

BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2018 180 vom 2. Juli 2019

BE Verwaltungsgericht, 2019-07-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_100_2018_180

FR: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2018 180 du 2 juillet 2019

IT: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2018 180 del 2 luglio 2019

Regeste

Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid der Polizei- und Militärdirektion des Kantons Bern vom 24. Mai 2018; 2017.POM.422) | Auflösung Anstellung

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. Die Beschwerdeführerin 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). Auf die form- und fristgerecht einge- reichte Beschwerde ist unter Vorbehalt der nachfolgenden Erwägungen einzutreten.

E. 1.2

Die Beschwerdeführerin beantragt nebst der Aufhebung des Ent- scheids der POM vom 24. Mai 2018 eventualiter auch die Aufhebung der Verfügung des Polizeikommandanten vom 17. Mai 2017 (vorne Bst. C). Zu Recht weist der Kanton darauf hin, dass ihrer Beschwerde an die POM voller Devolutiveffekt zugekommen und der vorinstanzliche Entscheid an Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 4 die Stelle der ursprünglichen Verfügung getreten ist. Anfechtungsobjekt vor dem Verwaltungsgericht kann deshalb ausschliesslich der Entscheid der POM sein. Soweit die Aufhebung der Kündigungsverfügung beantragt wird, ist auf die Beschwerde nicht einzutreten (vgl. BVR 2010 S. 411 E. 1.4).

E. 1.3

Das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist auf den Streitgegen- stand begrenzt (vgl. zum Begriff des Streitgegenstands statt vieler BVR 2017 S. 514 E. 1.2). Dieser wird einerseits durch den angefochtenen Entscheid, das sog. Anfechtungsobjekt, und andererseits durch die Vor- bringen der beschwerdeführenden Partei bestimmt. Auf über den Streit- gegenstand hinausgehende Begehren kann nicht eingetreten werden (vgl. BVR 2011 S. 391 E. 2.1 mit Hinweisen). – Die POM hat, wie zuvor bereits der Polizeikommandant, einzig über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin entschieden. Auf das Begehren um Zusprache einer Abgangschädigung ist sie nicht eingetreten (vgl. angefochtener Entscheid E. 1). Soweit sich die Verwaltungsgerichtsbeschwerde (auch) gegen dieses Nichteintreten richtet (die Beschwerdeführerin verlangt die Aufhebung des gesamten angefochtenen Entscheids, vgl. vorne Bst. C), ist darauf mangels einer sachbezogenen Begründung (vgl. BVR 2006 S. 470 E. 2.4; Merkli/Aeschlimann/Herzog,

Kommentar zum bernischen VRPG, 1997, Art. 32 N. 15) nicht einzutreten. Im Übrigen gingen die Vorinstanzen zutreffend davon aus, dass über Abgangsentschädigungs- und Schadensersatzansprüche in einem dem Kündigungsverfahren nachgelagerten separaten Verfahren zu befinden wäre (BVR 2012 S. 433 E. 2.2, 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). Es ist daher auf das im vorliegenden Verfahren subeventuell gestellte Begehren um Leistung einer Abgangsentschädigung sowie von Schadenersatz (Rechtsbegehren Ziff. 3) entsprechend dem Antrag des Kantons ebenfalls nicht einzutreten.

E. 1.4

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

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 5

E. 2

Aufgrund der Akten ist von folgendem rechtserheblichen Sachverhalt auszugehen:

E. 2.1

Die Beschwerdeführerin war seit 1. Juli 2009 bei der Kapo tätig. Während den ersten sieben Jahren war sie Mitarbeiterin bei der stationierten Polizei in ... (Personaldossier pag. 231). Die Mitarbeiterbeurteilungen zeigen, dass Leistung und Verhalten der Beschwerdeführerin in den Jahren 2009 bis 2013 jeweils mit der Qualifikation «A»/«Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt (gute Leistungen)» bewertet wurden (Personaldossier pag. 97-131). Am Mitarbeitergespräch (MAG) vom 24. Oktober 2014 erhielt sie die Gesamtbeurteilung «B»/«Zielvorgaben oder Leistungserwartungen teilweise erfüllt (ausreichende Leistungen)». Bemängelt wurde ihr Verhalten gegenüber den Vorgesetzten sowie Arbeitskolleginnen und -kollegen; sie sei launisch, eigensinnig, empfindlich, zu wenig kritikfähig und lehne den Dialog ab (Personaldossier pag. 90-96). Am MAG vom 8. Oktober 2015 bewertete der Vorgesetzte Leistung und Verhalten wieder mit der Qualifikation «A»; das Verhalten gegenüber den Vorgesetzten und Mitarbeitenden habe sich wesentlich verbessert (Personaldossier pag. 82-88).

E. 2.2

Per 1. April 2016 wechselte die Beschwerdeführerin in den B._____ der Kapo (vgl. Personaldossier pag. 227). Bereits im März 2014 hatte sie dort ein zweiwöchiges Praktikum («Stage») absolviert; die Rückmeldungen zu diesem Einsatz waren sehr gut ausgefallen (vgl. Personaldossier pag. 163). Zum Zeitpunkt der Anstellung der Beschwerdeführerin war der B._____ in vier Gruppen gegliedert, mit insgesamt acht weiblichen und 33 männlichen Mitarbeitenden. Die Beschwerdeführerin wurde in die Gruppe 3 eingeteilt; sie war dort die einzige weibliche Mitarbeiterin (vgl. Akten POM pag. 58). Für die Neueintretenden im B._____ besteht ein Ausbildungsprogramm; sie werden während einer längerdauernden Einführungsphase von einer erfahrenen Mitarbeiterin bzw. einem erfahrenen Mitarbeiter eng begleitet und betreut und teilen mit dieser Person auch das Büro (vgl. Akten POM pag. 93 f.). Der Beschwerdeführerin wurde der stellvertretende Gruppenchef als sog. «Götti» bzw. Ausbildner zur Seite gestellt. Nach eigenen An-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 6 gaben erhielt sie im Sommer 2016 Kenntnis von den Rückmeldungen zu ihrem

