

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 13. Mai 2026

Verwaltungsrichter Daum, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichterin Herzog, Verwaltungsrichter Nyffenegger
Gerichtsschreiberin Spiess

Einwohnergemeinde A. _____
handelnd durch den Gemeinderat, vertreten durch die Abteilung
Personelles

Beschwerdeführerin

gegen

B. _____
vertreten durch C. _____
Beschwerdegegnerin

und

Regierungsstatthalteramt Biel/Bienne
Hauptstrasse 6, Postfach 304, 2560 Nidau

betreffend Personalrecht; Verlängerung der Kündigungsfrist (Entscheid
der stv. Regierungsstatthalterin des Verwaltungskreises Biel/Bienne vom
3. Juni 2025; vbv 4/2025)



Prozessgeschichte:

A.

B._____ war ab dem 1. Dezember 2023 als Gruppenleiterin einer städtischen Kindertagesstätte (Kita) bei der Einwohnergemeinde (EG) A._____ angestellt. Nach längerer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und fehlender Aussicht auf Wiederaufnahme der Arbeit stellte die EG A._____ B._____ mit Einschreiben vom 12. November 2024 die Kündigung in Aussicht und gewährte ihr eine Frist bis zum 20. November 2024, um dazu Stellung zu nehmen. Dieses Schreiben wurde der EG A._____ am 22. November 2024 als nicht abgeholt retourniert. Mit Verfügung vom 21. November 2024 (Postaufgabe 26.11.2024) kündigte die EG A._____ das Arbeitsverhältnis mit B._____ per 28. Februar 2025. Die Kündigungsverfügung wurde B._____ am 3. Dezember 2024 eröffnet, woraufhin die EG A._____ den Kündigungsendtermin mit Schreiben vom 9. Dezember 2024 neu auf den 31. März 2025 festsetzte.

B.

Gegen die Verfügung vom 21. November 2024 erhob B._____ am 24. Dezember 2024 Beschwerde beim Regierungsstatthalteramt (RSA) Biel. Die stv. Regierungsstatthalterin hiess die Beschwerde mit Entscheid vom 3. Juni 2025 teilweise gut und verlängerte die Kündigungsfrist um einen Monat bis zum 30. April 2025. Soweit weitergehend wies sie die Beschwerde ab (Dispositiv-Ziff. 2). Gleichzeitig hiess sie das Gesuch um unentgeltliche Rechtspflege gut und ordnete B._____ ihren Rechtsvertreter als amtlichen Anwalt bei (Dispositiv Ziff. 4-7).

C.

Hiergegen hat die EG A._____ am 30. Juni 2025 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben. Sie beantragt, es sei Dispositiv-Ziff. 2 des angefochtenen Entscheids aufzuheben und der 31. März 2025 als Zeitpunkt für die Be-

endigung der Anstellung von B._____ zu bestätigen. B._____ beantragt mit Beschwerdeantwort vom 31. Juli 2025 die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei. Das Regierungsstatthalteramt hat am 8. Juli 2025 unter Hinweis auf den angefochtenen Entscheid auf eine Vernehmlassung verzichtet.

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.

1.2 Die EG A._____ hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen (Art. 79 Abs. 1 Bst. a VRPG). Sie ist – entgegen dem nicht begründeten Vorbringen der Beschwerdegegnerin (Beschwerdeantwort [BA] S. 2) – durch den angefochtenen Entscheid auch besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 Bst. b und c VRPG): Die Gemeinde ist im vorinstanzlichen Beschwerdeverfahren mit ihrem Antrag auf Beschwerdeabweisung teilweise nicht durchgedrungen. Zudem ist sie als Arbeitgeberin Trägerin öffentlicher Aufgaben und als solche durch den mit der Verlängerung der Kündigungsfrist um einen Monat verbundenen Eingriff in ihr öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin unmittelbar in ihren hoheitlichen Befugnissen und Aufgaben betroffen, was die Bejahung der Rechtsmittelbefugnis ohne weiteres rechtfertigt (vgl. BVR 2017 S. 418 E. 4.1, 2001 S. 17 E. 1; Michael Pflüger, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 79 N. 8 i.V.m. Art. 65 N. 42 mit Hinweisen). Die Bestimmungen über Form und Frist sind eingehalten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG). Auf die Beschwerde ist einzutreten.

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

2.

Strittig ist, ob die Vorinstanz wegen angeblich zu kurz bemessener Frist zur Äusserung im Hinblick auf die beabsichtigte Kündigung die Kündigungsfrist zu Recht um einen Monat verlängert hat.

