

BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2023 247 vom 19. Dezember 2025

BE Verwaltungsgericht, 2025-12-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_100_2023_247

FR: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2023 247 du 19 décembre 2025

IT: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2023 247 del 19 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1.1

Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde als letzte kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 i.V.m. Art. 76 und 77 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zuständig. Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Die Bestimmungen über Form und Frist sind eingehalten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG). Auf die Beschwerde ist einzutreten.

E. 1.2

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

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 4

E. 2

Auf den 1. September 2022 sind die Verordnung vom 29. Juni 2022 über die stationären und pädagogischen Einrichtungen der Direktion für Inneres und Justiz (SPEV; BSG 152.221.131.2) sowie die damit verbundene Änderung der Direktionsverordnung vom 31. März 2006 über die Delegation von Befugnissen der Direktion für Inneres und Justiz (DelDV DIJ; BSG 152.221.131.1) in Kraft getreten (Änderung vom 19.8.2022, BAG 22-069). Gemäss diesen Bestimmungen gilt C._____ als kantonale Einrichtung der DIJ und ist administrativ-organisatorisch dem KJA angegliedert (Art. ... und Art. 2 Abs. 1 SPEV). Für die Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern C._____ ist neu die Gesamtleiterin oder der Gesamtleiter bzw. die Direktorin oder der Direktor C._____ zuständig, nicht mehr das KJA (Art. 2a DelDV DIJ). Dieses ist nunmehr für die Steuerung und Aufsicht C._____ und weiterer Einrichtungen der DIJ verantwortlich, nicht mehr für die Führung und den Betrieb (vgl. Art. 13a Abs. 2 [...] der Verordnung vom 18. Oktober 1995 über die Organisation und die Aufgaben der Direktion für Inneres und Justiz [Organisationsverordnung DIJ, OrV DIJ; BSG 152.221.131]; ...). Das Rechtsamt der DIJ hat daher am 9. Januar 2023 verfügt, dass C._____ als Rechtsnachfolgerin des KJA am Beschwerdeverfahren teilnimmt (Akten DIJ pag. 75 ff.). Da das KJA das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer mit Verfügung vom 28. März 2022 gekündigt hat (vorne Bst. A), somit vor Inkrafttreten der dargelegten organisatorischen und personalrechtlichen Änderungen, hat dieser Zuständigkeitswechsel hier keine weitergehenden Folgen.

E. 3

In verfahrensrechtlicher Hinsicht rügt der Beschwerdeführer eine mehrfache Verletzung des rechtlichen Gehörs.

E. 3.1

Der 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) vermittelt unter anderem das Recht der be-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 5 getroffen Person, sich vor Erlass eines in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zu den Sachumständen zu äussern (vgl. Art. 21 Abs. 1 VRPG; BVR 2018 S. 281 E. 3.1, 2012 S. 28 E. 2.3.1; BGE 144 I 11 E. 5.3; vgl. auch Art. 16 Abs. 2 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 [PV; BSG 153.011.1] betreffend die Kündigung des Arbeitsverhältnisses). Massgebend ist, dass die betroffene Person ihren Standpunkt wirksam in das Verfahren einbringen kann. Wurde ein Beweisverfahren durchgeführt, gehört dazu auch das Recht, zum Ergebnis des Beweisverfahrens Stellung zu nehmen (Art. 24 VRPG), wozu die instruierende Behörde den Parteien grundsätzlich förmlich Gelegenheit einzuräumen hat (Michel Daum, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 24 N. 3).

E. 3.2

Der Beschwerdeführer rügt zunächst, dass ihm nach der Instruktionsverhandlung im vorinstanzlichen Verfahren keine Möglichkeit mehr gegeben wurde, sich nochmals zur Sache zu äussern, obschon die Vorinstanz namentlich im Protokoll der Instruktionsverhandlung festgehalten habe, dass ihm mit späterer Verfügung nochmals die Möglichkeit eingeräumt werde, zum Ganzen Stellung zu nehmen. Darin liege eine Verletzung des rechtlichen Gehörs (vgl. Beschwerde S. 3 f.).

E. 3.2.1

Der Vorwurf der Gehörsverletzung ist begründet: Die instruierende Behörde der DIJ hat den Parteien das Protokoll der Instruktionsverhandlung (nachfolgend: Protokoll IV [Akten DIJ pag. 37 ff.]) nach Abschluss der Verhandlung in Kopie ausgehändigt (pag. 35 f.). Im Protokoll (S. 33) hat sie den Parteien einerseits eine 14-tägige Frist für allfällige weitere Beweisanträge eingeräumt, andererseits festgehalten, dass der Beschwerdeführer anschliessend Gelegenheit erhalten werde, zur Vernehmlassung des KJA Stellung zu nehmen. Nach wiederholter Fristverlängerung machte der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 17. April 2023 von der Gelegenheit zur Stellung weiterer Beweisanträge Gebrauch; diese Eingabe nahm die DIJ am 24. April 2023 zu den Akten und stellte eine Kopie C._____ zu (Akten DIJ pag. 14 ff., 13). Am 18. August 2023 erliess sie ohne weitere Verfahrensinstruktion ihren Entscheid. Sie anerkennt eine Gehörsverletzung (und entschuldigt sich für das «Versehen») insofern, als sie dem Beschwerdeführer Gelegenheit hätte bieten müssen, sich zur Vernehmlassung des KJA zu äus-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 6 sern (vgl. Beschwerdeantwort [BA] S. 1). Nach Durchführung eines Beweisverfahrens mit Einvernahmen hat die Vorinstanz indes durch ihr Vorgehen hauptsächlich – auch gegenüber C._____ – das rechtliche Gehör in seinem Teilgehalt gemäss Art. 24 VRPG verletzt. Nach Ansicht der DIJ kann die Gehörsverletzung geheilt werden,

gegebenenfalls unter entsprechenden Kostenfolgen (BA S. 1; Duplik S. 1). Der Beschwerdeführer bestreitet, dass die Gehörsverletzung einer Heilung zugänglich ist (Replik S. 3).