Stage vom März 2014. Die darin enthaltene Aussage «Muess es scho wieder e Frou si?» habe sie getroffen und dazu geführt, dass sie sich (unbewusst) zurückgezogen habe (vgl. Beschwerde S. 6, 10, 17 f.). Am MAG vom 17. Oktober 2016 erhielt sie die Gesamtbeurteilung «A»; ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Arbeitskolleginnen und -kollegen wurde mit «A-B» bewertet. Verbesserungsbedarf wurde bei der Teamfähigkeit geortet. Der Gruppenchef erwartete von ihr eine andere Haltung bezüglich Vertrauen, transparenter Kommunikation, Kritikfähigkeit und gegenseitiger Unterstützung. Als Ziele für die folgende Beurteilungsperiode definierte er «offene und transparente Kommunikation», «Anerkennung der Führungsstruktur im ... (insb. Begleitung der neuen MA während der Ausbildungszeit)» sowie «Anerkennung des Controllings ... sowie während dem Verlauf der Fallbearbeitung». Die Beschwerdeführerin weigerte sich, das MAG-Formular zu unterzeichnen (Personaldossier pag. 75-81). Eine Kündigung war zu jenem Zeitpunkt für die Vorgesetzten noch kein Thema (vgl. angefochtener Entscheid E. 4a/aa und 4a/bb; Akten POM pag. 86, 90).

E. 2.3

Im Oktober 2016 ersuchte die Beschwerdeführerin den Dienstchef um Umteilung in eine andere Gruppe. Zur Begründung brachte sie vor, dass sie nicht mehr mit ihrem direkten Vorgesetzten und Ausbilder, dem stellvertretenden Gruppenchef, zusammenarbeiten könne. Sie fühle sich von ihren Vorgesetzten nicht gleich behandelt wie alle anderen; sie werde mehr begleitet als andere neue Mitarbeitende. Sie habe den Eindruck, nicht gefördert und in sehr engen Schranken geführt zu werden. Hierdurch fühle sie sich durch ihren Gruppenchef und dessen Stellvertreter kontrolliert und schikaniert. Der Dienstchef lehnte den gewünschten Gruppenwechsel ab, da er hierfür keine objektiven Gründe sah (vgl. Personaldossier pag. 219 f.; Akten POM pag. 99, 101). Am 20. Oktober 2016 nahm die Beschwerdeführerin Kontakt auf mit dem Psychologischen Dienst der Kapo; ab diesem Zeitpunkt war sie krankgeschrieben (vgl. Personaldossier pag. 46 ff.; Akten POM pag. 97). Nach Darstellung der Beschwerdeführerin in ihrem Schreiben vom 6. November 2016 hat sie sich beim Psychologischen Dienst gemeldet, weil es ihr «nach einem weiteren ungerechtfertigten, verbalen Anherrschen» durch den stellvertretenden Gruppenchef nicht mehr möglich

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 7 gewesen sei, ihre Arbeit fortzusetzen. Sie habe «diese sture, voreingenommene Haltung» ihr gegenüber nicht mehr ertragen (vgl. Personaldossier pag. 210). An der Instruktionsverhandlung vor der POM legte sie dar, dass der Konflikt um einen Stuhl, den sie aus dem gemeinsamen Büro entfernt hatte, das Fass zu Überlaufen gebracht habe (vgl. Akten POM pag. 99).

E. 2.4

Am 25. Oktober 2016 fand ein Standortbestimmungsgespräch statt, an welchem neben der Beschwerdeführerin der Dienstchef, der Gruppenchef, dessen Stellvertreter sowie zwei Mitarbeitende des Psychologischen Dienstes der Kapo teilnahmen. Die Beschwerdeführerin hielt fest, dass sie sich ungerecht behandelt fühle und ihren Vorgesetzten nicht mehr in die Augen sehen könne. Die Vorgesetzten zeigten der Beschwerdeführerin auf, dass die enge Führung sachlich begründet sei und dem betrieblich notwendigen Standardvorgehen in der Einarbeitungszeit entspreche; sie seien zu einer weiteren Zusammenarbeit bereit, sofern der Dialog geführt werden könne und die Beschwerdeführerin gewisse Leitplanken und

Richtlinien akzeptiere und einhalte. Nach einer kurzen Bedenkfrist schloss die Beschwerdeführerin eine Rückkehr in den B. _____ ohne Gruppenwechsel aus und kündigte an, sich ausserhalb der Kapo beruflich neu orientieren zu wollen (vgl. Personaldossier pag. 219 f.). Am 15. November 2016 teilte die Beschwerdeführerin mit, dass sie doch nicht kündigen wolle (vgl. Personaldossier pag. 213). In der Folge fand am 25. November 2016 ein weiteres Gespräch statt; die Vertreterinnen der Kapo (Personaldienst, Psychologischer Dienst, Rechtsdienst) teilten der Beschwerdeführerin mit, dass sie nach Wiedererlangung ihrer Arbeitsfähigkeit wieder zum B. _____ zurückkehren könne, ihre Vorgesetzten hätten sich für eine weitere Zusammenarbeit ausgesprochen (vgl. Personaldossier pag. 213 ff.). Die Beschwerdeführerin schloss ihrerseits eine Rückkehr zum B. _____ aus, hielt jedoch fest, dass sie in Bezug auf eine Uniformstelle grundsätzlich arbeitsfähig sei. Ihren Vorgesetzten warf sie vor, an der Besprechung vom 25. Oktober 2016 unwahre Aussagen gemacht zu haben (vgl. Personaldossier pag. 209 ff.). Am 12. Dezember 2016 räumte die Beschwerdeführerin ihren Arbeitsplatz beim B. _____; die Fallübergabe konnte sie krankheitsbedingt nicht persönlich vornehmen (vgl. angefochtener Entscheid E. 3h, 4b/bb; Personaldossier pag. 204 f.).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 8

