

BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2013 418 vom 11. November 2015

BE Verwaltungsgericht, 2015-11-11, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_100_2013_418

FR: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2013 418 du 11 novembre 2015

IT: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2013 418 del 11 novembre 2015

Regeste

Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Verfügung der Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion des Kantons Bern vom 28. Oktober 2013) | Auflösung Anstellung

Erwägungen

E. 1.1

Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung, zu deren Erlass die BVE zuständig ist (vgl. Art. 19 Abs. 2 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01] i.V.m. Art. 14 Abs. 1 Bst. b der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 [PV; BSG 153.011.1] und Art. 2 Abs. 1 der Direktionsverordnung vom 18. April 2007 über die Delegation von Befugnissen der Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion [DelDV BVE; BSG 152.221.191.1]), als (einzige und) letzte kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 sowie Art. 76 und 77 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zuständig. Der Beschwerdeführer hat am Kündigungsverfahren teilgenommen, ist durch die angefochtene Verfügung besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist unter Vorbehalt der nachfolgenden Erwägung einzutreten.

E. 1.2

Das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist auf den Streitgegenstand begrenzt. Dieser wird einerseits durch den angefochtenen Entscheid, das sog. Anfechtungsobjekt, und andererseits durch die Vorbringen der beschwerdeführenden Partei bestimmt. Auf über den Streitgegenstand hinausgehende Begehren kann nicht eingetreten werden (vgl. BVR 2011 Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 4 S. 391 E. 2.1 mit Hinweisen). – Vorliegend ist einzig über die Rechtmässigkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer zu entscheiden. Die vor Verwaltungsgericht beantragte Feststellung (in der Urteilsbegründung), das Anstellungsverhältnis sei ohne Verschulden des Beschwerdeführers aufgelöst worden (Replik S. 2; Schlussbemerkungen vom 17.6.2015 [act. 35] Ziff. 3.24), liegt somit – was der Beschwerdeführer in seinen Schlussbemerkungen einräumt (Ziff. 3.24) – ausserhalb des Streitgegenstands. Ein besonderes Feststellungsinteresse ist sodann nicht ersichtlich (vgl. BVR 2010 S. 337 E. 3.2). Ohnehin wäre über dieses Begehren in einem dem Kündigungsverfahren nachgelagerten separaten Verfahren zu befinden (BVR 2011 S. 391 E. 2.2 f. und 3.2 [bestätigt durch BGer 8C_809/2010 vom 18.2.2011, E. 3-5], 2010 S. 337 E. 5.2 und 5.5; vgl. auch BVR 2008 S. 241 E. 1.4-1.6). Auf die Beschwerde ist insoweit nicht einzutreten.

E. 1.3

Das Verwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG).

E. 2.1

Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Monats durch Verfügung kündigen. Sie hat für die Kündigung triftige Gründe anzugeben (Art. 25 Abs. 1 und 2 PG). Triftige Gründe liegen nach Art. 25 Abs. 2 PG insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt (Bst. a), Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat (Bst. b), durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört (Bst. c) oder Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt (Bst. d). Die gesetzliche Aufzählung ist indes nicht abschliessend. Als zulässige Auflösungsgründe sind ferner Dienstpflichtverletzungen oder ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis anerkannt (BVR 2000 S. 312 E. 2b). Ebenso können je nach den Umständen des Einzelfalls charakterliche Mängel sowie private Probleme oder Verhaltensweisen, welche die Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen, eine Kündigung rechtfertigen

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 5 (BVR 2006 S. 97 E. 4.2). Mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft gesehen einen triftigen Grund abgeben (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.1, 2009 S. 443 E. 4.5; von Kaenel/Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 2. Aufl. 2013, S. 49 ff., N. 60). Eine Kündigung ist immer dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung einer Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (BVR 2012 S. 294 E. 4.1, 2009 S. 443 E. 2.3, 2007 S. 538 E. 3.3, je mit Hinweisen). Bei der Beurteilung des Verhaltens der betroffenen Person steht der zuständigen Behörde ein gewisses Ermessen zu, weil sie den tatsächlichen Verhältnissen näher steht als das Gericht. Die Voraussetzungen für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen und die Auflösung muss stets verhältnismässig sein (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.2, 2009 S. 107 E. 9.1, 2007 S. 538 E. 3.3 und 4).

E. 2.2

Die Kündigungsverfügung vom 28. Oktober 2013 wird im Wesentlichen damit begründet, dass die Leistungen des Beschwerdeführers in den vergangenen Jahren den Anforderungen nicht genügten. Die eingeleiteten Massnahmen zur Verbesserung hätten keine nachhaltige Wirkung gezeigt. Der Beschwerdeführer habe die Beurteilungen in den Mitarbeitergesprächen (MAG) nicht akzeptieren können, was zu endlosen und unfruchtbaren Diskussionen geführt habe (E. 2). Mit der neuen Ausgestaltung der Abläufe im Facilitymanagement und der damit verbundenen Erhöhung des administrativen Anteils sei er überfordert gewesen (Duplik Ziff. 3). Die problematische Entwicklung, die letztlich zur Kündigung geführt habe, habe nicht nur die Leistungsebene, sondern auch das Verhalten und die Zusammenarbeit betroffen (Duplik Ziff. 5). – Der Beschwerdeführer bestreitet das Vorliegen eines Kündigungsgrunds. Er habe immer ausreichende Leistungen erbracht. Selbst wenn im Sommer 2012 ungenügende Leistungen vorgelegen hätten, wären diese nicht auf ein Verschulden seinerseits, sondern auf Versäumnisse seiner Vorgesetzten bzw. amtsinterne Probleme bei den Arbeitsabläufen zurückzuführen (Beschwerde Art. 2; Replik Art. 12).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 6

E. 3

Aufgrund der Akten ist im Zusammenhang mit den Kündigungsgründen von folgendem rechtserheblichem Sachverhalt auszugehen:

E. 3.1

Der Beschwerdeführer stammt ursprünglich aus ..., wo er ein Architekturstudium absolviert hatte (Vorakten pag. 16 ff.). Das entsprechende Diplom wurde in der Schweiz als gleichwertig zu einem eidgenössischen Abschluss einer höheren technischen Schule anerkannt (Vorakten pag. 23). Zwischen 1990 und 1997 arbeitete er bei verschiedenen Arbeitgebern. Seit dem 1. Mai 1998 war er als Architekt im AGG, ehemals Hochbauamt des Kantons Bern, tätig. Sein anfänglicher Beschäftigungsgrad von 40 % wurde ab Februar 2001 auf 80 % erhöht; ab 2005 war er unbefristet angestellt (Vorakten pag. 35-37, 84-88, 112 f.). Im Rahmen der Neuausrichtung des AGG im Facilitymanagement im Jahr 2005 wurde eine sog. ganzheitliche Betreuung der Objekte (Liegenschaften) in der Betriebsphase eingeführt, was hiess, dass die Funktionen des technischen und kaufmännischen Facilitymanagements neu in der Funktion von Objektverantwortlichen wahrgenommen wurde. Diese betreuten ein Liegenschafts-Portfolio, waren mithin nicht wie in der Funktion der Bauprojektleitung bloss in ein bestimmtes Bauprojekt eingebunden, und ihre Tätigkeit erschöpfte sich nicht in bautechnischen Belangen (vgl. weiter hinten E. 4.2). Der Beschwerdeführer, der zuvor im bautechnischen Bereich tätig war, übernahm 2005 die neue Funktion des Objektverantwortlichen (vgl. Vorakten pag. 116). Seine direkte Vorgesetzte war spätestens seit 2002 ..., welche ab 2005 eine der beiden Facilitymanagement-Abteilungen des AGG leitete (Vorakten pag. 98). Die Leistungen des Beschwerdeführers wurden gemäss den Mitarbeiterbeurteilungen wie folgt bewertet (Vorakten, pag. 44, 82, 92, 99, 105, 111, 122, 129, 143, 152, 155, 172 und 182): In den Jahren 1998 bis 2005 sowie 2007, 2008 und 2010 mit der Qualifikation A bzw. (nach altem System) C (Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt [gute Leistungen]), in den Jahren 2006, 2009 und 2011 mit der Qualifikation B (Zielvorgaben oder Leistungserwartungen teilweise erfüllt [ausreichende Leistungen]). Wie mit den anderen Objektverantwortlichen führte die Abteilungsleiterin auch mit dem Beschwerdeführer einen regelmässigen sog. Jour fixe durch. Dieser diente dazu, den Stand der

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 7 Unterhaltsgeschäfte sowie allgemeine Fragen zu besprechen (vgl. Protokoll der Instruktionsverhandlung vom 21.10.2014 [nachfolgend: Protokoll] S. 14). Der Jour fixe mit dem Beschwerdeführer fand zunächst wöchentlich, später zweiwöchentlich statt (vgl. Vorakten pag. 149, 187).