E. 3.2.2

Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Seine Verletzung führt ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache grundsätzlich zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (statt vieler BGE 147 I 433 E. 5.1; BVR 2018 S. 281 E. 3.1). Die Praxis lässt jedoch unter gewissen Umständen und im Interesse der Verfahrensökonomie die Heilung einer Gehörsverletzung zu. Vorausgesetzt wird, dass der Rechtsmittelinstanz dieselbe Kognition wie der Vorinstanz zusteht und der betroffenen Person aus der Heilung kein Nachteil erwächst, d.h. sie ihre Rechte im Beschwerdeverfahren vollumfänglich wahrnehmen konnte. Nach der neueren bundesgerichtlichen Rechtsprechung ist eine Heilung selbst im Fall einer schwerwiegenden Verletzung des rechtlichen Gehörs möglich, wenn die Rückweisung an die Vorinstanz zu einem Leerlauf führen würde, der mit dem Interesse der betroffenen Partei an einer möglichst beförderlichen Beurteilung ihres Anliegens nicht vereinbar wäre (zum Ganzen BGE 147 IV 340 E. 4.11.3, 142 II 218 E. 2.8.1 [Pra 106/2017 Nr. 2], 137 I 195 E. 2.3.2; BVR 2021 S. 285 E. 3.4.3, 2012 S. 28 E. 2.3.5; VGE 2024/117 vom 9.10.2025 E. 3.6; vgl. auch Michel Daum, a.a.O., Art. 21 N. 11).

E. 3.2.3

Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers (vorne E. 3.2.1) hat das Verwaltungsgericht keine eingeschränkte Kognition in Bezug auf die gerügte Unverhältnismässigkeit der Kündigung (vgl. Beschwerde S. 4 f., Replik S. 3), handelt es sich hierbei doch um eine Rechtsfrage, die vom Verwaltungsgericht uneingeschränkt überprüft wird (vgl. Art. 80 Bst. a und b VRPG; vorne E. 1.2). Zudem geht der Beschwerdeführer fehl in der Annahme, im verwaltungsgerichtlichen Verfahren könnte die Aufhebung der Kündigung nicht zur Weiterführung des Arbeitsverhältnisses führen (vgl. Replik S. 3). Vor Verwaltungsgericht gerügt ist die Unrechtmässigkeit der Kündigung.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 7 Streitgegenstand ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Falls die Kündigung aufzuheben wäre, hätte dies sowohl nach der Personal- als auch nach der Lehreranstellungsgesetzgebung (vgl. dazu hinten E. 4.2) die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zur Folge (Art. 29 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01], Art. 1 Abs. 2 des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte [LAG; BSG 430.250]; BVR 2011 S. 391 E. 2.2, 2010 S. 337 E. 4.3). Diese Rechtsfolge einer ungerechtfertigten Kündigung tritt somit unmittelbar von Gesetzes wegen ein (statt vieler VGE 2022/6 vom 21.11.2023 E. 1.2).

E. 3.2.4

Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers (vorne E. 3.2.1) kann die Gehörsverletzung auch nicht als derart schwerwiegend bezeichnet werden, dass eine Heilung ausgeschlossen wäre. Zwar erscheint die Verletzung nicht als leicht, handelt es sich doch beim Recht der Parteien, zum Ergebnis eines Beweisverfahrens Stellung zu nehmen (Art. 24 VRPG), um ein grundlegendes Mitwirkungsrecht. Der Beschwerdeführer hat sich im verwaltungsgerichtlichen Verfahren indes in einem doppelten Schriftenwechsel in Kenntnis des gesamten vorinstanzlich gesammelten Prozessstoffes um-

fassend zu sämtlichen Punkten äussern können. Die Rückweisung der Sache an die Vorinstanz zur erneuten Beurteilung würde angesichts ihrer Ausführungen in der Beschwerdeantwort nur zu unnötigen Verzögerungen führen, ohne dass sich am Ergebnis letztlich etwas zu Gunsten des Beschwerdeführers ändern würde. Dies käme einem Leerlauf gleich und wäre mit dem der Gehörsverletzung gleichgestellten Interesse an einer prozessökonomischen Verfahrensführung nicht zu vereinbaren (vgl. vorne E. 3.2.2). Die Gehörsverletzung wird folglich vor Verwaltungsgericht geheilt. Da sie auch kostenmässig keine Nachteile zeitigen darf, ist sie als besonderer Umstand in der Kostenverlegung für das verwaltungsgerichtliche Verfahren zu berücksichtigen (vgl. hinten E. 8).

E. 3.3

Der Beschwerdeführer rügt weiter, dass die Vorinstanz sein rechtliches Gehör verletzt habe, indem sie seine Beweisanerbieten ungenügend berücksichtigt und insbesondere auf die Einvernahme der weiteren offerierten Zeugen verzichtet habe. Den Beweis Antrag insoweit abgelehnt habe die Vorinstanz zudem erst im Endentscheid – mit der Begründung, der Sachverhalt sei hinreichend erstellt und von weiteren Beweismassnahmen seien

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 8 keine für den Ausgang des Verfahrens relevanten neuen Erkenntnisse zu erwarten. Mit ihrem Vorgehen habe die Vorinstanz zugleich den Sachverhalt falsch und unvollständig festgestellt (vgl. Beschwerde S. 7).

E. 3.3.1

Nach dem Untersuchungsgrundsatz stellen die Behörden den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 18 Abs. 1 VRPG). Sie sind verpflichtet, diesen richtig und vollständig abzuklären, wobei der Untersuchungspflicht die Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 20 Abs. 1 VRPG) gegenübersteht (vgl. Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 1 und 5). Sowohl aufgrund der Untersuchungsmaxime als auch gestützt auf den Anspruch auf rechtliches Gehör sind die Behörden verpflichtet, die von den Parteien anbotenen Beweise abzunehmen, sofern diese geeignet sind, den rechtserheblichen Sachverhalt zu erhellen (sog. Beweisabnahmepflicht). Gelangen sie aber in freier, pflichtgemässer Beweiswürdigung zur Überzeugung, die vorhandenen Akten erlaubten die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts oder die behauptete Tatsache sei für die Entscheidung der Streitsache nicht von Bedeutung, können sie in antizipierter Beweiswürdigung auf das Erheben weiterer Beweise verzichten (statt vieler BGE 144 II 427 E. 3.1.3, 141 I 60 E. 3.3; BVR 2019 S. 344 E. 5.5; Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 27 f.; vgl. zum Ganzen auch VGE 2020/1 vom 13.6.2022 E. 2.2). Dabei ist es ohne weiteres zulässig, dies erst mit Endentscheid zu tun; der Beschwerdeführer konnte die Abweisung der entsprechenden Anträge denn auch mit dem Endentscheid anfechten (vgl. BGer 1C_213/2017 vom 18.12.2017 E. 3.2, 1C_156/2012 vom 12.10.2012 E. 4; Marlis Bickel, Antizipierte Beweiswürdigung. Unter besonderer Berücksichtigung des Verwaltungsverfahrenrechts, Diss. Freiburg 2021, N. 880).