E. 2.5

Ende Januar 2017 wandte sich die Beschwerdeführerin per E-Mail an C. _____, Chef «Ressourcen und Dienstleistungen» der Kapo, und erkundigte sich nach den Möglichkeiten eines Stationswechsels. C. _____ legte ihr dar, dass ihr Verhalten gegenüber der Kapo als «sehr schwierig» eingeschätzt werde. Im Rahmen des Stationswechsels würden die jeweiligen Vorgesetzten bzw. Abteilungen vorschlagen, wen sie stationieren möchten. Die Beschwerdeführerin beklagte sich über mangelnde Unterstützung durch die Kapo und hielt fest (vgl. Personaldossier pag. 201 ff. [Zitat pag. 202]): «Ich muss sagen, das [Verhalten] haben Sie mir quasi aufgezwungen. Ich bin sehr bemüht, nicht dieselbe Tonart wie Sie anzuschlagen. Sie haben anscheinend noch nicht kapiert, dass ich nicht aus Lust und Laune den Dienst beim B. _____ aufgegeben habe. Mir hat die Arbeit sehr zugesagt. Nur, unter diesen Umständen ist es mir nicht möglich, meine Arbeit fortzusetzen. Dann fehlt die Hilfe durch den Psychologischen Dienst gänzlich. Auch die Chefin Personaldienst eröffnet mir, dass mich vermutlich eh niemand mehr anstellen wird. Es folgten Ihre Briefe mit missbräuchlichen Forderungen an mich. Wenn ich da versuche, die Dinge klar zu stellen, verwundert es mich nicht, dass Sie mein Verhalten als sehr schwierig einstufen. Weiter werde ich meinen Kropf nicht leeren. Ihre Haltung gibt mir jedoch extrem zu denken. Auch, dass ich gezwungen werde, einen Anwalt einzuschalten. So darf sich keine Arbeitgeberin verhalten.» Am 24. Februar 2017 hielt sie gegenüber C. _____ telefonisch nochmals fest, dass sie bei der Kapo arbeiten wolle und ihr eine neue Stelle zuzuweisen sei. Sie fühlte sich nicht ernst genommen und mit ihren Argumenten nicht gehört (vgl. Personaldossier pag. 200).

E. 2.6

Am 20. März 2017 fand eine Sitzung statt, an der die Beschwerdeführerin, deren Rechtsanwältin und deren Therapeut sowie seitens der Kapo C. _____, die Personalchefin sowie je eine Mitarbeiterin des Psychologischen Dienstes und des Rechtsdienstes

teilnahmen. Ein Protokoll wurde nicht erstellt, der von der Kapo dargestellte Gesprächsinhalt ist jedoch unbestritten. Demnach führte der Therapeut aus, dass sich die Beschwerdeführerin hintergangen gefühlt und es Spannungen gegeben habe, welche schliesslich mit der Krankschreibung geendet hätten. Der Konflikt am Arbeitsplatz sei jedoch nicht der einzige Grund für die Arbeitsunfähigkeit. Die Beschwerdeführerin beklagte, dass sie nicht ernst genommen werde und den Unwahrheiten, die ihre ehemaligen Vorgesetzten über sie verbreiteten, geglaubt werde. C._____ hielt fest, dass bei dieser Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 9 Ausgangslage eine Weiterbeschäftigung beim B._____ nicht mehr zielführend sei, weshalb nur noch eine Weiterbeschäftigung in einer anderen Stelle mit klaren Vorgaben oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Frage kämen. Er stellte in Aussicht, dass mögliche Stellen innerhalb der Kapo nun ernsthaft geprüft würden und das Arbeitsverhältnis nur aufgelöst werde, wenn ein Einsatz innerhalb der Kapo nicht mehr möglich sei. Er werde sich nochmals mit dem Therapeuten der Beschwerdeführerin besprechen, um die Einsatzmöglichkeiten innerhalb des Korps abzuschätzen. Den Entscheid über das weitere Vorgehen werde er bis Ende Woche kommunizieren (vgl. angefochtener Entscheid E. 3j; Personaldossier pag. 136, 155, 159, 190; Akten POM pag. 58-59).

E. 2.7

Am 22. März 2017 hielt C._____ eine telefonische Besprechung mit dem Therapeuten der Beschwerdeführerin ab; den Inhalt der von C._____ verfassten Aktennotiz bestreitet die Beschwerdeführerin nicht (vgl. angefochtener Entscheid E. 3j). Der Therapeut führte aus, dass die Beschwerdeführerin unter extremem Druck stehe, den sie sich selbst mache. Sie fühle sich gemobbt und unfair behandelt. Unter Druck falle es ihr schwer, sich der Situation angepasst zu verhalten. Es sei schwierig einzuschätzen, ob es der Beschwerdeführerin gelingen könnte, offen auf ein neues Team einzugehen und sich einzugliedern. Er denke aber, dass sie es «packen» sollte. Einen Einsatz bei der Einheit «...» schloss der Therapeut vorerst aus, auch der uniformierte Dienst scheidet eher aus. Am ehesten sei eine Stelle bei der Kriminalanalyse vorstellbar. Die Beschwerdeführerin ecke immer wieder mit dem Gleichen an; man könne es «hinbringen», obschon sie teilweise wenig Einsicht zeige (vgl. Akten POM pag. 56-57). Mündliche Anfragen von C._____ bei den Leitern der Kriminalabteilung und der Regionalpolizei ... ergaben keine Einsatzmöglichkeit für die Beschwerdeführerin (vgl. Akten POM pag. 59). Darüber und über die deshalb in Aussicht genommene Kündigung orientierte C._____ die Beschwerdeführerin am 28. März 2017 mündlich. Mit Schreiben vom 31. März 2017 gewährte er ihr das rechtliche Gehör (vgl. Personaldossier pag. 186 ff., 196 ff.). Am 24. April 2017 nahm die Beschwerdeführerin Stellung zur beabsichtigten Kündigung (vgl. Personaldossier pag. 145 ff.). In der Folge löste der Polizeikommandant

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 10 das Arbeitsverhältnis auf (vgl. Kündigungsverfügung, Personaldossier pag. 132 ff.; vorne Bst. A).

E. 2.8

Die Beschwerdeführerin war vom 20. Oktober 2016 bis 31. März 2017 arbeitsunfähig (vgl. Personaldossier pag. 46 ff.). Die Krankentaggeldversicherung hielt mit Schreiben vom 29. März bzw. 4. April 2017 gestützt auf eine von ihr in Auftrag gegebene Begutachtung fest, dass die Arbeitsunfähigkeit im Bereich der bisherigen Tätigkeit beim B._____

ausgewiesen sei; eine volle Arbeitsfähigkeit sei voraussichtlich nicht mehr zu erwarten. In einer leidensangepassten Tätigkeit in anderen Bereichen des B. _____ und/oder in anderen Bereichen bei der Kapo bestehe hingegen ab 1. April 2017 eine Arbeitsfähigkeit von 100 % (vgl. Personaldossier pag. 66, 69). Die Beschwerdeführerin trat per 1. April 2018 eine Stelle bei der Kantonspolizei ... an (vgl. Akten POM pag. 101; Beschwerdebeilage [BB] 40). Ob sie bis heute in dieser Anstellung tätig ist, ist nicht aktenkundig.