2.1 Aus den Akten ergibt sich folgender rechtserheblicher Sachverhalt: Die Beschwerdegegnerin war ab dem 1. Dezember 2023 bei der EG A._____ als Gruppenleiterin in einer städtischen Kita angestellt (Akten RSA 3A1 Beilage 3; vorne Bst. A). Ab dem 4. September 2024 war sie wegen Krankheit zu 100 % arbeitsunfähig (Akten RSA 3A1 Beilage 8). Ende Oktober 2024 lud die Case Managerin der EG A._____ die Beschwerdegegnerin auf den 4. November 2024 zu einem persönlichen Gespräch ein. Inhalt dieses Gesprächs war die gesundheitliche Situation der Beschwerdegegnerin im Hinblick auf eine Wiederaufnahme ihrer Arbeit. Ausserdem erteilte die Case Managerin der Beschwerdegegnerin Informationen zur Taggeldversicherung, zur Sperrfrist vor Kündigung zur Unzeit sowie zur Lohnfortzahlung. Konkrete Kündigungsabsichten seitens der EG A._____ sprach die Case Managerin hingegen unbestrittenermassen nicht an (vgl. Akten RSA 3A2 Beilage 14 [Gesprächseinladung und E-Mail der Case Managerin an den Rechtsvertreter vom 13.2.2025]; Eingaben der Parteien vom 18.2.2024 [richtig: 2025] S. 3, bzw. vom 6.3.2025 S. 1, in Akten RSA 3A pag. 34 ff. bzw. pag. 47 ff.). Mit Einschreiben vom 12. November 2024 stellte die EG A._____ der Beschwerdegegnerin die Kündigung in Aussicht und bot ihr Gelegenheit zur Äusserung bis zum 20. November 2024 (Akten RSA 3B pièce justificative [nachfolgend: PJ] 1; vorne Bst. A). Die Sendung wurde der Beschwerdegegnerin am 13. November 2024 zur Abholung bis zum 20. November 2024 gemeldet. Die Beschwerdegegnerin holte die Sendung weder innert der postalischen Abholfrist ab noch kümmerte sie sich nach deren Ablauf um den Erhalt der Sendung. Am 22. November 2024 wurde die Sendung an die EG A._____ retourniert (Akten RSA 3B PJ 2-4; vorne Bst. A). Mit auf den 21. November 2024 datierten Verfügung (diese

wurde in der Folge am 26.11.2024 bei der Post aufgegeben) löste die EG A._____ das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin per 28. Februar 2025 auf. Sie begründete die Kündigung ausschliesslich mit der langfristigen Arbeitsunfähigkeit und dem Umstand, dass die Wiederaufnahme der Arbeit nicht absehbar war. Die Beschwerdegegnerin holte die Kündigungsverfügung am 3. Dezember 2024 auf der Post ab (Akten RSA 3A1 Beilage 1 [Kündigungsverfügung inkl. Sendungsnachweis]). Am 9. Dezember 2024 setzte die EG A._____ den Kündigungstermin neu auf den 31. März 2025 fest, da die Beschwerdegegnerin die Sendung erst am 3. Dezember 2024 entgegengenommen hatte (Schreiben «Report du délai de la résiliation», in Akten RSA 3A1 Beilage 7; vorne Bst. A).

2.2 Auf Beschwerde der (heutigen) Beschwerdegegnerin hin bestätigte die stv. Regierungsstatthalterin die Kündigungsverfügung (angefochtener Entscheid E. 9 und Dispositiv-Ziff. 2). Sie ging aber davon aus, dass die EG A._____ das rechtliche Gehör der Beschwerdegegnerin verletzt habe, weil diese «nicht genügend Zeit zur Stellungnahme» erhalten habe (Zusammenfallen des Ablaufs der Abholfrist und der Frist zur Äusserung). Zwecks «Ausgleichs» des aus der Gehörsverletzung resultierenden «Nachteils» verlängerte die stv. Regierungsstatthalterin die Kündigungsfrist um einen Monat (angefochtener Entscheid E. 8.2 und Dispositiv-Ziff. 2; vgl. vorne Bst. B). Die EG A._____ bestreitet mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde eine Verletzung des rechtlichen Gehörs und hält die Verlängerung der Kündigungsfrist um einen Monat für unzulässig (Beschwerde Ziff. IV/4; vgl. vorne Bst. C). Die Beschwerdegegnerin ihrerseits hat den Entscheid des Regierungsstatthalteramts nicht angefochten.

2.3 Zu prüfen ist demnach lediglich, ob die stv. Regierungsstatthalterin zu Recht eine Gehörsverletzung bejaht hat, und ob sie eine solche durch Verlängerung der Kündigungsfrist, d.h. des Arbeitsverhältnisses zwischen der EG A._____ und der Beschwerdegegnerin um einen Monat «ausgleichen» bzw. «heilen» durfte.