E. 3.3.2

Die Vorinstanz hat am 28. Februar 2023 eine Instruktionsverhandlung durchgeführt. Mit E. _____ und F. _____ wurden – nebst dem Beschwerdeführer und den involvierten Personen aus C. _____ – zwei ehemalige Kollegen des Beschwerdeführers befragt, diese als Zeugen (vgl. Protokoll IV S. 26 ff., 30 ff.). Die Vorinstanz hat demnach den Beweis anträgen teilweise entsprochen. Sie durfte, wie zu zeigen ist, ohne Rechtsverletzung

in antizipierter Beweiswürdigung auf die Einvernahme von weiteren Arbeitskollegen verzichten (vgl. hinten E. 6.5).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 9

E. 3.4

Nach dem Gesagten sind die Rügen der unheilbaren Verletzung des rechtlichen Gehörs und der unrichtigen und unvollständigen Sachverhaltsfeststellung unbegründet.

E. 4

In der Sache ist strittig, ob die DIJ die Kündigung zu Recht bestätigt hat.

E. 4.1

Das KJA begründete die Kündigung insbesondere mit dem Verhalten des Beschwerdeführers, welches sich negativ auf das Arbeitsklima und die Arbeitsorganisation auswirke. Das Vertrauensverhältnis sei zerrüttet. Im Übrigen habe er Vorgaben, Abmachungen sowie den Dienstweg wiederholt nicht eingehalten. Schliesslich hätten seine Arbeitsleistungen teilweise nicht den Erwartungen entsprochen und habe er wiederholt Arbeitszeit fehlerhaft gebucht (vgl. Kündigungsverfügung vom 28.3.2022, Personaldossier 1 [act. 6B] pag. 255 ff.). Der Beschwerdeführer rügt, dass kein Kündigungsgrund vorliege und sich C._____ auf Umstände und Situationen berufe, die sie selbst, d.h. deren Führungspersonal, provoziert, verschuldet oder sonst wie zu vertreten habe (Beschwerde S. 5, 20). Dass sich das Verhältnis zwischen seinem Vorgesetzten und ihm verschlechtert habe, sei nicht ihm anzulasten (vgl. Beschwerde passim, insb. S. 12 f.). Er habe sich lediglich gegen ungerechtfertigte Kritik und die ständigen Versuche seines direkten Vorgesetzten gewehrt, «ihm das Leben schwer zu machen», ein Verhalten, das dessen Stellvertreterin und die Vizedirektorin unterstützt bzw. gedeckt hätten (vgl. Beschwerde S. 20). Weiter bestreitet er die Vorwürfe hinsichtlich unrechtmässiger Verbuchung von Arbeitszeit und Nichteinhaltens von Vorgaben und Abmachungen (vgl. angefochtener Entscheid E. 6 und 7; Beschwerde S. 9, 11 und passim).

E. 4.2

Anstellungsverhältnisse von Lehrkräften an C._____ unterstehen heute der Lehreranstellungsgesetzgebung (vgl. Art. 1 und Art. 2 Abs. 4 LAG i.V.m. Art. 1 ... und Art. 4 Abs. 1 SPEV). Diese Bestimmungen sind seit dem 1. August 2024 anwendbar (Art. 17 Abs. 2 SPEV; vgl. auch Übbst. Art. T1-4 OrV DIJ betreffend Überführung der Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte u.a. C._____). Das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers ist demnach

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 10 nicht von dieser Änderung betroffen und (noch) direkt durch das PG geregelt (vgl. Art. 2 Abs. 1 und 2 PG).

E. 4.3

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) 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 2023/131 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).
Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 11

E. 5

Der rechtserhebliche Sachverhalt stellt sich wie folgt dar:

E. 5.1

Der Beschwerdeführer, Inhaber des Lehrpatents für bernische Primarschulen und ..., war seit dem 25. Juli 2011 mit einem Beschäftigungsgrad von 80 % als Lehrer bei C._____ angestellt (vorne Bst. A; Personaldossier 1 pag. 1 ff., 7, 27, 31, 33 f., 40 f.). Dort arbeitete er im Bereich «D._____» (nachfolgend: Bereich D._____). Von Juli 2011 bis ins Jahr 2017 und ab Ende Januar 2020 bis zur Kündigung war er G._____, Leiter des Bereichs D._____, unterstellt und arbeitete am Standort «H._____»; dazwischen war er I._____, stellvertretende Leiterin des Bereichs D._____, unterstellt und arbeitete in jener Zeit überwiegend am Standort «J._____». – Bis zur organisatorischen Änderung am 1. September 2022 (vgl. vorne E. 2) wurde C._____ von einer Direktion geleitet («Heimleitung») im Sprachgebrauch der Institution, bestehend aus Direktor/in und Vizedirektor/in); seither obliegt die Leitung einer dreiköpfigen Geschäftsleitung. Zudem wurden die Fachbereiche umbenannt. Der Bereich «D._____» ist neu der Bereich «M._____», der ehemalige Fachbereich «N._____» ist nun im Fachbereich «P._____» untergebracht (vgl. dazu Organigramm C._____, abrufbar unter <www...dij.be.ch/de/start/.../team.html>).

E. 5.2

An den Mitarbeitergesprächen (MAG) mit dem Beschwerdeführer bis und mit dem Jahr 2014 (vgl. Personaldossier 1 pag. 749-766) wurden die Zielvorgaben oder Leistungserwartungen als erfüllt beurteilt (Gesamtbeurteilung «A») und es gab zu keinen Bemerkungen Anlass. An den Mitarbeitergesprächen der Jahre 2015 bis 2018 ergab sich Folgendes: – Am MAG für den Beurteilungszeitraum 2015 vereinbarten der Bereichsleiter (direkter Vorgesetzter) und der Beschwerdeführer als Verhaltensziel, dass sie beide bei