E. 3.2

Hinsichtlich der Leistungsbeurteilungen und des Verhältnisses zwischen dem Beschwerdeführer und der direkten Vorgesetzten ist den Akten Folgendes zu entnehmen:

E. 3.2.1

Anlässlich des MAG vom 8. Oktober 2002 hielt die Abteilungsleiterin und direkte Vorgesetzte des Beschwerdeführers fest, dass bei der Aufgabenerfüllung und Zielerreichung gutes Potential vorhanden sei, das bei neuen Aufgaben jedoch noch nicht

ausgeschöpft werde. Mittels Akten- notizen seien präzisere Vereinbarungen mit Kunden zu treffen (Vorakten pag. 99).

E. 3.2.2

Nachdem der Beschwerdeführer beklagt hatte, seine Arbeit werde im AGG (auch gehaltsmässig) zu wenig anerkannt, fand im Dezember 2005 ein Gespräch statt, in welchem ihm seine Vorgesetzte erläuterte, dass er zwar über Stärken im bautechnischen Bereich verfüge, jedoch wichtige Lücken, beispielsweise im kommunikativen und administrativen Bereich, aufweise. Dadurch entstünden immer wieder Probleme bei der Auftragsabwicklung. Er könne nicht universell eingesetzt und daher auch gehaltsmässig nicht gleich eingereiht werden wie andere Architekten (Vorakten pag. 125).

E. 3.2.3

Im Rahmen des MAG vom 2. November 2006 wurden Leistungen und Verhalten des Beschwerdeführers erstmals mit der Qualifikation B (Zielvorgaben oder Leistungserwartungen teilweise erfüllt [ausreichende Leistungen]) beurteilt (Vorakten pag. 129 ff., auch zum Folgenden). Der Beschwerdeführer erklärte sich mit dieser Beurteilung nicht einverstanden, worauf mit ihm unter Beteiligung des Kantonsbaumeisters (Amtsvorsteher) Gespräche geführt wurden. Die direkte Vorgesetzte attestierte dem Beschwerdeführer dabei vor allem im bautechnischen Bereich eine sehr gute Fachkompetenz und hielt fest, dass er sich bei der Verwaltungsarbeit und in der Kommunikation mit den Ansprechpartnern auf Seiten der Liegen- schaften noch verbessern müsse. Die Zielvorgaben und Leistungs-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 8 erwartungen seien daher in wichtigen, aber nicht in allen Teilen erfüllt (Vorakten pag. 131 f.). Der Beschwerdeführer legte in der Folge schriftlich dar, weshalb er mit dieser Beurteilung weiterhin nicht einverstanden sei (Vorakten pag. 133 f.).

E. 3.2.4

Ab Spätherbst 2006 traten zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Vorgesetzten wiederholt Kommunikationsfragen und -unsicherheiten auf. Um diese zu überwinden, beantragten sie im Mai 2007 ein gemein- sames Coaching (Vorakten pag. 139). Mit E-Mail vom 22. August 2008 teilte der Beschwerdeführer dem Kantonsbaumeister mit, dass sich die Situation seit dem Kommunikationscoaching verschlimmert habe; im Er- gebnis wolle die Chefin, was sie anlässlich des Coachings geäußert habe, dass er «von ihrer Abteilung weggehe» (Vorakten pag. 148). Nach Rück- sprache mit der Vorgesetzten antwortete der Kantonsbaumeister dem Be- schwerdeführer mit E-Mail vom 29. August 2008, dass seine Befürchtungen unbegründet seien und seine Arbeit geschätzt werde; dass die Zusammen- arbeit in seiner Wahrnehmung seit dem Coaching schwieriger geworden sei, könne er sich nur so erklären, «dass durch diese enge Begleitung auch mehr Konkretes bereinigt werden muss und kann» (Vorakten pag. 149).

E. 3.2.5

Am MAG vom 26. September 2008, welches nach 1½ Stunden abgebrochen und am 11. November 2008 mit einem kurzen Gespräch fortgesetzt wurde, wurden Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers mit der Qualifikation A beurteilt. Der Beschwerdeführer zeigte sich jedoch mit der Situation am Arbeitsplatz weiterhin unzufrieden und vermerkte auf dem MAG-Formular als Feedback an die Vorgesetzte (Vorakten pag. 152): «Wenig

Respekt und Vertrauen für meine Person sowie die erbrachten Leistungen. Das ist eine schlechte Basis für eine gute Zusammen- arbeit, Kommunikation und Beurteilung. Gleichzeitig macht mir dein Verhalten mehr Arbeit und zeigt klar, dass du mich beiseite schieben willst. Seit Jahren Versprochenes nicht eingehalten. Von meiner Seite her bin ich das ganze Jahr offen für neue Inputs, Aufgaben, Ziele oder Anforderungen. Meine sind aber schlecht gesehen und ignoriert. Ich erwarte, dass wichtige Dokumente fristgerecht unterschrieben und weitergeleitet werden. So zu arbeiten ist frustrierend.» Als Bemerkung zum MAG hielt der Beschwerdeführer zudem fest: «Wieder eine Formalität, welche bis im nächsten Jahr schnell vergessen ist. Es folgt nichts.»

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 9

E. 3.2.6

Am 9. Juli 2009 wandte sich die Vorgesetzte an die Ansprechstelle Personalamt (ASP) und bat um Unterstützung hinsichtlich der Zusammen- arbeitsprobleme mit dem Beschwerdeführer. In der Folge fanden zwischen August 2009 und Januar 2010 durch eine Mitarbeiterin des ASP moderierte Gespräche zu dritt sowie Einzelgespräche statt (Vorakten pag. 153 f.).

E. 3.2.7

Im Rahmen des MAG vom 8. Dezember 2009 wurden Leistungen und Verhalten des Beschwerdeführers mit der Qualifikation B beurteilt. Zur Begründung hielt die Vorgesetzte auf dem Beurteilungsbogen fest (Vorak- ten pag. 155): «- Die Führung von Bauprojekten wurde nicht immer genügend effektiv (resultatorientiert) und klar wahrgenommen: Die Beauftragung und Delegation von Aufgaben und Verantwortlichkeiten an die Architekten war teilweise nicht klar. - Das analytische Denken überzeugte, die Einzelprojekte profitieren von genauer Kostenanalyse und -überwachung durch ... [Be- schwerdeführer]. - Die Klarheit in der Kommunikation mit Kunden entsprach nicht immer den Anforderungen. Planung und Unverständnis, der Hintergrund von Entscheiden war Nutzenden nicht klar und führte zu Unzu- friedenheit/Widerstand. - Präzision in der Datenaktualisierung und bei Vergaben und Verträ- gen waren häufig ungenügend. - Positiv ist der versierte Umgang mit IT-Tools.» Zu dieser Beurteilung hielt der Beschwerdeführer auf dem MAG-Bogen schriftlich fest, dass er «die Negativkritik, so wie sie formuliert wurde», nicht akzeptieren könne. Die Beurteilung entspreche nicht den Tatsachen. Er habe das Gefühl, dass seine Person und seine geleistete Arbeit nicht rich- tig beurteilt würden; dieses Problem bestehe schon seit Jahren. Der Be- schwerdeführer ortete eine «gezielte, negative Haltung» ihm gegenüber (Vorakten pag. 155).

E. 3.2.8

Im April 2010 fand, ausgelöst durch vermehrte Absenzen des Be- schwerdeführers, ein Unterstützungsgespräch beim Personaldienst der BVE unter Beteiligung des Beschwerdeführers und der Vorgesetzten statt mit dem Zweck, Belastungsfaktoren zu erkennen. Dabei führte der Be- schwerdeführer an, die Absenzen würden teilweise mit Belastungen aus dem Prozess zusammenhängen, der mit der ASP im Gang sei; er bemerkte aber auch, dass die Konfliktlösung für ihn auf gutem Weg sei (Vorakten

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 10 pag. 164). In den Monaten Juni bis Mitte August 2010 war der Beschwerde- führer

erneut teilweise voll, teilweise zu 50 % krankheitshalber abwesend (Vorakten pag. 169). Im MAG vom 30. November 2010 wurden Leistungen und Verhalten des Beschwerdeführers mit der Qualifikation A beurteilt (Vorakten pag. 172). Auf dem Beilagenblatt zum Beurteilungsbogen hielt die Vorgesetzte fest, dass im vergangenen Jahr eine «Annäherung an funktio- nierende Zusammenarbeit» stattgefunden habe, auch bestätigte sie ihren Willen, weiterhin an der Verbesserung zu arbeiten. Als generelle Ziele und Massnahmen für die nächste Beurteilungsperiode formulierte sie im Wesentlichen eine klare Führung der Projekte und Projektpartner, die Ver- besserung in der schriftlichen Kommunikation sowie Präzision in Aufträgen, Formularen und Datenaktualisierungen (Vorakten pag. 171). Als mess- bares Ziel wurde festgehalten: Das Jahresunterhaltsprogramm (JUP) 2011 ist zu mindestens 90 % umgesetzt; die Budgetabweichung zum bewilligten JUP beträgt höchstens 10 % (Vorakten pag. 170). Der Beschwerdeführer seinerseits hielt auf dem Beurteilungsbogen schriftlich fest, dass er trotz des wohlwollenden Verhaltens der Abteilungsleiterin Vorurteile und ein ge- wisses Unverständnis spüre. Er kritisierte zudem die per 2011 geplante Reduktion seines Portfolios (Vorakten pag. 172).