3.

3.1 Die Parteien haben im Verwaltungs- sowie im Verwaltungsjustizverfahren Anspruch auf rechtliches Gehör (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). Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung. Andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht insbesondere beim Erlass eines Entscheids dar, welcher in die Rechtsstellung der Einzelnen oder des Einzelnen eingreift. Dazu gehört namentlich das Recht der betroffenen Person, sich vor Fällung eines Kündigungsentscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen und Einsicht in die Akten zu nehmen. Wie weit dieses Recht geht, lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Umstände beurteilen. Massgebend ist, ob es der betroffenen Person ermöglicht worden ist, ihren Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen (vgl. BGE 144 I 11 E. 5.3; VGE 2024/28 vom 17.12.2025 E. 2.2, 2023/245 vom 25.8.2025 E. 2.2.1; allgemein BVR 2018 S. 281 E. 3.1).

3.2 Die stv. Regierungsstatthalterin hat erwogen, die Sendung gelte nach Ablauf der siebentägigen Abholfrist, demnach am 20. November 2024, als zugestellt. Die Gemeinde habe der Beschwerdegegnerin mit Schreiben vom 12. November 2024 bis zum 20. November 2024 Gelegenheit gegeben, sich zur beabsichtigten Kündigung zu äussern. Diese habe die eingeschriebene Sendung jedoch nicht abgeholt. Die Beschwerdegegnerin habe zwar mit der Zustellung einer Sendung der Gemeinde rechnen müssen, zumal sie schon längere Zeit krank gewesen sei; sie habe aber nicht genügend Zeit für eine Stellungnahme gehabt, da das Schreiben erst am letzten Tag der Äusserungsfrist als zugestellt gilt. Dadurch sei ihr rechtliches Gehör verletzt worden (angefochtener Entscheid E. 8.2). – Die Beschwerdegegnerin schliesst sich der Auffassung an, dass die Frist zur Äusserung zu kurz gewesen sei. Sie führt aus, die Frist wäre selbst dann zu kurz gewesen, wenn sie das Schreiben «rechtzeitig erhalten» hätte. Darüber hinaus bringt sie wie bereits im vorinstanzlichen Verfahren vor (Beschwerde Ziff. 9 [verbesserte Fassung], in Akten RSA 3A pag. 10 ff.), das Schreiben vom 12. November 2024 «nicht erhalten» zu haben (BA S. 3). Sie sei weder am Gespräch mit der Case Managerin über die geplante Kündigung informiert worden noch habe die Ge-

meinde andere Kommunikationswege genutzt, um sie über ihre Kündigungsabsicht zu informieren. Sie habe somit keine Möglichkeit erhalten, zur beabsichtigten Kündigung Stellung zu nehmen (BA S. 3 f.).

3.3 Die EG A._____ rügt, die Vorinstanz habe zu Unrecht eine Gehörsverletzung angenommen. Es bestünden weder gesetzliche Bestimmungen noch von der Rechtsprechung entwickelte Regeln, welche konkrete Fristen in Bezug auf die Gewährung des rechtlichen Gehörs definieren würden. Der Vorwurf der Vorinstanz, sie, die Gemeinde, habe das rechtliche Gehör verletzt, da die Frist von sieben Tagen für die Wahrnehmung dieses Rechts selbst dann unzureichend gewesen wäre, wenn die Beschwerdegegnerin das Schreiben am letzten Tag der Abholfrist abgeholt hätte, beruhe auf einer rein hypothetischen Annahme. Welche minimale Frist der Beschwerdegegnerin hätte eingeräumt werden müssen, sage die Vorinstanz nicht. Sie setze sich auch nicht damit auseinander, dass die Beschwerdegegnerin das Einschreiben vom 12. November 2024 in Wirklichkeit überhaupt nie abgeholt habe. Die Beschwerdegegnerin habe daher zu keinem Zeitpunkt – weder innerhalb der behördlich gesetzten Frist noch danach – ihre Absicht bekundet, Stellung nehmen zu wollen. Selbst wenn ihr eine längere Frist eingeräumt worden wäre, hätte sie folglich keinen Gebrauch von ihrem Gehörsanspruch gemacht (Beschwerde Ziff. IV/4.1).