Missstimmung, Unsicherheiten oder Fragen das offene Gespräch suchen (Personaldossier 1 pag. 747). – Am 8. August 2016 fand ein Zwischen-MAG statt, in dem die Beteiligten vereinbarten, dass der Beschwerdeführer Rückmeldungen an alle beteiligten Mitarbeitenden adressatengerecht macht (Personaldossier 1 pag. 742).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 12 – Am MAG für den Beurteilungszeitraum 2015/2016 wurde als Verhaltensziel vereinbart: «Pflege eines guten Arbeitsklimas in der Institution, Kritik beim Namen nennen, jedoch diplomatische Wege wählen und mögliche Folgen abschätzen» (Personaldossier 1 pag. 732). – Mit der Beurteilung im MAG für den Zeitraum 2016/2017 (Gesamtbeurteilung «B»); «Zielvorgaben oder Leistungserwartungen teilweise erfüllt») war der Beschwerdeführer nicht einverstanden und ersuchte um korrekte Beurteilung in Form der Beurteilung «A». Die Vizedirektorin bestätigte die Beurteilung durch den Bereichsleiter im Gespräch vom 13. Dezember 2017 – die Beurteilung sei vorgängig intern konsolidiert worden – und wies den Beschwerdeführer darauf hin, dass er seine Sicht der Dinge als Teil des MAG-Bogens zu den Akten geben könne, was dieser tat (vgl. Personaldossier 1 pag. 710, 713 f.; «MAG-Berichtungen» pag. 703 ff.). Zudem ordnete die Vizedirektorin regelmässige Feedbackgespräche sowie ein Zwischen-MAG an (Personaldossier 1 pag. 713 f.). – Zu Beginn des Jahres 2018 führte die nunmehr direkt vorgesetzte stv. Bereichsleiterin (vgl. vorne E. 5.1) mit dem Beschwerdeführer Feedbackgespräche (Personaldossier 1 pag. 771, 769). Thematisiert wurden namentlich Schwierigkeiten im Team. Im März 2018 besprachen sie in einem Zwischen-MAG die Zielerreichung. Hinsichtlich des Ziels, die Zusammenarbeit im Bereich D._____ und in der Institution insgesamt zu professionalisieren, «Entscheide Bereich D._____, IT und C._____ aktiv [mitzutragen und umzusetzen]», sei der Beschwerdeführer auf gutem Weg (Personaldossier 1 pag. 689 ff., 693). Am Feedbackgespräch im April 2018 wurde insbesondere die Unzufriedenheit im Team thematisiert (vgl. pag. 767).

E. 5.3

Am 14. November 2018 besprachen die Direktorin und Vizedirektorin (nachfolgend: Heimleitung, vgl. vorne E. 5.1) sowie der Personalverantwortliche (Amt für Betriebswirtschaft und Aufsicht [ABA] der JGK) mit dem Beschwerdeführer die aus dessen Sicht im Bereich D._____ bestehenden Probleme (Gesprächsprotokoll, Personaldossier 2 [act. 6C] pag. 843 ff., 845). Der Beschwerdeführer gab seiner Erwartung Ausdruck, dass D._____ in Zukunft «gut aufgestellt» sei und «Machenschaften [des Be-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 13 reichsleiters] keinen [...] Platz mehr haben» (pag. 845). Die Heimleitung äusserte die Erwartung, dass sich das Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und dem Bereichsleiter wieder normalisiere, ein Schlussstrich unter alle behandelten Themen gemacht und wieder Vertrauen aufgebaut werde; sie hielt dabei fest, sie wolle weiter mit dem Beschwerdeführer arbeiten. Zudem regte sie an, dass der Beschwerdeführer künftig Probleme und Schwierigkeiten sofort benenne, transparent mache und umgehend das Gespräch suche; Mitarbeitende, die bei Problemen auf ihn zukommen, solle er ermuntern, direkt an die Heimleitung zu gelangen. (pag. 845).

E. 5.4

Für das Jahr 2019 ergibt sich Folgendes: – Am 24. Juni 2019 wurde der Beschwerdeführer von der Vizedirektorin und dem Bereichsleiter «abgemahnt» wegen Verletzung der Treue-

pflicht mit der Begründung, er habe im Mai und Juni 2019 in zwei Gesprächen mit der stv. Bereichsleiterin Drohungen ausgesprochen und Äusserungen gemacht, die inakzeptabel seien. Die Vizedirektorin und der Bereichsleiter machten deutlich, dass derartiges Verhalten inakzeptabel sei, ab sofort ein respektvoller Umgang mit den Vorgesetzten erwartet werde, und im Wiederholungsfall personalrechtliche Massnahmen getroffen werden könnten (Personaldossier 2 pag. 808 f.). In seiner E-Mail vom 20. Juni 2019 an den Bereichsleiter (in Kopie u.a. an die Vorsteherin KJA und Direktion C. _____) hielt der Beschwerdeführer fest, die Äusserungen seien teils arg aus dem Kontext gerissen, konstruiert und in einem reisserischen Stil verfasst (Personaldossier 2 pag. 817). In einer späteren E-Mail vom 7. August 2019 an den Personalverantwortlichen kritisierte er das betreffende Gesprächsprotokoll (Personaldossier 2 pag. 821-824) erneut und hielt fest, es handle sich einmal mehr um eine gezielt gegen ihn gerichtete Aktion, um einen «willkürliche[n] und böswillige[n] Akt», mit dem durchsichtigen Ziel, ihn schlecht zu machen. Im Weiteren qualifizierte er die stv. Bereichsleiterin als «in jüngerer Vergangenheit doch verschiedentlich wenig integer und wenig glaubwürdig»; ihre Äusserungen liessen darauf schliessen, dass sie etwas zu verheimlichen, allenfalls zu vertuschen habe (Personaldossier 2 pag. 806 f.).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 14 – Im MAG für den Beurteilungszeitraum 2018/2019 beanstandete die stv. Bereichsleiterin unter anderem (Stichworte «Teamfähigkeit» und «Empathie»), dass sich der Beschwerdeführer wiederholt nicht wertschätzend und konstruktiv über Mitarbeitende geäussert und Differenzen nicht wohlwollend und sachlich mit den Betroffenen geklärt habe. In anspruchsvollen Situationen fehle ihm das nötige Einfühlungsvermögen und verhalte er sich drohend gegenüber den Vorgesetzten, die Gesamtbeurteilung lautete auf «B» (Personaldossier 1 pag. 649 ff., 652, 656). Der Beschwerdeführer verweigerte seine Unterschrift zum MAG (pag. 658).