E. 3.2.9

Anlässlich des MAG vom 10. November 2011 wurden Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers mit der Qualifikation B bewertet. Als Be- gründung führte die Vorgesetzte an, die Zielvorgaben im Bereich JUP 2011 seien nicht erfüllt; die Budgetabweichung betrage 13,5 % (Vorakten pag. 182). Der Beschwerdeführer hielt demgegenüber auf dem Beur- teilungsbogen Folgendes fest: «Diese Bewertung finde ich sehr relativ und es zeigt einmal mehr, dass: - die Verspätung wegen Bürokratie, Unterzeichnung und Weiterleitung der Dokumente deinerseits in den Resultaten widerspiegelt werden. Kleinkredite gibst du mir erst nach Wochen zurück, oft viel zu spät, wenn man bedenkt, welche Etappen noch folgen müssen. - Frage mich, ob da nicht eine absichtliche Politik mir gegenüber da- hinter steckt. Nach wie vor geht eine gewisse Aggressivität, wenig Respekt, Erniedrigung mir und meiner Arbeit gegenüber von dir aus.» Im Dezember 2011 beantragte die Vorgesetzte bei der ASP erneut Unter- stützung. Es wurde vereinbart, dass die weitere Begleitung durch eine Mit- arbeiterin des Personaldiensts der BVE erfolgt (Vorakten pag. 153).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 11

E. 3.3

Als Massnahme wurden für das Jahr 2012 regelmässige Standort- gespräche mit dem Beschwerdeführer unter Beteiligung der direkten Vor- gesetzten, der stellvertretenden Kantonsbaumeisterin und des Personal- diensts der BVE eingeführt.

E. 3.3.1

Das erste Standortgespräch fand am 19. Januar 2012 statt (Vorak- ten pag. 186-188). Die Vorgesetzte zeigte dabei zunächst auf, dass sie als Massnahme nach der Begleitung durch die ASP in den Jahren 2009/10 dem Beschwerdeführer weniger Arbeit zugewiesen hatte mit dem Ziel, da- rauf aufzubauen und damit das Vertrauen in die Zusammenarbeit mit ihm wieder zu stärken. Aufgrund des Feedbacks des Beschwerdeführers am MAG 2011 und des seitherigen Verlaufs wolle sie nun die Zusammenarbeit anders ausrichten. Bezüglich Leistung, Qualität und Quantität habe der Beschwerdeführer seit dem MAG vom November 2011 keine Fortschritte erzielt; noch immer gebe es Terminverzögerungen. So könne es

nicht weitergehen. Die Vorgesetzte legte dar, dass sie selbständig arbeitende Objektverantwortliche möchte und daher nicht mehr länger bereit sei, gegenüber dem Beschwerdeführer «als Coach zu funktionieren». Sie werde künftig dieselben Erwartungen an ihn stellen wie an die übrigen Objektverantwortlichen. Sie werde klare Aufträge erteilen, welche der Beschwerdeführer selbständig zu erfüllen habe (Vorakten pag. 187). Der Beschwerdeführer seinerseits ortete die Probleme bei der Leistungserbringung in der fehlenden Unterstützung durch die Vorgesetzte. Er fühle sich diskriminiert; zudem stehe er unter Druck, weshalb er Fehler mache. Wiederholt brachte er anlässlich des Gesprächs zum Ausdruck, dass er bei seiner Aufgabenerfüllung das Feedback und die Unterstützung der direkten Vorgesetzten benötige (Vorakten pag. 186 f.). Die stellvertretende Amtsvorsteherin bekräftigte in diesem Zusammenhang, dass der Beschwerdeführer als Objektverantwortlicher Entscheide zum Start von Massnahmen und bezüglich Budget selber zu treffen habe, sobald das Jahresprogramm feststehe (Vorakten pag. 186). Als Ergebnis dieses Standortgesprächs wurde vereinbart, dass der Beschwerdeführer wie die anderen Objektverantwortlichen ein normales Portfolio erhält, seine Vorgesetzte Arbeits- und Leistungsziele sowie Erwartungen festlegt und der Beschwerdeführer alle zwei Wochen über den Stand der Arbeiten informiert (Vorakten

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 12 pag. 186). Ein weiteres Standortgespräch wurde für Ende März 2012 vorgesehen.

E. 3.3.2

Anlässlich des zweiten Standortgesprächs (28.3.2012) stellte die Vorgesetzte fest, dass die Ausgabenbewilligungen zum grössten Teil erfüllt seien, was eine erfreuliche Verbesserung sei. Die Argumentationen und Begründungen in den Ausgabenbewilligungen bewertete sie als viel besser; hingegen sah sie weiterhin Verbesserungsbedarf bei der Präzision im Bereich «Finanzkompetenz, Konto, wertvermehrend/werterhaltend». Die Bewältigung des administrativen Bereichs beurteilte sie als weniger gut, da von den Dienstleistungsverträgen nur einer fristgerecht abgeschlossen wurde. Allgemein merkte sie an, dass sie bei der Arbeit des Beschwerdeführers noch die Präzision und Klarheit vermisse. Die Projekte müssten klarer «aufgeleitet» und geführt werden (Vorakten pag. 191). Der Beschwerdeführer hielt fest, dass sich das neue Portfolio doppelt so gross anfühle wie das bisherige. Er habe viel Zeit gebraucht, um die neuen Objekte und Ansprechpartner kennenzulernen. Hinsichtlich der Ausgabenbewilligungen habe die Vorgesetzte ihn gut unterstützt; für die Dienstleistungsverträge sei die Zeit zu kurz gewesen (Vorakten pag. 189 f.). Mit Zustimmung des Beschwerdeführers wurde vereinbart, dass bis Ende April 2012 alle Dienstleistungsverträge erstellt und bis Ende Juni 2012 bei allen Geschäften die Ausführungsvorbereitung abgeschlossen und zwei Drittel der Vergaben erfolgt sind. Ein drittes Standortgespräch wurde für Anfang Juli 2012 vorgesehen, es sei denn, es würden nicht alle Dienstleistungsverträge zeitgerecht vorliegen. Diesfalls müsste ein weiteres Gespräch früher stattfinden.

E. 3.3.3

Das dritte, zufolge Nichterreichens der Zielsetzung hinsichtlich der Dienstleistungsverträge auf den 9. Mai 2012 angesetzte Standortgespräch (vgl. E. 3.3.2 hiervor) wurde wegen des Todes der Mutter des Beschwerdeführers auf den 13. Juni 2012 verschoben (Vorakten pag. 196). Die Vorgesetzte stellte an diesem Termin fest, dass die Ziele bezüglich der Dienstleistungsverträge sowohl qualitativ als auch quantitativ nicht erreicht worden

seien. Der Beschwerdeführer hielt dagegen, dass er von ihr die Kreditanträge und Dienstleistungsverträge nicht innert nützlicher Frist zurück-erhalte; es werde immer etwas geändert, er könne es nie richtig machen.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 13 Die Vorgesetzte behandle seine Anträge nicht gleich wie diejenigen der anderen Objektverantwortlichen. Die stellvertretende Kantonsbaumeisterin rekapitulierte die erwartete Selbständigkeit in der Aufgabenerfüllung als Objektverantwortlicher. Alle Objektverantwortlichen hätten die gleichen Aufgaben. Der Beschwerdeführer erhalte eine letzte Chance, um zu zeigen, dass er die Anforderungen erfüllen könne. Als Ziele bis zum 28. September 2012 wurden vereinbart: Alle in der Liste bezeichneten Objekte sind den Nutzern übergeben; 80 % der Dokumente gehen ohne Fehler beim ersten Mal durch; die Vorgaben und die Kompetenzregelung des AGG werden eingehalten. Für den Fall des Nichterreichens dieser Ziele wurde dem Beschwerdeführer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt (vgl. Vorakten pag. 193-196, insb. 195). Der Beschwerdeführer erachtete die Zielerreichung als realistisch, sofern die Vorgesetzte mit ihm zusammenarbeite (Vorakten pag. 194).

E. 3.4

Vom 30. August 2012 bis 18. März 2013 war der Beschwerdeführer arbeitsunfähig, weshalb das für Ende September 2012 geplante vierte Standortgespräch nicht stattfand. Am Gespräch vom 3. Dezember 2012, welches der Personaldienst der BVE mit ihm führte (der Beschwerdeführer assistiert durch seinen Psychologen), äusserte er sich dahingehend, dass er sich eine weitere Zusammenarbeit mit seiner Vorgesetzten nicht mehr vorstellen könne (Vorakten pag. 221). Nachdem keine gemeinsame Lösung für eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses gefunden werden konnte, fand am 1. Mai 2013 unter der Leitung der Kantonsbaumeisterin ein Gespräch statt, in welchem dem Beschwerdeführer die Gründe für die beabsichtigte Auflösung des Arbeitsverhältnisses dargelegt wurden (Vorakten pag. 291-287). Nach Gewährung des rechtlichen Gehörs sprach die BVE am 28. Oktober 2013 schliesslich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Januar 2014 aus.