3.4 Vorab ist mit der Vorinstanz festzuhalten, dass das Schreiben vom 12. November 2024 der Beschwerdegegnerin gemäss Art. 44 Abs. 3 VRPG prinzipiell rechtsgültig am 20. November 2024 eröffnet wurde (vgl. vorne E. 3.2; sog. relative im Gegensatz zur absoluten Empfangstheorie, dazu Michel Daum, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 44 N. 22 und 33 mit Hinweisen). Am 13. November 2024 versuchte die Post erfolglos, die Sendung der Beschwerdegegnerin zuzustellen; die siebentägige Legalfrist begann am Folgetag zu laufen (14.11.2024) und lief am 20. November 2024 ab, dem letzten Tag der siebentägigen Frist (vgl. zur Berechnung Michel Daum, a.a.O., Art. 44 N. 34), gleichzeitig wie die auf der Abholungseinladung vermerkte Abholfrist. Die Beschwerdegegnerin holte die Sendung innerhalb der postalischen Abholfrist nicht ab, so dass die Sendung am 22. November 2024 an die EG A._____ retourniert wurde (vgl. vorne E. 2.1). Die Zustellung ist dessen

ungeachtet, dass die Beschwerdegegnerin die Sendung nicht abgeholt hat, rechtsgültig, wenn sie mit einer Zustellung rechnen musste (sog. Empfangspflicht; vgl. Michel Daum, a.a.O., Art. 44 N. 6 f.; zur vorprozessualen Empfangspflicht BGE 138 III 225 E. 3.1). Unbehelflich ist das Vorbringen der Beschwerdegegnerin, sie habe die Sendung «nicht (rechtzeitig) erhalten» (vorne E. 3.2). Dass keine Abholungseinladung in den Briefkasten der Beschwerdegegnerin gelegt worden wäre, geht nicht aus den Akten hervor und hat die Beschwerdegegnerin auch nie vorgebracht. Ebenso wenig ist erstellt, dass sie zwischen dem 13. und 22. November 2024 ferienhalber abwesend war. Eine ferienbedingte Abwesenheit hätte sie im Übrigen – wie die EG A._____ zutreffend vorbringt – gemäss Art. 59a der Personalverordnung vom 1. Januar 2016 (PersV; SGR 1.5.3-1.1; zum anwendbaren Personalrecht hinten E. 3.5.1) vorgängig ihren Vorgesetzten unter Vorlage eines Arztzeugnisses mit Bescheinigung der Ferientauglichkeit melden müssen (Akten RSA 3A1 Beilage 5; angefochtener Entscheid E. 8.2; Duplik vom 6.3.2024 S. 1, in Akten RSA 3A pag. 47 ff.). Die Beschwerdegegnerin befand sich im November 2024 noch in einem laufenden Anstellungsverhältnis und war bereits seit dem 4. September 2024 zu 100 % krankgeschrieben, sodass die 60-tägige Sperrfrist am 2. November 2024 ablief (Akten RSA 3A1 Beilage 8 und 3B PJ 1). Die Case Managerin hatte sie am Gespräch vom 4. November 2024 darauf hingewiesen (vorne E. 2.1). Es ist somit ohne weiteres davon auszugehen, dass die Beschwerdegegnerin über das Ende der Sperrfrist informiert war und daher wusste, dass eine ordentliche Kündigung ihres Anstellungsverhältnisses möglich war. Das Gespräch mit der Case Managerin betraf zudem die gesundheitliche Situation der Beschwerdegegnerin und deren Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess, wobei eine Wiedereingliederung nur bei Ende der Krankheit möglich ist. Nur drei Tage nach dem Gespräch bescheinigte der behandelnde Arzt die weitere volle Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdegegnerin um 14 Tage (Arztzeugnis vom 7.11.2024, in Akten RSA 3A1 Beilage 8). Unter diesen Umständen – dem Hinweis der Case Managerin auf die lang andauernde Krankheit und den Ablauf der Sperrfrist sowie die Erwartung einer Gesundung im Hinblick auf eine Wiedereingliederung seitens der Gemeinde bei nahezu gleichzeitiger Verlängerung der Krankschreibung – musste die Beschwerdegegnerin mit der Zustellung einer anstellungsrechtlich relevanten Sendung der EG A._____ rechnen; es bestand insoweit eine Empfangspflicht (vgl. auch angefochtener

Entscheid E. 8.2). Weder war – entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin (BA S. 3) – die Sendung anzukündigen noch war die Gemeinde zu einem zweiten Zustellungsversuch verpflichtet (vgl. Michel Daum, a.a.O., Art. 44 N. 32).

3.5 Zu prüfen ist, ob die EG A._____ die Frist zur Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung zu kurz bemessen hat. Sie gewährte der Beschwerdegegnerin mit Schreiben vom 12. November 2024 eine Frist bis zum 20. November 2024, d.h. eine Frist von sieben Tagen (vgl. vorne E. 2.1 und E. 3.4).