E. 5.5

Am 20. Januar 2020 eröffnete die private Fachstelle Mobbing und Belästigung ihren Untersuchungsbericht vom 16. Dezember 2019 den Betroffenen je einzeln im Beisein der Heimleitung (Bericht in Personaldossier 2 pag. 899 ff., Eröffnung pag. 897 f., 931). Die Fachstelle war beauftragt worden zu klären, ob der Beschwerdeführer durch den Bereichsleiter und die stv. Bereichsleiterin gemobbt worden war (Untersuchungsbericht S. 3 Ziff. 1), nachdem der Beschwerdeführer im Sommer 2019 Mobbingvorwürfe vorgebracht hatte (Protokoll IV S. 6). Die Untersuchung führte ein Team durch, bestehend aus der Inhaberin der Fachstelle (Psychologin) und einer Rechtsanwältin/Mediatorin. Es kam zum Schluss, dass der Beschwerdeführer nicht gemobbt worden war. Die zwei Vorgesetzten hätten diesem gegenüber nicht feindselig, demütigend oder schikanös gehandelt. Für die Qualifizierung als Mobbing müssten solche Handlungen zudem gehäuft auftreten und über einen längeren Zeitraum andauern. Beides sei nicht der Fall. Vielmehr hätten wohl Abgänge früherer Mitarbeitenden und die damit verbundenen Unruhen, Verfahren und Frustrationen sowie der Umstand, dass personalführungsrelevante Ereignisse zunehmend verschriftlicht wurden, dazu geführt, dass sich der Beschwerdeführer ungerechtfertigterweise in einem Mobbing gegen sich wähnte und zunehmend alles gegen sich gerichtet empfand (Untersuchungsbericht S. 31 f. Ziff. 8). Weiter kam das Untersuchungsteam zum Schluss, dass der Beschwerdeführer den Mobbingvorwurf nicht vorschnell oder missbräuchlich erhoben habe und auch keine Hinweise vorlägen, dass er wider

besseres Wissen die Absicht gehegt haben könnte, den zwei Vorgesetzten absichtlich zu schaden (S. 32 Ziff. 9). In seinen abschliessenden Empfehlungen (Ziff. 10) hielt das Untersuchungsteam fest,

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 15 dass keine personalrechtlichen Massnahmen im Sinn von Kündigungen oder Verwarnungen angezeigt seien. Es empfahl indes, den Beschwerdeführer zukünftig noch engmaschiger zu führen, da es doch einige Hinweise darauf gebe, dass dieser seinen Pflichten «immer mal wieder nicht nachkomm[e]» (S. 32). Des Weiteren sollten sich sowohl C. _____ als auch der Beschwerdeführer überlegen, ob noch ein genügendes Vertrauensverhältnis gegenseitig für eine beidseitig gewinnbringende Zusammenarbeit vorhanden sei (S. 33).

E. 5.6

Im Nachgang zum Bericht über die Mobbinguntersuchung beschloss die Heimleitung (bestehend aus dem neuen Direktor K. _____ und der Vizedirektorin) in Umsetzung der dahingehenden Empfehlung des Untersuchungsteams, den Beschwerdeführer ab Ende Januar 2020 wieder am (Haupt-)Standort «H. _____» einzuteilen mit Direktunterstellung unter den Bereichsleiter D. _____ (vgl. vorne E. 5.1). Diesen wies die Heimleitung an, dem Beschwerdeführer regelmässig (mindestens quartalsweise) qualifizierte Feedbacks zu Leistung und Verhalten zu geben, wozu die Arbeitsituation so angepasst wurde, dass der Bereichsleiter regelmässig Einsicht in die Unterrichtstätigkeit und Teamarbeit des Beschwerdeführers nehmen konnte, was die empfohlene engmaschige Führung erleichtern sollte; zudem hielt die Heimleitung die örtliche Nähe zu ihr sowie die direktere Einbindung des Beschwerdeführers in den Institutionsbetrieb am Hauptstandort für sinnvoll. Die Bereichsleitung D. _____ wurde angewiesen, sich weiterhin durch ein externes Führungskoaching in den Führungsaufgaben unterstützen zu lassen (vgl. «Evaluation der Massnahmen zu den Untersuchungsergebnissen der Fachstelle Mobbing und Belästigung vom 20.1.2020», Ziff. 1 f., Personaldossier 2 pag. 873 ff., 873 f.). Für die Zeit danach ist Folgendes aktenkundig: – Im Zwischen-MAG vom 29. Juni 2020 hielt der Bereichsleiter unter anderem fest (soziale Kompetenzen, «Teamfähigkeit», «Empathie»), dass sich der Beschwerdeführer «wiederholt über Mitarbeitende nicht wertschätzend und konstruktiv geäussert und Differenzen nicht bei den entsprechenden Mitarbeitenden wohlwollend und sachlich geklärt [habe]», es fehle ihm «in anspruchsvollen Situationen das nötige Einfühlungsvermögen» und er verhalte sich «drohend gegenüber den Vorgesetzten»,

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 16 sodann habe er sich «wiederholt nicht loyal gegenüber der Institution [verhalten]» (Personaldossier 1 pag. 629 ff., 632, Gesprächszeitpunkt pag. 611). Der Beschwerdeführer war mit der Gesamtbeurteilung «B» (pag. 636) dieses Zwischen-MAG nicht einverstanden, stellte mit E-Mail vom 8. Juli 2020 seine Sicht der Dinge dar (unter anderem: eine objektive und korrekte Beurteilung seines Unterrichts durch den Bereichsleiter allein sei angesichts der Vorgeschichte nicht möglich; ungerechtfertigte Herabsetzung durch diesen habe seit dem MAG 2016 System), und verlangte die Überprüfung der Beurteilung durch die nächsthöheren Vorgesetzten (Personaldossier 1 pag. 617 f.). Am 11. August 2020 besprachen die Vizedirektorin und der Bereichsleiter die Einwände des Beschwerdeführers gegen die Beurteilung im Zwischen-MAG, denen die Vizedirektorin u.a. unter Hinweis auf die Massnahmen vom Januar 2020 (einleitend E. 5.6 hiervor) nicht folgte. Der MAG-Bogen wurde im Anschluss an das Gespräch zusammen mit der