E. 2.9

Wie sich nachfolgend ergibt, ist der Sachverhalt genügend erstellt. Die von der Beschwerdeführerin beantragten Beweismassnahmen (Partei- und Zeugenbefragungen sowie Edition weiterer Unterlagen) erübrigen sich; die Anträge werden daher abgewiesen (vgl. zur antizipierten Beweiswürdigung statt vieler BVR 2017 S. 255 E. 5.1; Merkli/Aeschlimann/Herzog, a.a.O., Art. 18 N. 8 ff.).

E. 3.1

Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis unter Wahrung einer Frist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats durch Verfügung kündigen. Sie hat dafür triftige Gründe anzugeben (Art. 25 Abs. 1 und 2 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01]). 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

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 11 Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt (Bst. d). Die gesetzliche Aufzählung ist 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 (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.1, 2009 S. 443 E. 2.3; von Kaenel/Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 2. Aufl. 2013, S. 49 ff., 72 ff. N. 60 ff.). Allgemein umschrieben ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betroffenen Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht (BVR 2012 S. 294 E. 4.1, 2009 S. 443 E. 2.3, 2007 S. 538 E. 3.3). Ein Verschulden der betreffenden Person wird nicht vorausgesetzt; es genügen objektive Gründe. Kann die übertragene Aufgabe wegen Krankheit oder eines Unfalls nicht (mehr) genügend erfüllt werden, so liegt darin grundsätzlich ein Kündigungsgrund. Das Gemeinwesen ist nicht verpflichtet, seine Angestellten über die Dauer der gesetzlichen Sperrfrist gemäss Art. 28 Abs. 1 Bst. b PG hinaus zu beschäftigen und für einen nicht absehbaren Zeitraum entsprechend wenig Arbeit zuzuweisen bzw. auf die Arbeitskraft ganz zu verzichten (BVR 2009 S. 443 E. 2.3, S. 107 E. 9.1, 2007 S. 538 E. 3.5.2; VGE 2015/343 vom 23.3.2016 E. 2). 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).

E. 3.2

Die Anstellungsbehörde begründet ihre Kündigungsverfügung vom 17. Mai 2017 im Wesentlichen mit dem Verhalten der Beschwerdeführerin und dem Interesse am Aufrechterhalten eines funktionierenden Dienst- betriebs. Es sei kein Wille zur weiteren vertrauensvollen Zusammenarbeit zu erkennen. Die Beschwerdeführerin fühle sich extrem ungerecht be- handelt und habe daher gegenüber der Arbeitgeberin ein unangepasstes Verhalten an den Tag gelegt. Dies sei zwar wohl zu einem gewissen Grad krankheitsbedingt, jedoch sei kein Wille erkennbar, dieses Verhalten zu ändern. Damit fehle es an der Grundlage für eine weitere vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit. Das Vertrauensverhältnis sei der-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 12 massen gestört, dass eine Weiterbeschäftigung nicht mehr zumutbar er- scheine (vgl. Personaldossier pag. 132 ff.). – Die POM ist im ange- fochtenen Entscheid zum Schluss gekommen, dass vor Eintritt der Arbeits- unfähigkeit keine triftigen Kündigungsgründe nachgewiesen sind und der Beschwerdeführerin auch für die Zeit danach kein verschuldetes Fehl- verhalten vorgeworfen werden kann. Hingegen hat sie in der krankheits- bedingten, anhaltenden Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin in Be- zug auf deren Tätigkeit beim B. _____ einen triftigen Kündigungsgrund erkannt (E. 4). Im Rahmen der Verhältnismässigkeitsprüfung hat sie weiter erwogen, dass die nicht erhärteten Vorwürfe, welche die Beschwerdeführerin an ihre Vorgesetzten richte, eine schwerwiegende Störung des Arbeitsklimas und des Dienstbetriebs bewirkt hätten. Das Vertrauen in die Eignung und Fähigkeit der Beschwerdeführerin, zwischenmenschlichen Konfliktsituationen im Arbeitsalltag adäquat zu begegnen, sei derart erschüttert, dass eine Weiterbeschäftigung nicht möglich sei (E. 6b).

E. 3.3

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die POM habe mit diesen Erwägungen in unzulässiger Weise einen Kündigungsgrund nachge- schoben: Obschon ihre Arbeitsunfähigkeit der Anstellungsbehörde seit dem 20. Oktober 2016 bekannt gewesen sei, sei dies in der Kündigungs- verfügung nicht als Kündigungsgrund aufgeführt worden (vgl. Beschwerde S. 14 ff.). – Es ist unstrittig, dass die Vorinstanz die Kündigung im Wesent- lichen gestützt auf eine andere Begründung als jene der Kapo geschützt hat (sog. Substitution der Motive; vgl. Art. 20a VRPG; BVR 2013 S. 521 E. 2.4 mit Hinweisen). Darin ist indes kein Nachschieben von Kündigungs- gründen zu erkennen. Als nachgeschoben gelten Kündigungsgründe, wenn die Kündigung mit Tatsachen begründet wird, die erst nach der Entlassung eingetreten sind, was nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig ist (vgl. BVR 2003 S. 412 [VGE 21576 vom 5.3.2003] unpubl. E. 4b; VGE 2014/212 vom 24.8.2015 E. 2.2). Die gesundheitlichen Beeinträch- tigungen der Beschwerdeführerin, in denen die Vorinstanz einen triftigen Kündigungsgrund erblickt hat, lagen bereits im Kündigungszeitpunkt vor und wurden in der Kündigungsverfügung auch thematisiert; so hatte die Kapo erwogen, dass das bemängelte Verhalten in einem gewissen Grad wohl krankheitsbedingt sei (vgl. vorne E. 3.2). Indem die Vorinstanz der

