Verhaltensmuster wiederholen, wie dies beim Beschwerdeführer der Fall ist (vgl. vorne E. 3.5.1, 3.6.1 und 3.6.2 mit Hinweisen). Die diesbezügliche Rüge ist daher unbegründet.

4.4 Der Beschwerdeführer rügt im Weiteren, dass keine triftigen Kündigungsgründe vorliegen (vgl. Beschwerde S. 5 ff.; vorne E. 2.3). Insbesondere stellt er in Abrede, dass er Covid-Schutzmassnahmen nicht konsequent umgesetzt und er sich unangebracht, teilweise rassistisch gegenüber Kunden geäußert habe. Auch wehrt er sich gegen den Vorwurf eines «unkollegialen» bzw. «unakzeptablen» Verhaltens (Beschwerde S. 5-7).

4.5 Die Geschäftsleitung BAKA begründete die Kündigung zum einen mit ungenügenden Arbeitsleistungen (Nichtbeachten gesetzlicher Vorgaben) bzw. dem Missachten von Weisungen und Standardprozessen (bei der Fallbearbeitung oder allgemein im Betrieb), zum anderen mit dem Verhalten des Beschwerdeführers (Auftreten, Tonfall im G. _____ und betriebsintern; vgl. dazu auch vorne E. 2.1), das das Vertrauensverhältnis zerrüttet habe.

4.5.1 Was die Arbeitsleistungen und das Nichtbeachten von fachbezogenen Weisungen betrifft, finden sich in den MAG-Protokollen wiederholt Hinweise, dass der Beschwerdeführer Zahlungsbefehle einfach in die Briefkästen der Adressatinnen und Adressaten gelegt hat, obwohl dies unzulässig ist; so wurde denn auch wiederholt als Ziel formuliert, dass er dies in Zukunft unterlassen soll (vgl. vorne E. 3.3). Der Beschwerdeführer wurde deswegen zweimal förmlich verwarnet, erstmals am 4. Februar 2020 (vgl. vorne E. 3.5.1), ein weiteres Mal am 26. März 2021 («letzte Verwarnung»; vgl. vorne E. 3.6.1). Auch sind weitere Fehlleistungen bei der Fallbearbeitung dokumentiert wie die unkorrekte Abgabe der Zahlungsbefehle, die unzulässige telefonische Vorladung von Schuldnern oder Verstösse gegen gesetzliche Pfändungsvorschriften (vgl. vorne E. 3.6.1; vgl. auch Personaldossier pag. 97, 213 f., 230). Dokumentiert ist weiter, dass der Beschwerdeführer allgemeine betriebliche Weisungen, insbesondere im Zusammenhang mit Covid-19, nicht eingehalten hat (vgl. vorne E. 3.6.1; dazu auch pag. 55 f., 112, 230). Zu Problemen führte auch immer wieder der Schalterdienst (vgl. insb. pag. 112, 230). Anlässlich der letzten Verwarnung wurde dem Beschwerdeführer die Einleitung des Kündigungsverfahrens angedroht für den Fall, dass er sich nicht ab sofort an die Weisungen und Anordnungen halten sollte (vgl. vorne E. 3.6.1). Aufgrund der Akten ist erstellt, dass es danach erneut zur Nichtbeachtung von Weisungen gekommen ist (vgl. Kündigungsantrag mit Beilagen, in Personaldossier pag. 235 ff.; vgl. auch vorne E. 3.6.2). Es kann zum Ganzen ergänzend auf die einlässlichen und zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (vgl. E. 6.3-6.5, 6.7 des angefochtenen Entscheids). Insgesamt genügten die Leistungen des Beschwerdeführers in wesentlichen Bereichen den Anforderungen nicht und verhielt er sich oft nicht weisungskonform. Darin liegt mit der Anstellungsbehörde und der Vorinstanz ein Kündigungsgrund (vgl. vorne E. 4.1).