Stellungnahme des Beschwerdeführers und dem Gesprächsprotokoll im Personaldossier abgeleitet (Personaldossier 1 pag. 611 ff.). – Am 26. November 2020 führte die Heimleitung ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer aus Anlass einer Meldung des Personalverantwortlichen, wonach der Beschwerdeführer am 2. November 2020 Beschuldigungen und Drohungen gegen den Bereichsleiter ausgesprochen habe. Der Beschwerdeführer bestätigte im Gespräch, dass seine Wortwahl aus der konkreten Situation heraus «emotional etwas aufgeladen ausgefallen» sei (Gesprächsnotiz, Personaldossier 2 pag. 781 ff., 781). Hingegen bestritt er, die Aussagen wie vom Personalverantwortlichen protokolliert gemacht zu haben (pag. 781 f.). Der Direktor wies den Beschwerdeführer «erneut dringlich» an, Äusserungen seiner Unzufriedenheit mit dem Bereichsleiter gegenüber Dritten umgehend zu unterlassen (pag. 782). Zudem nahm er auf eine jüngste Mitteilung Bezug, wonach sich der Beschwerdeführer zweimal bei der Amtsvorsteherin um einen Gesprächstermin bemüht habe. Er (der Direktor) wisse nichts von einer «Sonderbewilligung» und wies den Beschwerdeführer an, bei Konflikten den Dienstweg einzuhalten (vgl. pag. 782). – Im MAG betreffend den Beurteilungszeitraum 2019/2020 (durchgeführt am 7.12.2020) beurteilte der Bereichsleiter die Zielvorgaben oder Leis-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 17 tungserwartungen als in wichtigen Bereichen nicht erfüllt (Gesamtbeurteilung «C»; Personaldossier 1 pag. 495 ff., 502, 504). Mit einlässlicher schriftlicher Stellungnahme wehrte sich der Beschwerdeführer gegen sämtliche Kritikpunkte und verlangte die Überprüfung durch die vorge setzte Stelle (E-Mail vom 21.12.2020, Personaldossier 1 pag. 473 ff.). Am 14. Januar 2021 besprachen der Direktor und die Vizedirektorin die MAG-Beurteilung mit dem Beschwerdeführer (Personaldossier 1 pag. 469 ff.). Dieser teilte vorab mit, dass er die Ergebnisse der Mobbinguntersuchung nicht akzeptiere. Die von der Geschäftsleitung (zuvor: «Heimleitung») im Januar 2020 angeordneten Massnahmen empfinde er als «Strafmassnahmen», und die Führung durch den Bereichsleiter D. _____ erlebe er als «anschuldigend». Die Vizedirektorin ortete das Hauptproblem darin, dass sich der Beschwerdeführer «in einem Kampf gegen den Bereichsleiter» erlebe und davon ausgehe, dass er «systematisch kompromittiert und zum Abschluss freigegeben [werde]». Es zeige sich in seiner Stellungnahme einmal mehr, wie schwer erschüttert sein Vertrauen in den Bereichsleiter sei. Die Geschäftsleitung arbeite intensiv mit diesem zusammen und er werde in seiner Führungsa rbeit durch die Leitung «kontrolliert und vollumfänglich gestützt». Die Geschäftsleitung erwarte, dass der Beschwerdeführer seine Haltung gegenüber dem Bereichsleiter per sofort ändere und sich aus dem «Kampfmodus» herausbegebe (pag. 469). Auf seine (des Beschwerdeführers) Bereitschaft, sich über seine Hauptaufgaben hinaus für die Entwicklung der Institution zu engagieren, gehe die Leitung nicht ein, weil sie sich zurzeit von ihm prioritär die Erfüllung der Hauptaufgaben und der Schlüsselkompetenzen sowie Loyalität wünsche. Auch sei es nicht an ihm, den direkten Vorgesetzten zu beurteilen, wie er dies in seiner Stellungnahme tue. Die MAG-Beurteilung sei nachvollziehbar und begründet (pag. 470 f.).

E. 5.7

Betreffend das Jahr 2021 ist Folgendes aktenkundig: – Im Zwischen-MAG April 2021 bewertete der Bereichsleiter die Erfüllung der Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erneut mit «C»; die persönliche Führung gestalte sich sehr aufwendig, sei nicht zielführend und die persönliche Entwicklung finde nicht im gewünschten Rahmen statt (Per-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 18 sonaldossier 1 pag. 405 ff., 412). Mit dieser Beurteilung war der Beschwerdeführer nicht einverstanden. Am 11. Mai 2021 führte die Vizedirektorin mit ihm unter Teilnahme des Personalverantwortlichen ein Gespräch zwecks Überprüfung der Beurteilung (Personaldossier 1 pag. 363 ff.). Thematisiert wurde auch eine Meldung des Bereichsleiters an die Vizedirektorin, wonach der Beschwerdeführer anlässlich des Zwischen-MAG «wiederum drohende und Mitarbeiter klassifizierende und aufwiegelnde Äusserungen gemacht» habe (Personaldossier 1 pag. 355 f.). Die Vizedirektorin hielt abschliessend fest, der Beschwerdeführer sei im letzten und im laufenden Jahr wiederholt in aller Klarheit aufgefordert worden, es zukünftig namentlich zu unterlassen, zu drohen und seinen Vorgesetzten zu beurteilen; seine Äusserungen wertete sie als unangebracht (pag. 356). – Am 5. Juli 2021 stellte das KJA dem Beschwerdeführer die mögliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht und gewährte ihm das rechtliche Gehör (Personaldossier 1 pag. 311 ff.). Am 20. September 2021 nahm der Beschwerdeführer dazu Stellung (Personaldossier 1 pag. 273 ff.). Ab dem 22. September 2021 war er durchgehend krankgeschrieben (vgl. Arztzeugnisse, Personaldossier 2 pag. 955 ff.). Mit Verfügung vom 28. März 2022 kündigte das KJA das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer per 30. Juni 2022 und stellte ihn bis zum Austrittstermin frei, sollte er bis dahin wieder arbeitsfähig sein (Personaldossier 1 pag. 255 ff.).

E. 6

Zum Vorliegen triftiger Kündigungsgründe ergibt sich Folgendes:

E. 6.1

Die Anstellungsbehörde begründete ihre Kündigungsverfügung vom 28. März 2022 insbesondere mit dem Verhalten des Beschwerdeführers, welches nicht tolerierbar sei und sich negativ auf das Arbeitsklima und die Arbeitsorganisation auswirke (Personaldossier 1 pag. 255 ff.). Dies kann einen triftigen Kündigungsgrund nach Art. 25 Abs. 2 PG bilden: Ständige Spannungen mit Vorgesetzten oder Arbeitskolleginnen und -kollegen müssen auf Dauer nicht hingenommen werden, wenn dadurch die Voraussetzun-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 19 gen 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 2021/337 vom 24.7.2023 E. 5.1, 2021/147 vom 26.4.2023 E. 6.2, 2020/368 vom 11.11.2022 E. 5.1).