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 13 Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin ein grösseres Gewicht beimass als die Kapo, nahm sie lediglich eine andere Würdigung der bereits im Zeit- punkt der Kündigungsverfügung vorliegenden Umstände vor. Im Übrigen ist auch die POM zur Auffassung gelangt, dass eine Weiterbeschäftigung nicht mehr möglich sei, weil die Vorwürfe der Beschwerdeführerin eine schwer- wiegende Störung des Arbeitsklimas und

des Dienstbetriebs bewirkt hätten und das Vertrauen in ihre Fähigkeit erschüttert sei, zwischenmenschlichen Konflikten inskünftig adäquat zu begegnen (vgl. vorne E. 3.2). Dass die Vorinstanz dies nicht in die Würdigung der Kündigungsgründe hat einfließen lassen, sondern in die Beurteilung der Verhältnismässigkeit, erscheint zwar wenig stringent, ist für die vorliegende Überprüfung der Rechtmässigkeit der Kündigung letztlich aber ohne Belang.

E. 4

Die Beschwerdeführerin bestreitet, dass ein triftiger Kündigungsgrund vorliegt.

E. 4.1

Die Beschwerdeführerin ist am 20. Oktober 2016 aus gesundheitlichen Gründen am Arbeitsplatz ausgefallen und seither bezüglich ihrer bisherigen Funktion beim B. _____ arbeitsunfähig; ihrer Arbeit als Mitarbeiterin des B. _____ kann sie somit dauerhaft nicht mehr nachgehen (vgl. vorne E. 2.8). Hierin liegt ein triftiger Kündigungsgrund nach Art. 25 Abs. 1 Bst. a PG (vgl. vorne E. 3.1), da die Arbeitsfähigkeit hinsichtlich der zuletzt ausgeübten Tätigkeit gegeben sein muss. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin ist dabei unerheblich, dass sie nach Einschätzung der Krankentaggeldversicherung spätestens seit 1. Juli 2017 in einem anderen Bereich der Kapo zu 100 % arbeitsfähig wäre (vgl. Beschwerde S. 16 f., 25; vorne E. 2.8); auf diese Thematik wird allerdings unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin und der Verhältnismässigkeit der Kündigung näher einzugehen sein (vgl. hinten E. 5). Hinzu kommt, dass die Beschwerdeführerin nach eigenen Angaben ihren Vorgesetzten nicht mehr in die Augen sehen kann und daher eine Rückkehr zum B. _____ ausschliesst (vgl. Personaldossier pag. 210, 219). Unter diesen Umständen ist davon auszugehen, dass das Vertrauen Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 14 der Beschwerdeführerin in ihre Vorgesetzten zerstört ist und damit die Voraussetzungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr gegeben sind; dies stellt ebenfalls einen triftigen Kündigungsgrund dar (vgl. vorne E. 3.1).

E. 4.2

Für die Frage der Zulässigkeit der Kündigung ist unerheblich, ob die angestellte Person ein Verschulden trifft; vielmehr genügen objektive Gründe, insbesondere gesundheitliche Probleme (vgl. vorne E. 3.1). Die Verschuldensfrage bleibt nur dann nicht ohne Einfluss auf die Beurteilung des triftigen Grundes, wenn widrige Umstände im Arbeitsumfeld der oder des Betroffenen zur Entwicklung der Beendigungsgründe geführt haben oder wenn die Erkrankung der oder des Angestellten auf das Verhalten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zurückzuführen ist (BVR 2007 S. 538 E. 3.5.2; VGE 2014/258 vom 20.2.2015 E. 3.2, 2012/475 vom 18.9.2013 E. 3.5). Die Beschwerdeführerin macht insoweit geltend, ihr (unbewusstes) Rückzugsverhalten und ihre Erkrankung seien auf das Verhalten einzelner Vorgesetzten im B. _____ zurückzuführen (vgl. Beschwerde S. 10, 17 ff., 25).

E. 4.2.1

Sie bringt zunächst vor, negative und klar diskriminierende Anspielungen auf ihr Geschlecht hätten zu einer enormen psychischen Belastung geführt (vgl. Beschwerde S. 10). Die Beschwerdeführerin bezieht sich dabei auf die Bemerkung «Muess es scho wieder ä Frou si», welche im Rahmen der Rückmeldungen zu ihrem Praktikum beim B. _____ im März 2014 gefallen ist (vgl. Personaldossier pag. 168). Sie erhielt von dieser

Rückmeldung im Sommer 2016 Kenntnis (vgl. Beschwerde S. 6, 17 f.). Nach Einschätzung der POM deutet dies zwar auf gewisse Vorbehalte eines oder mehrerer Mitarbeiter der Gruppe 1 hinsichtlich der Anstellung einer weiteren Frau hin. Der Gruppenchef 1 habe den Einwand jedoch mit dem Vermerk, ihr Geschlecht könne der Beschwerdeführerin nicht vorgeworfen werden, entkräftet. Im Übrigen seien die Rückmeldungen zum Stage sehr gut ausgefallen und hätten denn auch dazu geführt, dass die Beschwerdeführerin später im B._____ angestellt wurde. Die Vorgesetzten hätten anlässlich der Instruktionsverhandlung glaubhaft versichert, dass die fragliche Bemerkung eine Einzelmeinung sei und nicht das Klima im B._____ widerspiegle (angefochtener Entscheid