3.5.1 Die Beschwerdegegnerin war öffentlich-rechtlich bei der EG A._____ angestellt (vgl. vorne Bst. A und E. 2.1). Neben den Bestimmungen des öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags (Akten RSA 3A1 Beilage 3) sind die kommunalen Bestimmungen des Personalreglements vom 19. August 2015 (PersR; SGR 1.5.3-1) sowie der PersV einschlägig. Ergänzend dazu sind die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts sinngemäss anwendbar (Art. 8 PersR; vgl. auch angefochtener Entscheid E. 3). Das Personalreglement der Stadt A._____ schreibt ausdrücklich vor, dass die Stadt die Mitarbeitenden vor einer geplanten Kündigung anhört (Art. 19 Abs. 4 PersR; ebenso Art. 16 Abs. 2 der kantonalen Personalverordnung vom 18. Mai 2025 [PV; BSG 153.011.1]). Eine konkrete Frist zur Anhörung sieht weder die einschlägige kommunale noch die kantonale Personalgesetzgebung vor. Die zuständige Behörde hat die Frist somit nach pflichtgemäßem Ermessen festzusetzen (vgl. Michel Daum, a.a.O., Art. 43 N. 5).

3.5.2 Behördlich angesetzte Fristen für die Ausübung des Äusserungsrechts müssen angemessen, d.h. so bemessen sein, dass es gehörig wahrgenommen werden kann. Die Fristen sind den konkreten Umständen entsprechend – Gegenstand der Rechtsvorkehr, tatsächliche und rechtliche Schwierigkeiten inkl. Aktenumfang, Dringlichkeit – angemessen zu bemessen (vgl. Waldmann/Bickel, in Waldmann/Krauskopf [Hrsg.], Praxiskommentar VwVG, 3. Aufl. 2023, Art. 30 N. 48, sowie Ruth Herzog, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 69 N. 9, je mit Hinweis auf BGE 142 II 218 E. 2.4.1 [Pra 106/2017 Nr. 2]).

3.5.3 Im Zusammenhang mit der Auflösung von öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen muss die oder der Angestellte ausreichend Zeit haben, um ihre bzw. seine Einwände vorzubereiten. Ausgenommen davon sind Fälle von besonderer Dringlichkeit. Für den Fall, dass keine einheitliche Frist existiert, gilt nach Lehre und Praxis ein Zeitraum von acht bis zehn Tagen als angemessen (BGer 8C_176/2022 vom 21.9.2022 E. 4.1, 8C_301/2017 vom 1.3.2018 E. 3.2; Hans-Ulrich Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 3. Aufl. 2021, S. 51 ff., 79 N. 74 Fn. 144; Gabrielle Steffen, Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique: juste une question de procédure?, in RJN 2005 S. 49 ff., 64). Dies gilt zumindest dann, wenn eine Partei bereits vertreten ist oder allein handelt. Die Frist kann sich hingegen als zu kurz erweisen, wenn sie innerhalb dieser Zeit einen Rechtsvertreter mandatieren muss (zum Ganzen BGer 8C_312/2021 vom 22.4.2022 E. 3.4, 8C_541/2017 vom 14.5.2018 E. 2.2). Bei der Festlegung der Frist ist auch zu berücksichtigen, ob eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses bereits Gegenstand vorangegangener Gespräche war und die betroffene Person somit nicht überrascht wird (Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 79 N. 74 Fn. 144). Erfolgt die Einladung zur Stellungnahme ausschliesslich brieflich, muss nebst der Zeit für die Stellungnahme noch die Zeit für den Versand, bei einer eingeschriebenen Sendung zusätzlich die siebentägige Abholfrist berücksichtigt werden (vgl. Ewa Surdyka, «Unter Verdankung der geleisteten Dienste». Die Auflösung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses nach dem Personalrecht des Kantons Zürich, Diss. Zürich 2024, N. 387 mit Hinweisen; vgl. auch Waldmann/Bickel, a.a.O., Art. 30 N. 48).

3.6 Mit Blick auf den von Lehre und Rechtsprechung anerkannten Referenzrahmen von acht bis zehn Tagen (vgl. E. 3.5.3 hiervor) erscheint eine siebentägige Frist zur Stellungnahme grundsätzlich eher kurz (vgl. auch die EG A._____ in Beschwerde Ziff. IV/S. 6). Allerdings ist die Länge der behördlich angesetzten Frist unter Berücksichtigung der konkreten Umstände zu würdigen.