E. 6.2

Der Beschwerdeführer macht geltend, die Vorwürfe seien teils an den Haaren herbeigezogen oder zumindest übertrieben und aufgebauscht; vielmehr habe der direkte Vorgesetzte G._____ ab 2016 bzw. dem Beginn seines Widerstands und seiner Kritik am Verhalten und Vorgehen des Vorgesetzten – unterstützt durch seine «willfährige» Stellvertreterin I._____ und unter dem Schutz der Vizedirektorin L._____ – seit längerem versucht, genügend «Stoff» zusammenzutragen, um einen für ihn zunehmend unliebsam und unbequem gewordenen kritischen Mitarbeiter loszuwerden. Der Vorgesetzte traktiere seit Jahren missliebige Mitarbeitende mit systematisch erniedrigendem, unfairem Verhalten, bis Betroffene dies nicht mehr aushalten und entweder krank werden und

dauerhaft ausfallen oder sonst unfreiwillig austreten würden, mit teilweise schwerwiegenden persönlichen, gesundheitlichen und wirtschaftlichen Folgen. Er habe sich ab dem Jahr 2016 konsequent dafür eingesetzt, dass diese Vorfälle untersucht und die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden. Mit einer «Pseudo-Mobbinguntersuchung», die sich auf seinen «Fall» beschränkte und seinem Vorgesetzten wie auch der Leitung einen «Persilschein» ausstellte, sei er anfangs 2020 «dann aber quasi zum Abschluss freigegeben» worden (Beschwerde S. 5 f.). Er habe sich lediglich gegen ungerechtfertigte Kritik und die ständigen Versuche seines direkten Vorgesetzten gewehrt, ihm das Leben schwer zu machen (Beschwerde S. 20).

E. 6.3

Unbestritten ist, dass sich das Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und dem Bereichsleiter ab 2016 sowie später auch das Verhältnis zwischen ihm und der stv. Bereichsleiterin zunehmend verschlechtert hat (vgl. vorne E. 5.2-5.4). Der Beschwerdeführer deutete deren Verhalten als Mobbing. Das Untersuchungsteam der Fachstelle Mobbing kam in seinem Bericht indes zum Schluss, dass der Beschwerdeführer weder vom Bereichsleiter noch von dessen Stellvertreterin gemobbt worden war (vgl. vorne

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 20 E. 5.5). Dieses Ergebnis vermochte der Beschwerdeführer nicht zu akzeptieren, was er auch vor Verwaltungsgericht einräumt (vgl. E. 6.2 hiervor; deutlich etwa im Gespräch vom 14.1.2021, vorne E. 5.6 Lemma 3). Das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und den Vorgesetzten ist folglich offensichtlich gestört bzw. zerrüttet. Ein rechtmässiger Kündigungsgrund liegt indes nur vor, wenn dieser Zustand nicht überwiegend auf die Vorgesetzten zurückzuführen ist (vgl. vorne E. 6.1).

E. 6.4

Es bleibt demnach zu prüfen, wem das gestörte bzw. zerrüttete Vertrauensverhältnis überwiegend anzulasten ist.

E. 6.4.1

Es bestehen zwar Anhaltspunkte, wonach die Bereichsleitung D._____ gewisse Defizite bei der Zusammenarbeit zeigte und damit zu den Spannungen und dem gestörten Vertrauensverhältnis beigetragen hat. So wurde auch im Bericht zur Mobbinguntersuchung bemängelt, dass «die intransparente Form der Rückmeldung an [den Beschwerdeführer] in mehrfacher Hinsicht problematisch und wenig führungsstark» gewesen sei, was einer offenen und verantwortungsvollen Kommunikations- und Konfliktkultur schade (Untersuchungsbericht S. 21 f.). Ferner sind die Personalwechsel (mind. sieben Abgänge von Mitarbeitenden zwischen 2013 und 2020) im Bereich D._____ ein gewisses Indiz dafür, dass das Arbeitsklima unter den direkten Vorgesetzten nicht optimal war, zumal offenbar mehreren dieser Abgänge eine Krankschreibung vorausging (vgl. Protokoll IV S. 12, 26 f.).

E. 6.4.2

Das Untersuchungsteam kam allerdings zum Schluss, dass der Beschwerdeführer nicht gemobbt wurde. Dieses Ergebnis vermochte bzw. vermag er jedoch bis heute nicht zu akzeptieren (vgl. vorne E. 6.2, 6.3). Seine Haltung zeugt von einem mangelnden Bewusstsein, dass eine gelungene Zusammenarbeit auch von seiner Seite

Kompromissbereitschaft bedarf, auch zum Preis, dass eigene Standpunkte mitunter aufgegeben werden müssen. Ein ernsthafter Wille oder die Fähigkeit, seinen Anteil an der schwierigen Situation anzuerkennen und damit die Basis für ein künftiges konstruktives Arbeitsverhältnis zu schaffen, sind nicht erkennbar. Es fällt aufgrund der Akten etwa auf, dass der Beschwerdeführer offenbar die Institution als solche weiterentwickeln wollte, was bei den Vorgesetzten aber nicht auf Anklang stiess (vgl. z.B. Personaldossier 1 pag. 470, 723). Sodann konnte er den direkten Vorgesetzten wohl (auch) deshalb schlecht akzeptieren, weil

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 21 er dessen Fachkompetenz und gewisse aus seiner Sicht wesentliche persönliche Anforderungen in Zweifel zog (vgl. z.B. Personaldossier 1 pag. 357, 474, 475, 477; Protokoll IV S. 5). Insgesamt hat er jedenfalls nicht vermocht, diesem Hand zu einer erspriesslichen Zusammenarbeit zu bieten. Angesichts dessen, dass die Geschäftsleitung C. _____ am Führungsverhalten des Bereichsleiters nichts auszusetzen hatte (vgl. Protokoll IV S. 6 f. [K. _____], 12 f. [L. _____]), war die Situation blockiert. Das gestörte bzw. zerrüttete Vertrauensverhältnis kann demnach – entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers (Beschwerde S. 20) – nicht überwiegend den direkten Vorgesetzten angelastet werden. Was die der Bereichsleitung vorge setzte Geschäftsleitung angeht, lässt sich nicht sagen, dass sie gegen den Bereichsleiter hätte vorgehen müssen, wenn dieser aus ihrer Sicht seine Führungsaufgabe korrekt wahrnahm. Der Beschwerdeführer selber bringt solches auch nicht vor. Zwar wirft der nach Abschluss der Mobbinguntersuchung angeordnete Arbeitseinsatz des Beschwerdeführers am Standort H. _____ (vgl. vorne E. 5.6) insofern Fragen auf, als das Verhältnis zwischen ihm und dem Bereichsleiter bereits überaus angespannt war. Allerdings erscheint diese Massnahme nicht unsachlich angesichts dessen, dass das Untersuchungsteam sie auf der Basis seiner Erkenntnisse über die involvierten Personen empfahl (vgl. vorne E. 5.5).