4.5.2 Zum Verhalten des Beschwerdeführers sind ebenfalls Beanstandungen aktenkundig: Sein Verhalten wurde erstmals in einem Aufsichtsverfahren im Jahr 2012 förmlich gerügt (vgl. vorne E. 3.2). Sodann wurde ab dem Jahr 2018 in den MAG jeweils thematisiert, dass es im Büro «immer wieder kleine Spannungen» gegeben haben (vorne E. 3.3) und der Beschwerdeführer darauf achten müsse, dass er sich nicht im Ton vergreife, auch im G._____ bzw. generell gegenüber Schuldnerinnen und Schuldnern (vgl. vorne E. 3.4, 3.5.2 und 3.6.1). Sein Verhalten war denn auch ein Thema der «letzten Verwarnung» vom 26. März 2021. Der Beschwerdeführer wusste nach dem Ausgeführten, dass er an seinem Verhalten hätte arbeiten müssen; ob er allein durch sein Verhalten (insoweit kann ergänzend auf die einlässlichen Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden; vgl. angefochtener Entscheid E. 7.2) zusätzlich den Kündigungsgrund des zerrütteten bzw. gestörten Vertrauensverhältnisses erfüllt, kann hier aber letztlich dahingestellt bleiben. Zu Recht hat die DIJ erkannt, dass mit dem wiederholten Missachten sowohl von konkreten Weisungen und Ermahnungen seiner Vorgesetzten als auch von gesetzlich oder in internen Prozessbeschreibungen niedergelegten Vorgaben ein hinreichender Kündigungsgrund vorliegt (angefochtener Entscheid E. 6.8; vgl. E. 4.5.1 hiervor), zumal unter solchen Voraussetzungen eine vertrauensvolle und effiziente Zusammenarbeit zumindest sehr erschwert ist. Dies vermag der Beschwerdeführer mit seinen Einwänden gegen sein in mehrfacher Hinsicht kritisch beurteiltes Verhalten nicht in Frage zu stellen. Auch wird dieser Befund, wie aufzuzeigen ist, nicht durch den Mobbingvorwurf entkräftet (vgl. E. 4.6 hiernach). Zusammenfassend liegt damit entgegen dem Beschwerdeführer ein hinreichender Kündigungsgrund im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG vor.

4.6 Der Beschwerdeführer sieht die Kündigung als «direkten Ausfluss» von Mobbing und moniert, die Vorinstanz sei den von ihm erhobenen Mobbingvorwürfen zu Unrecht nicht weiter nachgegangen (vgl. vorne E. 2.3; Beschwerde S. 3 ff., 5).

4.6.1 Als Mobbing gilt ein systematisches, unangemessenes, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten gegenüber einer Person oder einer Gruppe von Personen, mit dem diese an ihrem Arbeitsplatz schikaniert, gedemütigt, ausgegrenzt oder in ihrer Würde unterminiert werden soll (Art. 5

Abs. 2a PV; vgl. ausführlich auch VGE 2018/343 vom 9.12.2019 E. 5.6.1, 2018/180 vom 2.7.2019 E. 4.2.2 je mit weiteren Hinweisen).