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 15 E. 5b/bb). Diesen Ausführungen hält die Beschwerdeführerin nichts Substantiiertes entgegen. Unstrittig war die Bemerkung «Muess es scho wieder ä Frou si» unangebracht und deutet auf eine unangemessene Grundhaltung eines (ev. mehrerer) Mitarbeiters der Gruppe 1 gegenüber weiblichen Kolleginnen hin; es ist nachvollziehbar, dass dies bei der Beschwerdeführerin eine gewisse Irritation auslöste. Entgegen der Beschwerdeführerin (vgl. Beschwerde S. 6) lässt sich aus der Bemerkung jedoch nicht schliessen, dass der B._____ lieber einen Mann angestellt hätte und sie nur aus Quotengründen berücksichtigt worden sei (was für sich allein ebenfalls nicht herabsetzend wäre, gelten Frauenquoten als Mittel der Förderung der Gleichstellung doch nicht als diskriminierend). Vielmehr ergibt sich aus den übrigen überaus positiven Rückmeldungen, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer im Praktikum gezeigten sehr guten Leistungen ausgewählt worden ist. Dass sie in die Gruppe 3 eingeteilt wurde, weil dort noch keine Frau tätig war, lässt sich sachlich begründen (möglichst gute Durchmischung der Gruppen) und weist keinen geschlechterdiskriminierenden Charakter auf. Weitere konkrete Vorkommnisse, die darauf schliessen liessen, dass sie aufgrund ihres Geschlechts anders oder nachteilig behandelt wurde, werden von der Beschwerdeführerin nicht dargetan. Insbesondere verbindet sie ihre gegen den Auszubildner erhobenen Vorwürfe (E. 4.2.2 hiernach) nicht damit, dass sein Verhalten gegen sie als Frau gerichtet gewesen sei. Insgesamt teilt das Verwaltungsgericht die unter anderem auf persönliche Befragungen der Beteiligten gestützte Einschätzung der POM, dass keine Anhaltspunkte für geschlechterdiskriminierendes Verhalten bzw. eine entsprechende Grundhaltung der Vorgesetzten oder der Arbeitskollegen im B._____ erkennbar sind.

E. 4.2.2

Weiter macht die Beschwerdeführerin geltend, sie sei durch ihren Auszubildner, den stellvertretenden Gruppenchef, gemobbt worden. Er habe Unwahrheiten und negative Informationen über sie verbreitet (vgl. Beschwerde S. 10, 18). Sie verweist dabei auf seine Äusserung, wonach sie einen Tatort zu früh verlassen habe (vgl. Akten POM pag. 100), sowie auf seinen erstmals an der Instruktionsverhandlung vom 27. April 2018 erhobenen Vorwurf, sie habe sich am 12. Oktober 2016 geweigert, mit ihm auszurücken (vgl. Akten POM pag. 86). Die POM ging davon aus, dass

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 16 diese Anschuldigungen nicht erwiesen sind (angefochtener Entscheid E. 5b/bb). Daraus kann jedoch nicht auf Mobbing geschlossen werden, selbst wenn zutreffen sollte, dass der Auszubildner die Vorkommnisse gegenüber den Vorgesetzten nicht richtig dargestellt hatte. Mobbing stellt ein systematisches, feindliches, über einen längeren

Zeitraum anhaltendes Verhalten dar, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (BGer 8C_446/2010 vom 25.1.2011 E. 4.1 mit weiteren Hinweisen). Ein solches Verhalten ist vorliegend nicht ansatzweise erkennbar. Namentlich fiel das MAG vom Oktober 2016 im Wesentlichen gut aus, was gegen eine gezielte Benachteiligung der Beschwerdeführerin durch ihre Vorgesetzten spricht. Diese zeigten sich zudem auch nach den Vorwürfen der Beschwerdeführerin im Oktober 2016 zur weiteren Zusammenarbeit bereit (vgl. vorne E. 2.4). Schliesslich ist nicht erkennbar und wird von der Beschwerdeführerin auch nicht dargelegt, inwiefern die einmalige Äusserung des Ausbildners am 25. Oktober 2016, wonach sie Nähe nicht ertrage (vgl. Beschwerde S. 10, 18; Akten POM pag. 88, 101), auf Mobbing hinweisen sollte.

E. 4.2.3

Nach einer zu Beginn guten Zusammenarbeit (vgl. Akten POM pag. 88, 91, 101) entstanden unstrittig Spannungen zwischen der Beschwerdeführerin und dem stellvertretenden Gruppenchef. Diese gründeten – neben kleineren Meinungsverschiedenheiten in Fragen der Büroeinrichtung (vgl. Akten POM pag. 100 f.) – insbesondere auf unterschiedlichen Auffassungen über die Art und Weise der Einarbeitung. Während der Ausbildner auf eine engmaschige Begleitung Wert legte, wünschte sich die Beschwerdeführerin grössere Selbständigkeit (z.B. gewisse Einsätze selbstständig durchzuführen); sie fühlte sich durch die nach ihrem Empfinden zu enge Begleitung kontrolliert und schikaniert und hatte das Gefühl, dass die anderen drei Mitarbeiter, welche gleichzeitig wie sie im B._____ angefangen hatten, mehr eingesetzt und anders geführt wurden (vgl. Akten POM pag. 101; Personaldossier pag. 219). In den Akten finden sich jedoch keine Hinweise, dass die Beschwerdeführerin nachteilig behandelt und insbesondere im Vergleich zu den anderen drei neuen Mitarbeitern zurückgesetzt worden wäre. Der Vorgesetzte führte sie eng, weil die Einarbeitung beträchtliche Anforderungen stellt; mitspielen mochte auch, dass dem seit vielen Jahren in dieser Funktion tätigen Ausbildner

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 17 offenkundig viel an der präzisen Vermittlung und Einhaltung der betrieblichen Prozesse lag (vgl. Akten POM pag. 88). Ob er hierbei immer den richtigen Ton getroffen und sich zwischenmenschlich optimal verhalten hat (vgl. vorne E. 2.3), lässt sich anhand der Akten nicht feststellen. Mit ihrer abwehrenden Haltung gegen die Art der Einarbeitung hat die Beschwerdeführerin jedenfalls massgeblich zum Entstehen des Konflikts beigetragen; sie schien letztlich nicht zu verstehen, dass der Ausbildner den Modus der Einarbeitung bestimmt. Ihren wiederholt erhobenen Vorwurf, der stellvertretende Gruppenchef sei der Grund für ihre Arbeitsunfähigkeit (vgl. Personaldossier pag. 203, 205, 210), hat die Beschwerdeführerin sodann nie näher konkretisiert; auch an der Instruktionsverhandlung vor der POM machte sie hierzu keine näheren Angaben (vgl. Akten POM pag. 99-101). Die Mobbingvorwürfe erhob sie schliesslich erst im Rahmen ihrer Schlussbemerkungen vom 8. Mai 2018 an die Vorinstanz (vgl. Akten POM pag. 108; angefochtener Entscheid E. 5b/bb). Konkrete Vorkommnisse, welche schlüssig erklären würden, weshalb sich die Beschwerdeführerin ab Ende Oktober 2016 nicht mehr in der Lage sah, ihren Vorgesetzten in die Augen zu sehen und weiter mit ihnen zusammenzuarbeiten, sind insgesamt nicht erkennbar.