E. 3.5

An der gerichtlichen Instruktionsverhandlung (vorne Bst. C) wurden der Beschwerdeführer, die direkte Vorgesetzte, die in den Jahren 2004 bis 2014 als (stellvertretende) Kantonsbaumeisterin amtierende (stellvertretende) Amtsvorsteherin sowie die in das Coaching 2009/10 involvierte Mitarbeiterin der ASP einvernommen (vgl. act. 18A). Den Beweisanträgen der Parteien wurde insoweit Rechnung getragen (vgl. Beschwerde Art. 4, Be-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 14 schwerdeantwort S. 2 f., Duplik S. 3). Auf die Erhebung weiterer Beweise konnte verzichtet werden (vgl. Beschwerde Art. 4 bzw. Replik Art. 10 f. [Zeugeneinvernahmen]; Beschwerdeantwort S. 3 bzw. Duplik S. 4 [Befragung eines weiteren Mitarbeiters der ASP] und Duplik S. 3 [Befragung Leiter Immobilienbetrieb]). Diese Beweise lassen keine weiteren rechtserheblichen Erkenntnisse erwarten; ihre Erhebung wurde denn auch in den Schlussbemerkungen der Parteien nicht mehr verlangt.

E. 4

Der Beschwerdeführer bestreitet, dass ein triftiger Kündigungsgrund vorliegt. Insbesondere habe er nie ungenügende Leistungen erbracht; gemäss sämtlichen Mitarbeiterbeurteilungen seien seine Leistungen zumindest genügend gewesen (Beschwerde Art. 2; Replik Art. 9/1, Art. 12; Schlussbemerkungen vom 17.6.2015 [act. 35] Ziff. 3.12, 3.14).

E. 4.1

Beim Begriff der ungenügenden Leistungen nach Art. 25 Abs. 2 Bst. a PG handelt es sich um einen unbestimmten Gesetzesbegriff. Wann ungenügende Leistungen vorliegen, ist im Einzelfall mit Blick auf die betroffene Person und das Anforderungsprofil der von ihr besetzten Stelle zu konkretisieren (BVR 2009 S. 241 E. 4.1; VGE 2010/163 vom 2.11.2011, E. 6.1; von Kaenel/Zürcher, Personalrecht, a.a.O., N. 61; Daniel von Kaenel, Die Beendigung des Angestelltenverhältnisses nach bernischem Personalrecht, in BVR 1996 S. 193 ff., 201 ff.). Ungenügend ist eine Leistung dann, wenn sie dem Anforderungsprofil zeitlich, qualitativ und quantitativ nicht entspricht. Unerheblich ist, ob das Ungenügen durch Leistungsabfall zustande kommt oder weil die oder der Betroffene der Entwicklung im Fachgebiet nicht mehr zu folgen vermag. Nicht hinreichend gewichtige Gründe sind jedoch gegeben, wenn sich die beweismässig erstellten Fehlleistungen im Rahmen des Üblichen und bei anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in diesem Ausmass Tolerierten halten (Daniel von Kaenel, a.a.O., S. 202 mit Verweis auf BVR 1993 S. 227 E. 4a).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 15

E. 4.2

Hauptaufgaben des Beschwerdeführers als Objektverantwortlicher waren (Stellenbeschreibung vom 19./20.6.2007, in Vorakten pag. 140 f.; vgl. auch Protokoll S. 4, 11, 12): «- Betreuung von Gebäuden und Kunden: Beobachten und fundiertes Kennen des Gebäudezustandes. Pflege und laufende Aktualisierung der Gebäudedokumentation (Primär- und Sekundärsystem). - Ansprechperson der raumnutzenden Organisationseinheit: Betreuung und Beratung in allen baulichen Belangen. - Projektorganisation für bauliche Unterhaltmassnahmen mit den Zielen der Werterhaltung und der Betriebssicherheit des Gebäudes und der Optimierung des Gebrauchswertes für den nutzenden Betrieb.» Im Rahmen der Projektleitung von Baumassnahmen hatte er die beauftragten Architektinnen und Architekten, Ingenieurinnen und Ingenieure und Unternehmungen zu führen. Vorausgesetzt war laut dem Stellenbeschrieb die Fähigkeit, eine Vielzahl von Projekten und Kundenkontakten selbstständig und parallel zu führen. Als Objektverantwortlicher hatte der Beschwerdeführer die folgenden Kompetenzen: «Projekte für bauliche Unterhaltmassnahmen vereinbart der Mitarbeiter mit der Abteilungsleitung und dem nutzenden Betrieb: Jahresprogramm. Die Entscheidungskompetenzen bei der Projektabwicklung liegen beim Projektleiter FM [Objektverantwortlichen] und werden in Vorlagedokumenten beschrieben.» Das Portfolio des Beschwerdeführers umfasste zuletzt 80 Objekte (Protokoll S. 4). Durch die Neuorganisation im Jahr 2005 veränderten sich die Anforderungen an die Objektverantwortlichen; das Führen von Projekten, eingeschlossen damit verbundene administrative Aufgaben, wurde wichtiger, währenddem technisches Bauwissen an Bedeutung abnahm (Protokoll S. 12; vgl. auch vorne E. 3.1).

E. 4.3

Strittig ist zunächst, ob der Beschwerdeführer im Jahr 2012 ungenügende Leistungen erbrachte. Er bringt in diesem Zusammenhang vor, dass er anlässlich der zweiten Standortbestimmung vom 28. März 2012 die Ziele erreicht habe. Die Ziele der dritten Standortbestimmung habe er nur deshalb nicht erreichen können, weil er danach per 30. August 2012 krank geworden sei; es sei höchstens eine vorübergehende Leistungsminderung eingetreten (Beschwerde Art. 5; Schlussbemerkungen vom 17.6.2015 [act. 35] Ziff. 3.10). Dem ist Folgendes entgegenzuhalten: Entgegen der

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 16 Darstellung des Beschwerdeführers hatte er im zweiten Standortgespräch die vorgegebenen Ziele nicht vollständig erreicht. Die Vorgesetzte hielt zwar fest, dass erfreuliche Verbesserungen eingetreten seien und die Vorgaben hinsichtlich der Ausgabenbewilligungen zum grössten Teil erfüllt seien; indes sei von den Dienstleistungsverträgen nur einer abgeschlossen worden. Sie beanstandete zudem weitere Punkte. Der Beschwerdeführer hatte diese Vorhalte grundsätzlich nicht bestritten, machte hierfür aber das veränderte Portfolio und die kurze Zeitspanne verantwortlich (vgl. vorne E. 3.3.2). Der Vorhalt anlässlich des dritten Standortgesprächs vom 13. Juni 2012, wonach er die Ziele weder quantitativ noch qualitativ erreicht habe, stellte der Beschwerdeführer ebenfalls nicht in Abrede. Er führte dies aber auf die fehlende Unterstützung durch seine direkte Vorgesetzte zurück (vgl. vorne E. 3.3.3). Angesichts der per 30. August 2012 eingetretenen Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers muss offenbleiben, ob er die für den 28. September 2012 terminierten Ziele (vollständig) erreicht hätte. Mit Blick auf die dargelegten Umstände erachtet es das Verwaltungsgericht als erstellt, dass die Leistungen des Beschwerdeführers im ersten Halbjahr 2012 den Anforderungen nicht genügten. Ob allein daraus auf anhaltende, die Kündigung rechtfertigende ungenügende Leistungen geschlossen werden kann, steht insbesondere mit Blick auf das veränderte Portfolio sowie den Umstand, dass der Beschwerdeführer die letztmals gewährte Chance zur Zielerreichung wegen Krankheit nicht mehr vollständig wahrnehmen konnte, nicht ohne weiteres fest, ist aber mit Blick auf die nachfolgenden Erwägungen nicht entscheidend.

E. 4.4

Aus den Akten ergibt sich, dass die Leistungen des Beschwerdeführers nicht erst im Jahr 2012 Anlass zu Kritik gaben:

E. 4.4.1

Obschon seine Fachkompetenz im bautechnischen Gebiet unbestritten war, wurden die Leistungen des Beschwerdeführers seit mehreren Jahren in gewissen Bereichen beanstandet. Dabei standen immer wieder dieselben Punkte in der Kritik, insbesondere Mängel im administrativen Bereich und in der Kommunikation, ungenügende Führung der Bauprojekte sowie mangelnde Präzision (vgl. vorne E. 3.2). Bereits anlässlich des MAG 2005 stellte die Vorgesetzte beim Beschwerdeführer Lücken im kommunikativen und administrativen Bereich fest, weshalb er nicht gleich einge-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 17 setzt werden könne wie andere Architektinnen und Architekten (vorne E. 3.2.1). Am MAG 2006 wurden seine Leistungen und sein Verhalten unter Hinweis auf Defizite in der Verwaltungsarbeit und in der Kommunikation erstmals als nur «ausreichend» beurteilt; die anschliessenden Gespräche im Beisein des Kantonsbaumeisters hatten keine bessere Qualifikation zur Folge (vorne E. 3.2.3). Nachdem am MAG 2009 die Leistungen des Be-