3.6.1 Aus der Begründung der Kündigung lässt sich keine besondere Dringlichkeit ableiten, sodass der Beschwerdegegnerin ausreichend Zeit zur Stellungnahme gegeben werden musste. Die Gemeinde hat die Kündigung

nicht mit Mängeln in Leistung oder Verhalten begründet. Vielmehr gründet die Kündigung einzig auf der nicht verschuldeten krankheitsbedingten Abwesenheit der Beschwerdegegnerin und der nichtabsehbaren Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Ablauf der Sperrfrist (vgl. Kündigungsverfügung insb. Bst. B/5.2, in Akten RSA 3A1 Beilage 1). Dementsprechend war das kurze und klare Schreiben der Gemeinde vom 12. November 2024 verfasst, mit dem sie das rechtliche Gehör gewährte (vgl. Akten RSA 3B PJ 1). Die Komplexität der Angelegenheit ist damit als unterdurchschnittlich einzustufen. Die Ausarbeitung der Stellungnahme wäre somit grundsätzlich, auch im Hinblick auf den vergleichsweise äusserst bescheidenen Aktenumfang, innert sieben Tagen zu bewältigen gewesen. Unter den konkreten Umständen dürfte die Beschwerdegegnerin auch nicht von der Kündigung überrascht worden sein (vgl. vorne E. 3.4).

3.6.2 Die EG A._____ hat der siebentägigen Legalfrist für die Zustellungsfiktion bei eingeschriebenen Sendungen mit der angesetzten siebentägigen Frist insofern Rechnung getragen, als diese an demselben Tag abließ (vgl. vorne E. 3.4). Die Beschwerdegegnerin hat das Schreiben vom 12. November 2024 indes nicht abgeholt, sodass dieses nach Ablauf der siebentägigen Legalfrist als zugestellt gilt (vgl. vorne E. 3.4). Das heisst, dass (erst) ab diesem Zeitpunkt die Kenntnis des Inhalts dieses Schreibens aufseiten der Beschwerdegegnerin angenommen werden kann. Diese hatte somit nicht genügend Zeit, um eine Fristerstreckung zu beantragen, geschweige denn eine Stellungnahme zu verfassen und rechtzeitig zu versenden. Nicht anders verhielte es sich, wenn die Beschwerdegegnerin, was zulässig ist (Michel Daum, a.a.O. Art. 44 N. 40; vgl. vorne E. 3.4), die Abholfrist – hier identisch mit der Legalfrist – ausgeschöpft und die Sendung am 20. November 2024 kurz vor Schalterschluss bei der Post abgeholt hätte. Die am 20. November 2024 und damit am Tag des fingierten Erhalts der Sendung auslaufende Äusserungsfrist war somit zu kurz.

3.7 Der Schluss der Vorinstanz, dass in der zu kurzen Äusserungsfrist eine Gehörsverletzung liegt, ist wie folgt zu beurteilen:

3.7.1 Die Rechtsprechung verlangt gestützt auf den auch für Private geltenden Grundsatz von Treu und Glauben und das Verbot des Rechtsmissbrauchs (Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 BV; BGE 137 V 394 E. 7.1; BVR 2007

S. 523 E. 4.1), dass verfahrensrechtliche Einwendungen so früh wie möglich, das heisst nach Kenntnisnahme eines Mangels bei erster Gelegenheit, vorzubringen sind. Es verstösst gegen Treu und Glauben, Mängel dieser Art erst in einem späteren Verfahrensstadium oder sogar erst in einem nachfolgenden Verfahren geltend zu machen, wenn der Einwand schon vorher hätte festgestellt und gerügt werden können. Wer sich auf das Verfahren einlässt, ohne einen Verfahrensmangel bei erster Gelegenheit vorzubringen, verwirkt in der Regel den Anspruch auf spätere Anrufung der vermeintlich verletzten Verfahrensvorschrift (vgl. BGE 143 V 66 E. 4.3, 140 I 271 E. 8.4.3, 135 III 334 E. 2.2; BGer 1C_447/2016 vom 31.8.2017, in BVR 2017 S. 483 ff., 497 E. 2.3; BGer 9C_344/2020 vom 22.2.2021 E. 4.3; Reto Feller, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 16 N. 8; Michel Daum, a.a.O., Art. 21 N. 12).