E. 4.3

Nach dem Gesagten ergibt sich zusammenfassend, dass die Beschwerdeführerin hinsichtlich ihrer Tätigkeit im B. _____ dauerhaft arbeitsunfähig ist und es ihr am nötigen Vertrauen fehlt, um weiterhin mit ihren Vorgesetzten zusammenzuarbeiten. Entgegen den Vorbringen der Beschwerdeführerin sind diese Umstände nicht auf das Verhalten der Vorgesetzten zurückzuführen: Weder sind geschlechterdiskriminierende Verhaltensweisen im B. _____ erkennbar noch bestehen Anhaltspunkte dafür, dass ihr Ausbilder sie gezielt benachteiligt hätte und sie ungleich oder unangemessen behandelt worden wäre. Vielmehr schien die Beschwerdeführerin nicht akzeptieren zu können, dass die Arbeit beim B. _____ eine engmaschige und fundierte Einarbeitung erfordert. Sie hatte Mühe, sich in die bestehenden Strukturen und Prozesse einzufügen und wertete die subjektiv als eng empfundene Führung als Angriff gegen ihre Person statt als Teil ihrer Ausbildung. Schliesslich war sie zu einer weiteren Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten nicht mehr in der Lage und bezichtigte diese des Verbreitens von Unwahrheiten (vgl. Personaldossier

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 18 pag. 209). Trotz mehrerer Aussprachen und der Unterstützung durch den Psychologischen Dienst vermochte sie sich offenbar nicht von der Vorstellung zu lösen, die Vorgesetzten seien ihr feindlich gesinnt. Mit dieser Haltung sowie mit ihren Diskriminierungs- und Mobbingvorwürfen, welche sich als unbegründet erwiesen haben, hat die Beschwerdeführerin das Arbeitsklima und den Dienstbetrieb schwer gestört und das Vertrauen in sie beeinträchtigt. Zwar kann ihr insoweit kein schuldhaftes Fehlverhalten vorgeworfen werden; subjektiv fühlte sie sich diskriminiert und gemobbt. Ein Verschulden wird jedoch nicht vorausgesetzt (vgl. vorne E. 3.1 und 4.2). Nach ihrem Therapeuten ist der Konflikt am Arbeitsplatz nicht der einzige Grund für die Arbeitsunfähigkeit; ein Teil ihres Verhalten sei mit dem «selbst gefühlten Mobbing» zu erklären (vgl. vorne E. 2.6 f.; Personaldossier pag. 136; Akten POM pag. 57). Dies deutet darauf hin, dass die Beschwerdeführerin aus Gründen, die nicht mit der Arbeit im B. _____ zusammenhängen, psychisch belastet ist und es ihr im Allgemeinen schwer fällt, bestimmte Vorgänge mit einer gewissen Distanz zu betrachten und nicht zu sehr auf sich selber zu beziehen. An Angehörige der Kantonspolizei müssen angesichts ihrer Aufgaben und der damit verbundenen Verantwortung aber erhöhte Anforderungen hinsichtlich der psychischen Belastbarkeit gestellt werden. Das Verhalten der Beschwerdeführerin und ihre Reaktion auf den (grossmehrheitlich sehr positiven) Stagebericht zeigen, dass sie insbesondere in der Zusammenarbeit nicht über diejenige Belastbarkeit verfügt, welche die Arbeit als Polizistin erfordert; es mangelt ihr zudem an der Fähigkeit, mit innerbetrieblichen Konflikten in einer Weise umzugehen, dass eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit möglich bleibt. In ihrer Gesamtheit begründen die dargestellten Umstände triftige Gründe im Sinn von Art. 25 Abs. 2 PG zur Auflösung des Anstellungsverhältnisses. Im Übrigen bestreitet die Beschwerdeführerin zu Recht nicht, dass die Sperrfrist nach Art. 28 Abs. 1 Bst. b PG eingehalten worden ist.

E. 5

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

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 19

E. 5.1

Die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses muss aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]; vgl. BVR 2009 S. 443 E. 2.3 und 5.4, 2007 S. 538 E. 4.1; VGE 2015/236 vom 10.6.2016 E. 6.1; 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 Grundes bzw. der Missbräuchlichkeit der Kündigung einfließen (BVR 2010 S. 157 E. 4.5.1, 2009 S. 443 E. 5.4.1). Mitzubeherrücksichtigen 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 mit weiteren Hinweisen).

E. 5.2

Die Beschwerdeführerin macht geltend, noch am Gespräch vom 20. März 2017 sei eine Weiterbeschäftigung in Betracht gezogen worden. Die Kapo habe diesbezüglich in der Folge jedoch nur unzureichende Abklärungen getroffen. Sie hätte ohne weiteres in einen anderen Bereich versetzt werden können (vgl. Beschwerde S. 21 f.).

E. 5.2.1

Wie vorstehend dargelegt, kann den Vorgesetzten bezüglich der Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin und deren Vertrauensverlust ihnen gegenüber kein Verschulden angelastet werden. Während Monaten haben sie ihren Willen zur weiteren Zusammenarbeit bekundet und der Beschwerdeführerin offeriert, nach Wiedererlangung ihrer Arbeitsfähigkeit ihre Tätigkeit beim B. _____ wieder aufzunehmen. Der Chef «Ressourcen und Dienstleistungen» hielt am 20. März 2017 fest, dass eine Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin geprüft und das Anstellungsverhältnis nur aufgelöst werde, wenn ein Einsatz bei der Kapo nicht mehr möglich sei. In der Folge tätigte er Abklärungen bei der Regionalpolizei ... und der Kriminalabteilung (vgl. vorne E. 2.7). Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin waren diese Abklärungen bei der gegebenen Sachlage genügend: An der Besprechung vom 20. März 2017 hielt der Therapeut der Beschwerdeführerin fest, dass der Konflikt am Arbeitsplatz nicht der einzige Grund für die Arbeitsunfähigkeit sei (vgl. vorne E. 2.6). Am 22. März 2017 telefonierte er mit dem Chef «Ressourcen und Dienst-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 20 Leistungen» (vgl. vorne E. 2.7), wobei aus seinen Äusserungen geschlossen werden muss, dass bei der Beschwerdeführerin – unabhängig von der Arbeitsplatzsituation – gewisse psychische Belastungen bestehen. So falle es ihr schwer, in Drucksituationen angepasst zu reagieren; sie ecke immer wieder mit dem Gleichen an und zeige teilweise wenig Einsicht. Der Therapeut erachtete eine Rückkehr zur Kapo zwar als möglich, wies gleichzeitig aber darauf hin, dass es nicht einfach werde, da die Beschwerdeführerin nach wie vor der Überzeugung sei, gemobbt worden zu sein. Eine eindeutig positive Prognose vermochte er nicht abzugeben. Eine Versetzung in den uniformierten Dienst schloss er eher aus. Weitere Einzelheiten zum (psychischen) Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin sind nicht bekannt.