4.6.2 Ein solches Verhalten seiner direkten Vorgesetzten – vor Verwaltungsgericht richtet sich der Vorwurf hauptsächlich nur mehr gegen sie (vgl. Beschwerde S. 3 f.) – ist nicht erkennbar. Namentlich fiel das erste MAG mit der (neuen) direkten Vorgesetzten im Jahr 2019 mit der Gesamtbeurteilung «A» im Wesentlichen gut aus (vgl. Personaldossier pag. 130 ff.), was gegen eine von Anbeginn an gezielte Benachteiligung des Beschwerdeführers durch die direkte Vorgesetzte spricht. Wie die Vorinstanz korrekt erwogen hat (vgl. ausführlich angefochtener Entscheid E. 5.3.2), ist es sodann kein Mobbing, wenn die direkte Vorgesetzte gemeldeten Vorfällen, in die der Beschwerdeführer involviert ist, nachgeht. Vielmehr ist sie aufgrund ihrer Führungsverantwortung gehalten, Meldungen, die im fachlichen Kontext relevant sind, nachzugehen und sich selbst ein Bild von der Sachlage zu machen. Hinsichtlich der gemeldeten Vorgänge kann auf die einlässliche Darstellung der Vorinstanz verwiesen werden (vgl. angefochtener Entscheid E. 4.4.1, 4.4.3-4.4.5, 4.4.9, 4.4.11-4.4.13 und 4.4.16-4.4.18 mit Aktenbelegen). Was der Beschwerdeführer dagegen vorbringt (Beschwerde S. 3 f.), vermag nicht zu überzeugen. Der Vorinstanz ist weiter beizupflichten, dass die Mobbingvorwürfe im zeitlichen Kontext nicht glaubhaft erscheinen (vgl. ausführlich angefochtener Entscheid E. 5.3.2, vorletzter Abschnitt; vgl. auch vorne E. 3.7), zumal der Beschwerdeführer sowohl im ersten MAG mit der direkten Vorgesetzten (2019) als auch im letzten MAG (2021) festhielt, dass es ein «offenes und ehrliches Gespräch» (Personaldossier pag. 136) bzw. ein «sehr angenehmes, offenes und ehrliches Gespräch» (vgl. Personaldossier pag. 102) gewesen sei. Im MAG 2021 äusserte er zudem, dass sich die Zusammenarbeit mit der direkten Vorgesetzten im vergangenen Jahr verbessert habe (vgl. Personaldossier pag. 102), nachdem er in den MAG 2019 und 2020 festgehalten hatte, dass die Zusammenarbeit nicht immer einfach sei, was er indes auf den Altersunterschied zwischen ihm und der direkten Vorgesetzten zurückführte (vgl. Personaldossier pag. 136 und pag. 118). Insgesamt sind für das Verwaltungsgericht keine Anhaltspunkte ersichtlich, welche den vom Beschwerdeführer geäusserten Mobbingverdacht erhärten könnten; es kann dazu auch auf die schlüssigen Ausführungen der Vorinstanz in der Beschwerdeantwort (S. 2) verwiesen werden, denen der (an-

waltlich vertretene) Beschwerdeführer nichts entgegengehalten hat (vgl. vorne Bst. C). Es kommt hinzu, dass die direkte Vorgesetzte nicht etwa allein gehandelt hat; die Einschätzung, dass der Beschwerdeführer für die Dienststelle Mittelland zunehmend nicht mehr tragbar war, wurde von dem der Teamleiterin vorgesetzten Bereichsleiter F. _____/H. _____ klar mitgetragen (vgl. vorne E. 3.5.3 und 3.6.1 f.).

4.6.3 Nach dem Ausgeführten ist die Vorinstanz zu Recht davon ausgegangen, dass die Mobbingvorwürfe des Beschwerdeführers unbegründet sind. Sie durfte daher auf die Durchführung einer Instruktionsverhandlung und die Einvernahme von Vorgesetzten und anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verzichten (vgl. zur antizipierten Beweiswürdigung Michel Daum, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 18 N. 27 mit Hinweisen). Folglich erübrigt sich eine Rückweisung der Angelegenheit an die Vorinstanz zwecks weiterer Abklärung (vgl. Rechtsbegehren 1, vorne Bst. C). Gleichzeitig wird der vor Verwaltungsgericht gestellte Beweisantrag des Beschwerdeführers auf Befragung insbesondere der direkten Vorgesetzten und der Mitarbeiterin B. sowie der von ihm beantragten Zeugen (vgl. Beschwerde S. 5) in antizipierter Beweiswürdigung abgewiesen.

5.

Zu prüfen bleibt die Verhältnismässigkeit der Kündigung.