3.7.2 Die Beschwerdegegnerin hätte demnach trotz Ablaufs der Fristen am 20. November 2024 nicht einfach untätig bleiben dürfen, falls sie sich zur in Aussicht gestellten Kündigung hätte äussern wollen. Sie hätte sich an die Arbeitgeberin wenden und sich zumindest gegen die kurze Frist wehren müssen. Die Beschwerdegegnerin hat indes keinerlei Schritte unternommen, obschon eine Kündigungsabsicht der EG A._____ bei anhaltender Krankschreibung wahrscheinlich war (vgl. vorne E. 3.4). Sie blieb bis zur Entgegennahme der Kündigungsverfügung am 3. Dezember 2024 untätig und auch nach Kenntnis des Inhalts derselben (vgl. vorne Bst. A und E. 2.1). Indem sie erst mit Beschwerde vom 24. Dezember 2024 gegen die Kündigung die unterbliebene Anhörung rügte (Beschwerde Ziff. 9 f. im Original und in korrigierter Fassung, in Akten RSA pag. 4 f. und 11 f.) – die Bemessung der Äusserungsfrist rügte sie erst mit Beschwerdeantwort im vorliegenden Verfahren (act. 4 S. 3) –, obwohl sie diesen Einwand zumutbarerweise bereits nach dem (fingierten) Erhalt des Schreibens vom 12. November 2024 hätte erheben können, hat sie gegen Treu und Glaube verstossen und ihr Gehörsrecht verwirkt. Unter diesen Umständen ist der Vorwurf der Gehörsverletzung nicht zu hören. Die Vorinstanz hat demnach zu Unrecht auf eine Verletzung des Gehörsanspruchs geschlossen.

3.8 Bei diesem Ergebnis entbehrt die Verlängerung der Kündigungsfrist um einen Monat von vornherein einer Grundlage: Ist eine Gehörsverletzung

zu verneinen, besteht kein Anlass für eine «Heilung» (zum Begriff Michel Daum, a.a.O., Art. 21 N. 9 ff.) oder einen «Nachteilsausgleich» in Form der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses – d.h. hier der Lohnfortzahlungspflicht während einem Monat ohne Gegenleistung in Form von Arbeit. Überdies kann, wie die EG A. _____ zutreffend vorbringt, eine Gehörsverletzung ohnehin nicht durch eine Verlängerung der Kündigungsfrist bzw. des Arbeitsverhältnisses geheilt werden (vgl. Beschwerde Ziff. IV/4.3). Dafür fehlt es an einer gesetzlichen Grundlage. Denkbar ist, für den Fall der Verletzung von Verfahrensvorschriften in Kündigungsstreitigkeiten (z.B. Verletzung des rechtlichen Gehörs) gesetzlich spezifische Rechtsfolgen vorzusehen, wie sie das (hier nicht anwendbare) Bundespersonalrecht kennt (Art. 34b Abs. 1 Bst. a des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG; SR 172.220.1]). Als Rechtsfolge fällt indessen auch nach dieser Regelung bloss eine Entschädigung in Betracht, nicht hingegen eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses; zudem kann eine Entschädigung nur bei Gutheissung der Beschwerde zugesprochen werden. Die von der stv. Regierungstatthalterin getroffene Lösung lässt sich auch nicht mit deren vollen Kognition oder dem ihr zustehenden Ermessen begründen (vgl. BA S. 2 und 4; angefochtener Entscheid E. 8.2) Mit voller Kognition (Art. 66 VRPG) verbundene Ermessensbetätigung und Angemessenheitskontrolle spielen sich rechtlich gebunden ab; ausserhalb rechtlich vorgegebener Ermessensspielräume lässt sich kein Ermessen ausüben (vgl. Ruth Herzog, a.a.O., Art. 66 N. 62 und 66, Art. 80 N. 44 ff.).

3.9 Wollte man mit der Vorinstanz von einer Gehörsverletzung ausgehen, die geheilt werden konnte, so wäre der Grundsatz, dass der Beschwerdegegnerin kein Nachteil erwachsen darf, bei der Verlegung der Kosten zu berücksichtigen – verfahrenskostenseitig durch Entschädigung von Mehrkosten, parteikostenseitig durch eine vom Unterliegerprinzip abweichende Entschädigung (Art. 108 Abs. 1 und 3 VRPG; vgl. Ruth Herzog, a.a.O., Art. 108 N. 21 und 39; Michel Daum, a.a.O., Art. 21 N. 11). Weitere «Kompensationsmassnahmen» fallen – anders als etwa bei Rechtsverzögerungen und Rechtsverweigerungen, die sich nicht «heilen» lassen – ausser Betracht (vgl. Steinmann/Schindler/Wyss, in St. Galler Kommentar zur BV, 4. Aufl. 2023, Art. 29 N. 25. ff., insb. 27; BVR 2016 S. 369 E. 5.1).

3.10 Zusammenfassend erweist sich die streitbetroffene Verlängerung der Kündigungsfrist um einen Monat zwecks Ausgleichs einer allfälligen Gehörsverletzung als unzulässig.

4.

Nach dem Erwogenen erweist sich die Beschwerde als begründet. Sie ist gutzuheissen. Ziffer 2 des angefochtenen Entscheids ist aufzuheben und die Kündigung der EG A. _____ vom 21. November 2024 ist per 31. März 2025 zu bestätigen.

5.