schwerdeführers unter Hinweis auf die teilweise ungenügende Effizienz sowie die mangelhafte Kommunikation und Präzision erneut mit der Qualifikation B bewertet worden waren, erhielt er anlässlich des MAG 2010 die Qualifikation A (vorne E. 3.2.8). Diese Beurteilung ist indes insoweit zu relativieren, als der Beschwerdeführer im Beurteilungszeitraum während längerer Zeit (teilweise) arbeitsunfähig war und seine Vorgesetzte diesem Umstand entsprechend Rechnung trug (vgl. Vorakten pag. 169, 193; Protokoll S. 13 f.). Aus dem Beilageblatt zum MAG 2010 geht zudem hervor, dass die früher bereits beanstandeten Punkte (Führung der Projekte, Präzision, Kommunikation) weiter zu verbessern waren (vgl. vorne E. 3.4; Vorakten pag. 171). Als Massnahme, die sich aus den Gesprächen mit der ASP ergeben hatte, wurde das Portfolio des Beschwerdeführers für das Jahr 2011 im Vergleich zu jenem der anderen Objektverantwortlichen verkleinert (vgl. Vorakten pag. 172, 187). Er bestreitet zwar, ein kleineres Portfolio gehabt zu haben (Schlussbemerkungen vom 17.6.2015 [act. 35] Ziff. 2.9 und 3.12), indes hatte er anlässlich des MAG 2010 selbst sein Unverständnis über die für 2011 geplante Reduktion seines Portfolios zum Ausdruck gebracht (Vorakten pag. 172). Gestützt auf die Akten ist hingegen nicht erstellt, dass er, wie die Vorgesetzte an der Instruktionsverhandlung anführte (Protokoll S. 13 f.), bereits von 2005 bis 2011 immer ein (aufwandmässig) kleineres Portfolio hatte als die übrigen Objektverantwortlichen (vgl. Vorakten pag. 187); fest steht hingegen, dass in der Beurteilung der Vorgesetzten der Beschwerdeführer im Vergleich mit den übrigen Objektverantwortlichen anhaltend grösserer Unterstützung bedurfte (Protokoll S. 13). Trotz des verkleinerten Portfolios erreichte der Beschwerdeführer die für das Jahr 2011 vorgegebenen Ziele nicht; insbesondere verfehlte er die quantitativen Zielvorgaben im Bereich JUP 2011 und damit in einem wesentlichen Teil seiner Aufgaben (vorne E. 3.2.9 und 4.2). Gestützt darauf wurden seine Leistungen im MAG vom 10. November 2011 mit der Qualifikation B bewertet und in der Folge die enge Begleitung in Form der Standortgespräche eingeführt.

E. 4.4.2

Nach Auffassung des Beschwerdeführers trugen die Bewertungen seinen Leistungen nicht genügend Rechnung. Diesbezüglich muss er sich indes entgegenhalten lassen, dass er die beiden B-Beurteilungen aus dem Jahr 2009 und 2011 nicht durch den nächsthöheren Vorgesetzten überprüfen liess (vgl. Art. 165 PV), was jedoch zu erwarten gewesen wäre, wenn diese Bewertungen aus seiner Sicht tatsächlich völlig ungerechtfertigt gewesen wären. Wenn er dies damit zu erklären sucht, er habe eine (weitere) Eskalation verhindern wollen (vgl. Schlussbemerkungen vom 17.6.2015 [act. 35] Ziff. 3.4), vermag dies angesichts des zeitweise konfliktträchtigen Tons und der unverblümten Wortwahl gegenüber der Vorgesetzten (vgl. vorne E. 3.5; Vorakten pag. 152, 155, 187) nicht zu überzeugen. Gemäss der unbestritten gebliebenen Darstellung der Vorgesetzten hatte der Beschwerdeführer – im Gegensatz zu anderen Objektverantwortlichen – während ca. drei Jahren (2005 bis 2008) im Rahmen des sog. Göttisystems einen erfahreneren Objektverantwortlichen als Ratgeber zur Seite; dies weist ebenfalls auf gewisse Schwierigkeiten bei der Aufgabenerfüllung hin (Protokoll S. 13). Der Umstand, dass anlässlich der Gespräche mit der ASP als Massnahme eine Reduktion des Portfolios besprochen und für das Jahr 2011 schliesslich umgesetzt wurde, belegt, dass der Beschwerdeführer (weiterhin) Mühe hatte, die in seiner Funktion geforderte Leistung zu

erbringen. Schliesslich ist nicht ersichtlich, weshalb die mit grossem personellen und zeitlichen Aufwand verbundenen Standortgespräche im Jahr 2012 initiiert worden wären, wenn die Leistungen des Beschwerdeführers nicht seit längerem Anlass zu erheblicher Sorge gegeben hätten. Zwar markierte das Erstgespräch vor dem Hintergrund der bisherigen erfolglosen Bemühungen, die belastete Arbeitsbeziehung nachhaltig zu verbessern, dass die Vorgesetzte nicht mehr gewillt war, dem Beschwerdeführer eine Sonderbehandlung zukommen zu lassen (vgl. vorne E. 3.3.1). Für die Vermutung des Beschwerdeführers, in den Standortgesprächen sei es nur darum gegangen, Fakten zu schaffen, um seine längst beschlossene Kündigung zu rechtfertigen (Beschwerde Art. 3), finden sich in den Akten aber keine Anhaltspunkte (vgl. auch hinten E. 5). Im Übrigen stellt er betreffend

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 19 das Jahr 2011 nicht in Abrede, die Zielvorgaben im Bereich JUP nicht erreicht zu haben (vgl. Vorakten pag. 182).

E. 4.4.3

Der Beschwerdeführer hat diverse Referenzschreiben ehemaliger Partnerinnen und Partner sowie Arbeitskolleginnen und -kollegen eingereicht (Beschwerdebeilage [BB] 6-18). Die Schreiben Ersterer attestieren dem Beschwerdeführer u.a. eine klare Kommunikation, gute Effizienz sowie eine angenehme Zusammenarbeit. Demnach wurden die Leistungen des Beschwerdeführers auch in Teilen derjenigen Bereiche, die von der Vorgesetzten bemängelt wurden, als zufriedenstellend wahrgenommen. Indes sind die sieben aktenkundigen Rückmeldungen angesichts der Anzahl Objekte, die der Beschwerdeführer betreute (Portfolio mit 80 Objekten), zu wenig aussagekräftig, um die langjährigen Beanstandungen der unmittelbaren Vorgesetzten als unzutreffend erscheinen zu lassen (vgl. BGer 2A.487/2001 vom 12.12.2001, E. 3b). Den Schreiben ehemaliger Mitarbeiter des AGG lässt sich sodann bezüglich der Qualität und Quantität der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers nichts entnehmen. Ersichtlich ist, dass einzelne Objektverantwortliche selbständiger arbeiteten als der Beschwerdeführer, bei welchem auch in der Wahrnehmung der Kollegen die Abteilungsleiterin stärker eingriff (vgl. BB 15 und 16; vgl. auch Vorakten pag. 186). Dies deckt sich mit den Aussagen der Vorgesetzten anlässlich der Instruktionsverhandlung, wonach sie in der Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer mehr Zeit aufgewendet und ihn enger betreut habe als andere Objektverantwortliche (Protokoll S. 13). Der Wunsch des Beschwerdeführers schliesslich, von der Vorgesetzten bei der Fällung von Entscheidungen betreffend Start und Budget von Massnahmen unterstützt zu werden und die Dienstleistungsverträge gemeinsam mit ihr am Jour fixe zu erledigen (Vorakten pag. 186, 194; vgl. auch vorne E. 3.3), weist auf ungenügende Selbständigkeit bei der Aufgabenerfüllung hin; das Pflichtenheft geht klar davon aus, dass die Objektverantwortlichen die Unterhaltsmassnahmen eigenständig führen (vgl. vorne E. 4.2).

E. 4.5

Nach dem Gesagten ergibt sich, dass die Leistungen des Beschwerdeführers wiederholt in denselben Bereichen beanstandet wurden, erstmals im Beurteilungsjahr 2005 nach Übernahme der Funktion als Objektverantwortlicher. Der Beschwerdeführer wurde von seiner direkten