5.1 Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]); vgl. BVR 2023 S. 326 E. 5.1, 2009 S. 443 E. 2.3 und 5.4; 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). Mitzubерück-sichtigen 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, 2009 S. 443 E. 5.1, 2007 S. 538 E. 4.4, je mit weiteren Hinweisen; zuletzt etwa VGE 2023/247 vom 19.12.2025 E. 7.1, 2023/131 vom 24.2.2025 E. 6.1, 2020/368 vom 11.11.2022 E. 6.1, 2020/1 vom 13.6.2022 E. 6.1).

5.2 Der Beschwerdeführer macht in seinem Eventualstandpunkt geltend, wenn ihm ein Fehlverhalten vorgeworfen werden könnte, wäre eine Kündigung nicht verhältnismässig, insbesondere auch mit Blick darauf, dass er über 13 Jahre beim Betreibungsamt angestellt war und ihm bis zur ordentlichen Pensionierung nur noch wenige Jahre verbleiben würden (vgl. Beschwerde S. 9).

5.3 In die Würdigung, ob die Kündigung verhältnismässig ist, sind namentlich die Dauer des Anstellungsverhältnisses (hier rund 13 Jahre) und das Alter des Beschwerdeführers (Jg. 1963) einzubeziehen, welches die Stellensuche erfahrungsgemäss erschwert. Das Verwaltungsgericht verkennt nicht, dass die Kündigung den Beschwerdeführer empfindlich trifft. Seine Weiterbeschäftigung würde indes dem öffentlichen Interesse am geordneten Betrieb des Betreibungsamtes deutlich zuwiderlaufen, was auf längere Sicht (auch im Hinblick auf seine Pensionierung) nicht mehr tragbar wäre: Die B. _____ bekleiden ein Amt, in welchem hohe Anforderungen an Fach- und Sozialkompetenz, Loyalität und Verschwiegenheit gestellt werden. Das Verhalten des Beschwerdeführers hat indes immer wieder zu Störungen im Betriebsablauf und zu Beanstandungen von Kundinnen und Kunden, Mitarbeitenden und Vorgesetzten geführt; insbesondere sein Verhalten gegenüber Schuldnerinnen und Schuldnern führte regelmässig zu Beschwerden. Auch missachtete er immer wieder gesetzliche Vorschriften (insb. bei der Zustellung von Zahlungsbefehlen) und liess in heiklen Situationen wiederholt den notwendigen Respekt im Umgang mit der teils schwierigen Kundschaft vermissen. Sodann wurde der Beschwerdeführer vorgängig zweimal verwarnet, wobei er auch über die allfälligen Konsequenzen unterrichtet wurde (vgl. vorne E. 3.5.1 und 3.6.1). Ihm war daher spätestens seit Februar 2020 bewusst, dass er sein Verhalten ändern musste, und welche Konsequenzen weiteres Fehlverhalten nach sich ziehen würde. Beim Beschwerdeführer war indes trotz schriftlicher Verwarnungen kein Wille er-

kennbar, sich in die Organisationsstruktur und das Team einzufügen, die beschriebenen internen Prozesse und gesetzlichen Vorgaben vorbehaltlos anzuerkennen bzw. umzusetzen und sich an weitere Weisungen zu halten. Dies zeigt wiederum, dass zur Wahrung des öffentlichen Interesses am geordneten Betrieb des Betreibungsamts D._____, Dienststelle ..., keine mildere Massnahme zielführend wäre. Im Übrigen ist eine Verletzung der Fürsorgepflicht weder erkennbar, noch macht der Beschwerdeführer eine solche geltend.

5.4 In Würdigung der gesamten Umstände erweist sich die Kündigung daher als verhältnismässig und auch als zumutbar.

6.

Nach dem Erwogenen hält der angefochtene Entscheid der Rechtskontrolle stand. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist (vgl. 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
- Beschwerdegegner

und mitzuteilen:

- Geschäftsleitung der Betreibungs- und Konkursämter des Kantons
Bern

Der Abteilungspräsident:

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.--.