5.1 Bei diesem Ausgang des Verfahrens obsiegt die EG A. _____. Die unterliegende Beschwerdegegnerin – sie hat für das verwaltungsgerichtliche Verfahren nicht um unentgeltliche Rechtspflege ersucht – hat demnach im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht die Verfahrenskosten und ihre Parteikosten zu tragen (Art. 108 Abs. 1 und 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG).

5.2 Zur Kostenverlegung im vorinstanzlichen Verfahren ergibt sich Folgendes: Der Beschwerdegegnerin wurde die unentgeltliche Rechtspflege unter Beiordnung ihres Rechtsvertreters als amtlicher Anwalt gewährt (vgl. angefochtener Entscheid E. 10.7 und Dispositiv-Ziff. 4). Insoweit blieb der Entscheid der stv. Regierungsstatthalterin vom 3. Juni 2025 unangefochten. Darauf ist abzustellen. Die Kosten des vorinstanzlichen Verfahrens sind entsprechend dem Ausgang des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens unter Aufhebung der Ziffern 5-7 des angefochtenen Entscheids neu nach Massgabe des vollständigen Unterliegens statt des Anteils von 80 % zu verlegen (vgl. angefochtener Entscheid E. 12.2). Die Verfahrenskosten, vorinstanzlich bestimmt auf Fr. 800.--, sind der Beschwerdegegnerin aufzuerlegen, wobei der Kanton Bern (Regierungsstatthalteramt) diese vorerst trägt. Der tarifmässige Parteikostenersatz beträgt gemäss der vorinstanzlich genehmigten Kostennote vom 14. Mai 2025 (Akten RSA 3A4) Fr. 4'000.-- (16 Stunden à Fr. 250.--), zuzüglich Auslagen in der Höhe von Fr. 96.-- (ohne MWSt), ins-

gesamt Fr. 4'096.--. Die amtliche Entschädigung beläuft sich auf Fr. 3'200.-- (16 Stunden à Fr. 200.--), zuzüglich Auslagen in der Höhe von Fr. 96.-- (ohne MWSt), insgesamt Fr. 3'296.--. Die Beschwerdegegnerin ist gegenüber dem Kanton bzw. dem Rechtsvertreter zur Nachzahlung verpflichtet, sobald sie dazu in der Lage ist (Art. 113 VRPG i.V.m. Art. 42a Abs. 2 des Kantonalen Anwaltsgesetzes vom 28. März 2006 [KAG; BSG 168.11] und Art. 123 der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 [Zivilprozessordnung, ZPO; SR 272]).

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird gutgeheissen. Ziffer 2 des Entscheids der stv. Regierungsratsstatthalterin des Verwaltungskreises Biel vom 3. Juni 2025 wird aufgehoben und die Kündigung der Einwohnergemeinde A. _____ per 31. März 2025 wird bestätigt.
2. a) Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'500.--, werden der Beschwerdegegnerin auferlegt.
b) Für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht werden keine Parteikosten gesprochen.
3. a) Die Kostenverlegung gemäss den Ziffern 5-7 des Entscheids der stv. Regierungsratsstatthalterin des Verwaltungskreises Biel vom 3. Juni 2025 wird aufgehoben.
b) Die Kosten des Verfahrens vor dem Regierungsratsstatthalteramt Biel, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 800.--, werden der Beschwerdegegnerin auferlegt. Die Kosten trägt vorerst der Kanton (Regierungsratsstatthalteramt Biel/Bienne). Vorbehalten bleibt die Nachzahlungspflicht der Beschwerdegegnerin.

- c) Der tarifmässige Parteikostenersatz wird im Verfahren vor dem Regierungsstatthalteramt Biel auf Fr. 4'096.-- (inkl. Auslagen, ohne MWSt) festgesetzt. Davon wird C._____, vom Kanton Bern (Regierungsstatthalteramt Biel/Bienne) eine auf Fr. 3'296.-- (inkl. Auslagen, ohne MWSt) festgesetzte Entschädigung vergütet. Vorbehalten bleibt die Nachzahlungspflicht der Beschwerdegegnerin.

4. Zu eröffnen:

- Beschwerdeführerin
- Beschwerdegegnerin
- Regierungsstatthalteramt Biel

Der Abteilungspräsident:

Die Gerichtsschreiberin:

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Eröffnung beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, subsidiäre Verfassungsbeschwerde gemäss Art. 39 ff. und 113 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) oder, falls sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. BGG geführt werden. Gegebenenfalls ist in der Begründung auszuführen, warum sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt. Der Streitwert im Sinn von Art. 51 ff. i.V.m. Art. 85 Abs. 1 BGG erreicht Fr. 15'000.-- nicht.