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 20 Vorgesetzten mehrmals darauf hingewiesen, dass er in wichtigen Bereichen Defizite aufweise und diese verbessern müsse. Nach der B-Beurteilung im Jahr 2006 wurden Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers in den Jahren 2007 und 2008 zwar mit der Qualifikation A bewertet; in den Jahren 2009 und 2011 erhielt er jedoch wiederum die Qualifikation B. Auch im ersten Halbjahr 2012 gelang es dem Beschwerdeführer nicht, die vorgegebenen Ziele zu erreichen. Vor diesem Hintergrund kann von einer nachhaltigen Verbesserung nicht gesprochen werden. Die ungenügenden Leistungen des Beschwerdeführers betrafen wichtige Punkte des Pflichtenhefts und des Anforderungsprofils (vgl. vorne E. 4.2; s. weiter Vorakten pag. 116): Die selbständige Planung und Führung von Bauprojekten bildeten die Haupttätigkeit seiner Funktion (Protokoll S. 4, 11), weshalb mangelnde Effizienz und Präzision in diesen Bereichen besonders schwer ins Gewicht fallen. Da die Tätigkeit als Objektverantwortlicher regelmässigen Kontakt mit Nutzern, Partnerinnen und Partnern mit sich bringt, ist eine klare Kommunikation von hoher Wichtigkeit. Die Neuorganisation im Jahr 2005 (vgl. vorne E. 3.1) bedeutete für den Beschwerdeführer eine Herausforderung, da seine Stärken im bautechnischen Bereich lagen und er im administrativen Bereich unbestrittenermassen gewisse Schwächen hatte (Schlussbemerkungen vom 17.6.2015 [act. 35] Ziff. 2.8, 3.18). Daraus kann er aber nichts Wesentliches für sich ableiten, da für das Vorliegen eines triftigen Kündigungsgrunds unerheblich ist, ob die ungenügenden Leistungen auf veränderte Anforderungen an die Stelle zurückzuführen sind (vgl. vorne E. 4.1). Im Übrigen hatte sich der Beschwerdeführer bereit erklärt, die mit dieser Neuausrichtung verbundenen Funktionen und Anforderungen zu übernehmen (Vorakten pag. 116); wer eine neue Funktion annimmt und daran gegebenenfalls scheitert, hat die Konsequenzen zu tragen (vgl. VGE 2014/291 vom 21.8.2015, E. 7.4, 2013/328 vom 7.7.2014, E. 5.6). Mangelnde Präzision ist sodann regelmässig auf unsorgfältiges Arbeiten zurückzuführen und kann nicht mit geänderten Stellenanforderungen begründet werden. Dem Beschwerdeführer ist es somit in wichtigen Aufgabenbereichen nicht gelungen, seine Arbeit konstant so zu verrichten, dass sie den Anforderungen des AGG genüge. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf Art. 25 Abs. 2 Bst. a PG wegen ungenügender Leistungen grundsätzlich auch dann möglich, wenn anlässlich der Mitarbeiterbeurteilungen

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 21 immer mindestens die Qualifikation B und damit eine genügende Gesamtbeurteilung vergeben wurde (vgl. VGE 2014/330 vom 19.5.2015, E. 4.3, 2010/163 vom 2.11.2011, E. 6.4).

E. 5.1

Die Kündigung ist auch damit begründet, dass der Beschwerdeführer das Arbeitsklima nachhaltig gestört habe. Die Beurteilungen in den MAG habe er nicht akzeptieren können und in der Folge endlose und unfruchtbare Diskussionen geführt. Er sei nicht in der Lage gewesen, seine Defizite wahrzunehmen, und bezüglich persönlicher Vorwürfe gegenüber seiner direkten Vorgesetzten sei er «weit» gegangen (angefochtene Verfügung Ziff. 2; Duplik Ziff. 5). Anders als der Beschwerdeführer meint, handelt es sich bei diesem Vorwurf nicht um einen nachgeschobenen Kündigungsgrund, da er bereits in der Kündigungsverfügung – wenn auch äusserst knapp – angeführt wurde (vgl. angefochtene Verfügung Ziff. 2 und 4). – Der Beschwerdeführer macht geltend, äussere Umstände,

insbesondere der seit Jahren schwelende Arbeitskonflikt zwischen ihm und seiner direkten Vorgesetzten sowie die Reorganisationen im AGG, hätten seine Arbeit erschwert (Beschwerde Art. 6). Durch Versäumnisse seiner direkten Vorgesetzten sei er in der Zielerreichung behindert worden, da sie ihm die Kreditanträge oder Dienstleistungsverträge nicht innert nützlicher Frist zurückgegeben habe (Beschwerde Art. 4/3; Replik Art. 10/3; Stellungnahme vom 20.6.2014 [act. 13] Ziff. 2.10, 3; Protokoll S. 6, 8, 9; Schlussbemerkungen vom 17.6.2015 [act. 35] Ziff. 2.7, 3.5, 3.18). Die Vorgesetzte habe ihn schon seit längerer Zeit «weg haben» wollen und gezielt darauf hingewirkt (Replik Art. 9). Aufgrund ihres Verhaltens seien die Voraussetzungen für eine qualitativ und quantitativ einwandfreie Leistungserbringung alles andere als optimal gewesen (Beschwerde Art. 4/1). Es möge sein, dass er in dieser schwierigen Situation nicht immer richtig reagiert habe und auch nicht immer frei von Emotionen gewesen sei. In Anbetracht des Konflikts mit der Vorgesetzten sei dies jedoch nachvollziehbar und entschuldigbar (Stellungnahme vom 20.6.2014 [act. 13] Ziff. 3).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 22

E. 5.2

Die Situation am Arbeitsplatz präsentierte sich wie folgt: Unstrittig bestand zwischen dem Beschwerdeführer und der direkten Vorgesetzten ein schwerer Konflikt, der insbesondere auf der unterschiedlichen Einschätzung der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers und einem abweichenden Verständnis der Selbständigkeit in der Aufgabenerfüllung gründete. Die Beanstandungen an seinen Arbeitsleistungen hielt der Beschwerdeführer für ungerechtfertigt. Er fühlte sich unterfordert und seit Jahren von seiner Vorgesetzten nachteilig, zu wenig wertschätzend und ungleich behandelt. Probleme bei der gegenseitigen Kommunikation mögen die Entstehung der Spannungen begünstigt haben. In den aktenkundigen Stellungnahmen ehemaliger Mitarbeiter findet sich der Vorwurf, die Abteilungsleiterin habe einzelne Mitarbeitende, insbesondere solche weiblichen Geschlechts, bevorzugt behandelt; sie habe zudem die Arbeit des Beschwerdeführers sehr pingelig kontrolliert und korrigiert, immer wieder habe er aus nicht erklärlichen Gründen die Massnahmen neu formulieren müssen (BB 14-17). Diese Stellungnahmen halten weiter teilweise fest, dass die Abteilungsleiterin häufig abwesend, in ihrer Arbeit überfordert und im Arbeitsablauf chaotisch gewesen sei (BB 13-17). Sie selbst hat anlässlich der Instruktionsverhandlung eingeräumt, dass Verzögerungen bei den Projekten teilweise von ihr zu verantworten waren (Protokoll S. 15). Den Rückmeldungen von Partnerinnen, Partnern und Nutzern kann sodann entnommen werden, dass die Abläufe im AGG schwerfällig und zu wenig speditiv waren und es bei Kreditauslösungen immer wieder Verzögerungen oder Abstriche gegeben habe (BB 6-10). Dass der Arbeitsablauf im AGG systembedingt träge war, bestätigte auch die Abteilungsleiterin (Protokoll S. 15). Im externen Bericht «Analyse von Aufgaben und Organisation» vom 24. Februar 2010 (BB 2) wird ebenfalls Verbesserungsbedarf bei der Effizienz festgestellt (S. 17). Die ehemalige (stv.) Amtsvorsteherin (Kantonsbaumeisterin) gab anlässlich der Instruktionsverhandlung zu Protokoll, dass es in der Facilityabteilung eine hohe Fluktuation gab. Sie führte dies teilweise auf die Reorganisation im Jahr 2005 sowie den Führungsstil ihres Vorgängers zurück (Protokoll S. 17 f.).

E. 5.3

Für das Verwaltungsgericht ist erstellt, dass die Verhältnisse im AGG teilweise nicht optimal waren und die Arbeit des Beschwerdeführers erschwerten. Dies galt jedoch für alle Objektverantwortlichen gleichermaßen-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 23 sen. Am (Führungs-)Verhalten der Abteilungsleiterin nahmen auch andere Mitarbeiter Anstoss. Ihre Reaktion im Zusammenhang mit der Nichtteilnahme des Beschwerdeführers am Plenum vom 23. Juni 2011 (Vorakten pag. 176 ff.) zeugt sodann von mangelnder Führungssensibilität. Es ist daher davon auszugehen, dass sich die Vorgesetzte im Umgang mit dem Beschwerdeführer nicht immer optimal verhalten und damit zum schwierigen Verhältnis zwischen ihnen beigetragen hat. Indes ist nicht erkennbar und lässt sich auch nicht mit dem Eindruck, den sie an der Instruktionsverhandlung hinterliess, vereinbaren, dass sie den Beschwerdeführer gezielt nachteiliger behandelt hätte als andere Objektverantwortliche, indem sie seine Anträge nicht fristgerecht unterzeichnete. Zum einen ist evident, dass mangelhafte Antragsentwürfe, wie sie beim Beschwerdeführer mehrfach moniert werden mussten, eher «liegen bleiben» als vollständige und klare. Zum anderen haben auch andere (ehemalige) Mitarbeiter beanstandet, dass die Abteilungsleiterin manchmal zu viel Zeit benötigte, um Kreditanträge zu unterzeichnen, was zu Projektverzögerungen geführt habe (vgl. BB 13-16). Das vom Beschwerdeführer dargelegte Beispiel aus dem Jahre 2012 (BB 5; Replik Art. 10/4; Stellungnahme vom 20.6.2014 [act. 13] Ziff. 2.3 ff.) vermag eine gezielte und systematische Schlechterbehandlung durch seine direkte Vorgesetzte ebenfalls nicht zu belegen. Dass sie den Beschwerdeführer enger führte und kontrollierte als andere, erscheint mit Blick auf die bei ihm festgestellten Leistungsdefizite (vgl. vorne E. 4) nicht unangemessen und muss auch als Ausdruck stützender Führung gewertet werden (vgl. vorne E. 3.2.4). Die Amtsvorsteherin gab anlässlich der Instruktionsverhandlung zu Protokoll, dass die Abteilungsleiterin ihr gegenüber nie geäussert habe, sie wolle den Beschwerdeführer loswerden. Sie habe von beiden den Eindruck gehabt, sie seien zur Zusammenarbeit gewillt (Protokoll S. 18). Denselben Eindruck hatte auch die Mitarbeiterin der ASP, welche das Coaching in den Jahren 2009 und 2010 durchführte (Protokoll S. 21). Das Vorbringen des Beschwerdeführers, dieses Coaching sei durch die Vorgesetzte beendet worden (Protokoll S. 7), wird von dieser nicht bestätigt (Protokoll S. 20 f.). Es ist sodann erstellt, dass die Vorgesetzte wiederholt die positiven Aspekte in der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers hervorgehoben und ihren Willen zur weiteren Zusammenarbeit mit ihm zum Ausdruck gebracht hat (vgl. vorne E. 3.2.6 f., 3.3.2).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 24