E. 6.5

Nach dem Ausgeführten liegt ein Kündigungsgrund im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG vor. Der diesbezügliche Sachverhalt ist aufgrund der umfangreichen Akten (ausführliches Personaldossier mit protokollierten Gesprächen und Gendarstellungen des Beschwerdeführers, Bericht der Mobbinguntersuchung, Protokoll der Befragungen an der Instruktionsver handlung) hinreichend erstellt. Es kann daher in antizipierter Beweiswürdigung auf die Befragung weiterer (ehemaliger) Arbeitskollegen des Beschwerdeführers verzichtet werden (vgl. Beweisantrag Beschwerde S. 7 mit Hinweis auf die Eingabe vom 17.4.2023 [Akten DIJ pag. 14 ff.]; vgl. vorne E. 3.3.1 f.). Entscheidend ist hier die ungünstige Entwicklung des Verhältnisses zwischen dem Beschwerdeführer und seinem direkten Vorgesetzten (vgl. vorne E. 5.2-5.4 und 6.3 f.), was schlussendlich für die Institution nicht mehr tragbar war. Da der Bereichsleiter D. _____ seine Führungsaufgabe zudem zur Zufriedenheit der Geschäftsleitung erfüllt (vgl. E. 6.4.2 hiervor), sind aus Befragungen weiterer Personen keine entscheidenderheblichen neuen

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 22 Erkenntnisse zu erwarten. Liegt im irreparabel zerrütteten Vertrauensverhältnis zwischen Beschwerdeführer und direkt Vorgesetztem und den damit verbundenen Störungen des Betriebs ein Kündigungsgrund, kann dahingestellt bleiben, ob in den weiteren dem Beschwerdeführer vorgehaltenen (bestrittenen) Verfehlungen (insb. unrechtmässige Verbuchung von Arbeitszeit sowie Nichteinhalten von Vorgaben und Abmachungen; vgl.

vorne E. 4.1) ein zusätzlicher Kündigungsgrund im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG liegt.

E. 7

Zu prüfen bleibt die Verhältnismässigkeit der Kündigung unter Berücksichtigung der C._____ als Arbeitgeberin obliegenden Fürsorgepflicht.

E. 7.1

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 BV; 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 unbeschadet 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). Mitzuberücksichtigen 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 2023/131 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).

E. 7.2

Der Beschwerdeführer rügt, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei angesichts der geschilderten Umstände unverhältnismässig. Insbesondere sei eine Versetzung in die Abteilung «N._____» nach wie vor möglich (vgl. Beschwerde S. 21).

E. 7.3

Aus dem Protokoll der vorinstanzlich durchgeführten Instruktionsverhandlung ergibt sich, dass die Geschäftsleitung C._____ aus fachlichen Gründen ausschloss, den im Bereich D._____ als Lehrer tätigen Be-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 23 schwerdeführer einer Führungsperson aus einem anderen Bereich (O._____ oder P._____) zu unterstellen (vgl. Protokoll IV S. 4 [Beschwerdeführer], 7 [K._____], 12 f. [L._____]). Dies erscheint schlüssig und stellt der Beschwerdeführer nicht in Abrede. Die Vorinstanz schloss zudem, dass der Beschwerdeführer als ausgebildeter Lehrer auch nicht in den anderen Bereichen (O._____ und P._____) arbeiten könnte (vgl. angefochtener Entscheid E. 9.2). Auch diese Einschätzung erscheint plausibel. Da der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde nichts Substantielles dagegen vorbringt, ist darauf abzustellen. Somit kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer als mildere Massnahme hätte intern versetzt werden können.

E. 7.4

In die Würdigung, ob die Kündigung verhältnismässig ist, sind sodann namentlich die Dauer des Anstellungsverhältnisses (hier knapp 11 Jahre) und das Alter des Beschwerdeführers (Jg. 1965) einzubeziehen, welches die Stellensuche erfahrungsgemäss erschwert. Indes kann der Beschwerdeführer auf dem Arbeitsmarkt von seiner breiten Ausbildung und langjährigen Berufserfahrung profitieren (vgl. vorne E. 5.1). Zudem besteht Lehrermangel. Das Betriebsklima war durch das Verhältnis zwischen dem

Beschwerdeführer und seinem direkten Vorgesetzten empfindlich und nachhaltig gestört, was nicht überwiegend auf die Vorgesetzten zurückzuführen ist (vgl. vorne E. 6.4). Der Beschwerdeführer konnte trotz der Entlastung seiner Vorgesetzten als Ergebnis der Mobbinguntersuchung nicht nach vorne blicken und sein Verhalten nachhaltig so ändern, dass eine nach den üblichen Massstäben konflikt- und störungsfreie Zusammenarbeit (wieder) möglich wurde. Sein weiterer Verbleib in C._____ würde dem öffentlichen Interesse am reibungslosen Funktionieren des Betriebs zuwiderlaufen. Das öffentliche Interesse an der Kündigung wiegt somit schwer; die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist deshalb erforderlich. Das Verwaltungsgericht verkennt nicht, dass die Kündigung den Beschwerdeführer empfindlich trifft. Dieses gewichtige private Interesse an der Weiterbeschäftigung ist indessen insofern zu relativieren, als der Beschwerdeführer massgeblich dazu beigetragen hat, dass das Vertrauensverhältnis nicht wieder aufgebaut werden konnte.

E. 7.5

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

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 19.12.2025, Nr. 100.2023.247U, Seite 24

E. 8

Nach dem Erwogenen hält der angefochtene Entscheid der Rechtskontrolle stand. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird der Beschwerdeführer an sich verfahrenskostenpflichtig und hat seine Parteikosten selber zu tragen (Art. 108 Abs. 1 und 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG). Besondere Umstände können jedoch eine vom Unterliegerprinzip abweichende, dem Einzelfall und dessen Umständen angemessene Kostenverlegung rechtfertigen (vgl. Ruth Herzog, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 108 N. 20 f. und 39). Ein solcher Umstand ist im vorliegenden Fall darin zu sehen, dass die Vorinstanz ein wesentliches Mitwirkungsrecht des Beschwerdeführers verletzt hat (vgl. vorne E. 3.2.4; BVR 2008 S. 97 E. 4). Unter Berücksichtigung der konkreten Umstände erscheint gerechtfertigt, Verfahrenskosten nur im Umfang von einem Viertel zu erheben und dem Beschwerdeführer zulasten des Kantons Bern (DIJ) einen angemessenen Parteikostenbeitrag (drei Viertel von pauschal Fr. 4'000.--) zuzusprechen. Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.