E. 5.2.2

Zwar ist es verständlich, dass die Beschwerdeführerin zum Schutz ihrer Persönlichkeit nicht gewillt war, nähere Angaben zu ihrem Gesundheitszustand zu machen. Folge davon ist jedoch, dass die Gründe für ihre Arbeitsunfähigkeit diffus bleiben, zumal den Vorgesetzten kein Verhalten vorgeworfen werden kann, welches ursächlich für die Arbeitsunfähigkeit ist. Die Kapo wusste damit nicht, welche Vorkehren sie treffen müsste, um die Beschwerdeführerin so zu unterstützen, dass der (Wieder-)Einstieg an einer anderen Stelle gelingen könnte. Bei Leistungsmängeln hätte sich dies möglicherweise abschätzen lassen, nicht aber hier, wo die Zusammenarbeit scheiterte, an Gründen, die für die Arbeitgeberin letztlich unfassbar blieben. Hinzu kommt, dass Empfindlichkeit, schwach ausgeprägte Kritikfähigkeit und eingeschränkte Dialogfähigkeit bereits am früheren Tätigkeitsort der Beschwerdeführerin (stationierte Polizei ...) einmal bemängelt wurden (vgl. vorne E. 2.1). Unter diesen Umständen kann der Kapo nicht vorgeworfen werden, wenn ihr die Zuversicht und das Vertrauen fehlten, die Beschwerdeführerin an einer anderen Stelle einzusetzen, zumal auch der behandelnde Therapeut Vorbehalte hinsichtlich des Gelingens des Wiedereinstiegs geäußert und die möglichen Tätigkeitsfelder eingeschränkt hatte. Im sensiblen Bereich der Polizeiarbeit besteht ein grosses öffentliches Interesse am reibungslosen Funktionieren des Betriebs. Hierfür ist eine hohe (psychische) Belastbarkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen ebenso unumgänglich wie deren Fähigkeit zur vertrauensvollen Zusammenarbeit und zum adäquaten Umgang mit Konflikten. Hierzu Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 21 bot die Beschwerdeführerin nach dem Vorgefallenen objektiv betrachtet nicht (mehr) genügend Gewähr. Nachdem sich sowohl die Kriminalabteilung als auch die Regionalpolizei ... gegen einen Einsatz der Beschwerdeführerin ausgesprochen hatten, war die Kapo in Anbetracht der Umstände nicht gehalten, weitere Versetzungsmöglichkeiten zu prüfen. Im Übrigen begründet das anwendbare Personalrecht beim Vorliegen eines Kündigungsgrunds keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung oder Versetzung (vgl. BVR 2007 S. 538 E. 4.3 mit Hinweisen; zuletzt etwa VGE 2018/57 vom 30.10.2018 E. 5.3). Nichts anderes ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag vom 16. November 2015, demzufolge den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit vorübergehend eine andere zumutbare Arbeit zugewiesen werden kann (vgl. Personaldossier pag. 228).

E. 5.3

Die Beschwerdeführerin war vom 1. Juli 2009 bis 31. August 2017 bei der Kapo tätig; die nicht mehr kurze Anstellungsdauer ist in die Würdigung einzubeziehen. Hingegen fallen die guten Arbeitsleistungen der Beschwerdeführerin nicht entscheidend ins Gewicht, wenn wie hier eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht mehr möglich erscheint. Die Beschwerdeführerin befindet sich noch nicht in einem Alter, in welchem die Stellensuche erfahrungsgemäss mit grösseren Schwierigkeiten verbunden ist. Sie hat denn auch per 1. April 2018 eine neue Anstellung als Polizistin in einem anderen Kanton gefunden. Zudem verfügt sie über eine abgeschlossene Ausbildung als ... und langjährige berufliche Erfahrung in diesem Bereich (vgl. Personaldossier pag. 309, 322). Das Verwaltungsgericht verkennt nicht, dass die Beschwerdeführerin durch die Kündigung erheblich getroffen wird. Indessen geht das Interesse der Kapo an arbeitsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dem Interesse der Beschwerdeführerin vor, ihre Stelle zu behalten (vgl. BVR 2007 S. 538 E. 4.3; VGE 2015/343 vom 23.3.2016 E. 5.4, 2013/418 vom 11.11.2015 [bestätigt durch BGer 8C_932/2015 vom 23.8.2016] E. 7.3).

E. 5.4

In Würdigung der gesamten Umstände erweist sich die Kündigung als zumutbar und damit als verhältnismässig. Der angefochtene Entscheid hält der Rechtskontrolle stand. Die Beschwerde ist in allen Teilen unbegründet und daher abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 22

E. 6

Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat die Beschwerdeführerin die Verfahrenskosten zu tragen (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 VRPG). Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird. 2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'000.--, werden der Beschwerdeführerin auferlegt. 3. Es werden keine Parteikosten gesprochen. 4. Zu eröffnen: - der Beschwerdeführerin - dem Beschwerdegegner Der Abteilungspräsident: Die Gerichtsschreiberin: Rechtsmittelbelehrung Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Eröffnung beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) geführt werden. Der Streitwert im Sinn von Art. 51 ff. BGG erreicht Fr. 15'000.--.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 02.07.2019, Nr. 100.2018.180U, Seite 23

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