E. 5.4

Demgegenüber muss sich der Beschwerdeführer entgegenhalten lassen, dass er weder darlegt noch aus den Akten erkennbar ist, dass er über all die Jahre Kritik an seiner Arbeit wirklich ernst genommen und sich bemüht hätte, sich in den beanstandeten Bereichen zu verbessern. Dagegen fällt seine konstante Widerrede auf (vgl. vorne E. 3.2). Er war offenbar nicht in der Lage, berechtigte Kritik anzunehmen, seine eigene Einschätzung zu hinterfragen und sich ernsthaft darum zu bemühen, die bemängelten Punkte anzugehen. Es ist nachvollziehbar, dass sich das Arbeitsklima unter diesen Umständen zusehends verschlechterte und der Beschwerdeführer für die ganze Abteilung zu einer Belastung wurde. Das Verwaltungsgericht verkennt nicht, dass diese negative Entwicklung nicht

ausschliesslich dem Beschwerdeführer anzulasten ist (vgl. vorne E. 5.3). Mit seinem Verhalten hat er aber die Zusammenarbeit wesentlich erschwert und erheblich zur Verschärfung des Konflikts beigetragen. So hat er selbst bei guten Beurteilungen durch die Vorgesetzte negativ reagiert und ihr mangelnden Respekt sowie fehlendes Vertrauen und Verständnis vorgeworfen (vgl. vorne E. 3.2.5, 3.2.8). Wiederholt erhob er schwere Vorwürfe gegen sie und hielt ihr vor, dass sie ihn beiseite schieben wolle, gezielt gegen ihn eingestellt sei, ihm und seiner Arbeit «eine gewisse Aggressivität, wenig Respekt und Erniedrigung» entgegenbringe und ihn diskriminiere (Vorakten pag. 148, 152, 155, 172, 182, 186 ff.). Im Verfahren auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses warf der Beschwerdeführer ihr vor, «alles an Erniedrigung, Belästigung und Herabsetzung» seiner Person getan zu haben. Im Hintergrund sei immer eine gewisse Diskriminierung gegen ihn als Mann und ehemaligen Ausländer gewesen (Vorakten pag. 240). Weiter beschuldigte er sie der Lügen und Falschinterpretationen (Vorakten pag. 220); eine weitere Zusammenarbeit mit ihr konnte er sich nicht mehr vorstellen (vgl. Vorakten pag. 221). Die Voraussetzungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit waren unter diesen Umständen nicht mehr gegeben, konnte doch der Beschwerdeführer selbst positive Rückmeldungen nicht annehmen, ohne seine Vorgesetzte zu kritisieren, und vermochte er sich offenbar nicht von der Vorstellung zu lösen, sie sei ihm feindlich gesinnt. Er kann damit nicht für sich beanspruchen, aktiv an der Beilegung des Konflikts mitgewirkt zu haben. Vielmehr verstärkte er ihn noch durch seine nie hinterfragte negative Haltung. An dieser Einschätzung vermögen seine Teilnahme an den Coachings in den Jahren 2007 sowie Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 25 2009/10 nichts zu ändern; beide Massnahmen brachten keinen nachhaltigen Erfolg (vgl. vorne E. 3.2).

E. 6

Zusammenfassend ergibt sich, dass der Beschwerdeführer während mehrerer Jahre nicht die von ihm geforderte Leistung erbrachte. Eine nachhaltige Verbesserung trat trotz diverser Massnahmen nicht ein. Wohl haben die suboptimalen Abläufe im AGG und teilweise die Arbeitsweise der direkten Vorgesetzten die Arbeit des Beschwerdeführers erschwert. Dies galt jedoch für alle Objektverantwortlichen gleichermassen, weshalb der Beschwerdeführer daraus nichts Wesentliches zu seinen Gunsten ableiten kann. Insbesondere hat das Beweisverfahren nicht ergeben, dass er durch diese Umstände wesentlich oder stärker als die anderen Objektverantwortlichen in seiner Zielerreichung behindert worden wäre. Aufgrund der gesamten Umstände ist daher festzustellen, dass der Beschwerdeführer seine ungenügenden Leistungen weitgehend selber zu verantworten hat. Erschwerend kam hinzu, dass er offenbar nicht in der Lage war, berechtigte Kritik an seiner Arbeit entgegenzunehmen und die geforderte Selbständigkeit und Qualität in der Aufgabenerfüllung zu entwickeln. Vielmehr machte er für die ganze Situation seine direkte Vorgesetzte verantwortlich und erhob schwere persönliche Vorwürfe gegen sie; ihr ihm immer wieder entgegengebrachtes Wohlwollen konnte er nicht nutzen. Die Zusammenarbeit wurde dadurch zusätzlich erschwert und das Arbeitsklima arg belastet. Die Spannungen mit der Vorgesetzten konnten trotz verschiedener Massnahmen nicht beigelegt werden. In ihrer Gesamtheit begründen die dargestellten Umstände triftige Gründe im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses (vgl. auch VGE 2014/330 vom 19.5.2015, E. 5.4, 21956 vom 15.6.2005, E. 5.6).

E. 7

Zu prüfen bleibt die Verhältnismässigkeit der Kündigung unter Berücksichtigung der dem Kanton als Arbeitgeber obliegenden Fürsorgepflicht.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 26

E. 7.1

Die Voraussetzungen für die Beendigung eines Anstellungsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen und die Auflösung muss stets angemessen sein (Art. 5 Abs. 2 BV; vgl. BVR 2009 S. 107 E. 9.1, S. 443 E. 2.3 und 5.4, 2007 S. 538 E. 4.1; s. auch BGE 140 II 194 E. 5.8.2). Dies gilt unbeschadet des Umstands, dass gewisse Aspekte der Verhältnismässigkeit bereits bei der Beurteilung des triftigen Grunds bzw. der Missbräuchlichkeit der Kündigung einfließen (vgl. BVR 2010 S. 157 E. 3.2 und 4.5.1, 2009 S. 443 E. 5.4.1). Mitzubersichtigen sind Aspekte, die aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers fließen. Diese bildet das Gegenstück zur Treuepflicht der Angestellten (Art. 55 PG) auch im kantonalen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (vgl. Art. 4 Bst. g PG; Art. 328 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]; BVR 2009 S. 443 E. 5.1, 2007 S. 538 E. 4.4 je m.w.H.; vgl. auch BVR 2009 S. 541 E. 3.2, 2007 S. 193 E. 2.4).

E. 7.2

Aufgrund der Akten und der Erkenntnisse aus der Instruktionshandlung ist zu schliessen, dass sich die direkte Vorgesetzte, aber auch die Amtsleitung, um Beilegung des Konflikts und um Unterstützungsmassnahmen bemühten. Die Vorgesetzte erkannte bereits früh die Defizite in der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers und machte diesen darauf aufmerksam. Dabei zeigte sie ihm konkret auf, in welchen Bereichen seine Leistungen den Anforderungen nicht genügten; wiederholt teilte sie ihm aber auch mit, welche Aspekte seiner Arbeit sie wertschätzt. Dem Beschwerdeführer wurde ab dem Jahr 2005 während ca. drei Jahren ein sog. Götti als Ratgeber zur Seite gestellt. Ein erstes Coaching mit dem Schwerpunkt Kommunikation zwischen dem Beschwerdeführer und seiner direkten Vorgesetzten wurde im Jahr 2007 angegangen. Als Folge davon wurde zwischen ihnen der wöchentliche später zweiwöchentliche Jour fixe eingeführt, was eine enge Begleitung des Beschwerdeführers durch die direkte Vorgesetzte gewährleistete. Nachdem sich die Situation nicht nachhaltig verbessert hatte, wandte diese sich im Sommer 2009 an die ASP und bat um Unterstützung; die Begleitung durch die ASP dauerte bis Januar 2010. Auf gehäufte krankheitsbedingte Absenzen des Beschwerdeführers hin wurde im Frühjahr 2010 der Personaldienst der BVE involviert (vorne E. 3.2.8). Für das Jahr 2011 reduzierte die Abteilungsleiterin das Portfolio des Beschwerdeführers; trotzdem gelang es ihm in der Folge nicht, die Zielvorga-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 27 ben zu erreichen (vorne E. 4.4.1). Im Dezember 2011 ersuchte die Vorgesetzte erneut um Unterstützung bei der ASP, was zur Einbindung des Personaldiensts der BVE in dieser Angelegenheit führte (vorne E. 3.2.9). Für das Jahr 2012 erhielt der Beschwerdeführer mit seinem Einverständnis wieder ein übliches Portfolio; mit der Einführung regelmässiger Standortgespräche im Beisein der stellvertretenden Kantonsbaumeisterin und der verantwortlichen Mitarbeiterin des Personaldiensts BVE sollte in neutraler und enger Begleitung ein Neustart angegangen werden. Das erste Halbjahr 2012 zeigte indes, dass der Beschwerdeführer auch unter diesen veränderten

Voraussetzungen die Zielvorgaben nur teilweise zu erreichen vermochte, dies obschon er selber die Zielerfüllung als realistisch erachtete (vorne E. 3.3). Angesichts der bereits durchgeführten Coachings und der unnachgiebigen Einstellung des Beschwerdeführers gegenüber der Vorgesetzten, kann der BVE nicht zum Vorwurf gereichen, dass sie schliesslich auf die Durchführung eines weiteren Coachings verzichtete und den Vorschlag des Beschwerdeführers auf Durchführung einer Mediation zwischen ihm und der Vorgesetzten ablehnte (vgl. Vorakten pag. 201 f.). Das Verhalten des Beschwerdeführers in den vergangenen Jahren zeigte, dass er die Kritik an seiner Arbeitsleistung nicht annehmen konnte, eingestandene Mängel bagatellierte und selbst offenbar keinen Verbesserungsbedarf erblickte. Unter diesen Umständen und mit Blick darauf, dass auch eine engmaschige Begleitung keine nachhaltige Verbesserung brachte, musste die BVE davon ausgehen, dass weitere Massnahmen erfolglos bleiben würden und der Beschwerdeführer die geforderte Entwicklung in der Arbeitserfüllung nicht würde leisten können oder wollen. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers hat die Vorinstanz demnach anhaltend und mehrfach Bemühungen zur Verbesserung der Situation unternommen und damit dem Umstand Rechnung getragen, dass der Beschwerdeführer nicht mehr bloss kurzzeitig beim AGG tätig war. Seine Vorgesetzten haben das ihnen Zumutbare unternommen, um den Beschwerdeführer zu Leistungen und einem Verhalten zu befähigen, das für den Betrieb tragbar ist. Angesichts der fruchtlosen Bemühungen auf fachlicher Ebene war die BVE auch nicht gehalten, den Beschwerdeführer versuchsweise in der anderen Facilitymanagement-Abteilung einzusetzen. Dem Beschwerdeführer musste angesichts der wiederkehrenden, gleichlautenden Vorwürfe betreffend seine Arbeitsleistung klar sein, dass eine mangelnde nachhaltige Ver-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 28 besserung die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen würde (vgl. BGer 4A_419/2007 vom 29.1.2008, E. 2.6). Im Anschluss an die B-Beurteilung im November 2011 wurden die Amtsleitung und der Personaldienst eingeschaltet und dem Beschwerdeführer deutlich signalisiert, dass seine Arbeitsleistungen nicht genügten und er sich verbessern müsse, da es so nicht weitergehen könne (vgl. vorne E. 3.6.1). Die BVE hat der Fürsorgepflicht daher zureichend Rechnung getragen (vgl. BVR 2009 S. 443 E. 5.1 mit Hinweis auf BGE 132 III 115 und 125 III 70; BVR 2007 S. 538 E. 4.4; VGE 2014/212 vom 21.8.2015, E. 6.2, 2014/330 vom 19.5.2015, E. 6.2, 2013/283 vom 14.3.2014, E. 6.2).

E. 7.3

Im Rahmen der Verhältnismässigkeitsprüfung sind die nicht mehr kurze Dauer des Arbeitsverhältnisses und das Alter des Beschwerdeführers, welches es nicht einfach macht, eine neue Stelle zu finden, angemessen zu berücksichtigen. Das Interesse der BVE an der Entlassung des Beschwerdeführers wiegt indes schwer: Seine ungenügenden Leistungen in Kombination mit seinem uneinsichtigen Verhalten und seiner Voreingenommenheit gegenüber der ihm direkt vorgesetzten Abteilungsleiterin wurden für die Abteilung und das AGG zunehmend stärker zur Belastung. Der Beschwerdeführer wurde wiederholt auf seine Defizite angesprochen und es wurde ihm ausreichend Gelegenheit gegeben, sich auf die Erwartungen einzulassen und sich um die Behebung der Defizite im administrativen Bereich sowie in der Kommunikation zu bemühen; mangelnde Präzision ist sodann regelmässig auf unsorgfältiges Arbeiten zurückzuführen. Trotz eines erheblichen Betreuungsaufwands verbesserten sich seine Leistungen nicht deutlich und nachhaltig. Erschwerend kam hinzu, dass der Beschwerdeführer nicht bereit oder in der Lage war, die

Kritik der Vorgesetzten entgegenzunehmen. Mit seiner starren Haltung ihr gegenüber und seinen wiederholten, schwerwiegenden Vorwürfen gegen sie hat der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis so schwer beeinträchtigt, dass eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht mehr möglich ist. Der weitere Verbleib des Beschwerdeführers würde dem öffentlichen Interesse am reibungslosen Funktionieren der Verwaltung entgegenlaufen. Auch die Rüge, die BVE hätte einen Wechsel in der Unterstellung oder eine Versetzung prüfen müssen (Beschwerde Art. 7/6), ist unbegründet. Einerseits begründet das anwendbare Personalrecht keinen Anspruch auf Weiterbeschäfti-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 29 gung oder auf Versetzung (vgl. BVR 2007 S. 538 E. 4.3 mit Hinweisen). Andererseits schied ein Abteilungswechsel mit Blick auf das fachliche Un- genügen des Beschwerdeführers aus und hatte vornehmlich dieser die Probleme mit der Vorgesetzten zu vertreten. Angesichts der gesamten Um- stände war es der BVE nicht mehr zumutbar, den Beschwerdeführer weiterzubeschäftigen. Es ist zwar nicht zu bestreiten, dass er durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses recht hart getroffen wird. Sein Interesse an der Weiterbeschäftigung ist indessen in gewissem Mass zu relativieren, da die Kündigung massgeblich auf sein eigenes Fehlverhalten zurück- zuführen ist. Insgesamt geht das Interesse der BVE an leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dem Interesse des Beschwerdeführers vor, seine Stelle zu behalten (vgl. BVR 2007 S. 538 E. 4.3; VGE 2014/258 vom 20.2.2015, E. 4.2). Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers (Schlussbemerkungen Ziff. 3.24) lässt auch der Kündigungsstermin (Ende Januar 2014), drei Monate vor Vollendung von 16 Dienstjahren (Ende April 2014), die Kündigung nicht als unverhältnismässig erscheinen: Im Rahmen einer gütlichen Einigung wäre es aus Sicht des instruierenden Gerichts- mitglieds denkbar gewesen, die Kündigungsfrist bis zum 30. April 2014 zu erstrecken. Der Beschwerdeführer hat sich dieser Lösung verschlossen (vgl. act. 28A und 29). Vorliegend überprüft das Gericht die Kündigungs- verfügung auf Rechtsfehler hin (vorne E. 1.3). Der Verhältnismässig- keitsgrundsatz gebietet unter den gesamten Umständen keine Verlänge- rung der Kündigungsfrist, zumal, wer die Mindestbeitragsdauer für eine Sonderrente nicht erfüllt, einen Anspruch auf Ausrichtung einer Abgangs- entschädigung nach Art. 32 Abs. 1 PG prüfen lassen kann. Anspruchsvoraussetzung dafür ist wie für eine Sonderrente die (negative) Verschul- densfeststellung, wofür die Direktion (hier: die BVE) im Einvernehmen mit der Finanzdirektion zuständig ist (vgl. Art. 32, 33 und Art. 35 Abs. 2 PG). Eine gegenteilige Lösung ginge mithin auch mit einer Besserstellung gegenüber all jenen einher, welche über dieselbe Anzahl Beitragsjahre wie der Beschwerdeführer verfügen. Es rechtfertigt sich daher nicht, die Dauer des Arbeitsverhältnisses gemäss dem Eventualantrag (vorne Bst. B) bis zur Vollendung von 16 Beitragsjahren bei der Bernischen Pensionskasse zu verlängern.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 11.11.2015, Nr. 100.2013.418U, Seite 30

E. 7.4

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

E. 8

Die angefochtene Verfügung hält nach dem Erwogenen der Rechtskon- trolle stand. Die Beschwerde erweist sich damit als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf

einzutreten ist (vgl. vorne E. 1.2). Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat der unterliegende Beschwerdeführer die Verfahrenskosten zu tragen; der obsiegende Kanton Bern hat keinen Anspruch auf Parteikostenersatz (Art. 108 Abs. 1 und 3 sowie Art. 104 Abs. 3 VRPG). Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

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