

BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2018 271 vom 5. Juli 2019

BE Verwaltungsgericht, 2019-07-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_100_2018_271

FR: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2018 271 du 5 juillet 2019

IT: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2018 271 del 5 luglio 2019

Regeste

Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid der Polizei- und Militärdirektion des Kantons Bern vom 27. Juli 2018; 2018.POM.233) | 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. Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Auf die im Übrigen form- und frist- gerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

E. 1.2

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

E. 2

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

E. 2.1

Das AJV hat dem Beschwerdeführer vor Erlass der Verfügung anerkanntermassen das rechtliche Gehör gewährt. Er rügt, das Amt habe sich in der Verfügung aber nicht mit seinem Vorbringen auseinandergesetzt, die Verfügung der IV-Stelle Bern (nachfolgend: IV-Stelle) vom 26. September 2017 sei noch nicht rechtskräftig. Mit dieser Verfügung hat die IV-Stelle einen invalidisierenden Gesundheitsschaden beim Beschwerdeführer verneint.

E. 2.2

Der Anspruch auf rechtliches Gehör (vgl. Art. 21 ff. VRPG; Art. 26 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Bern [KV; BSG 101.1]; Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]) vermittelt der betroffenen Person das Recht, sich vor Erlass eines in ihre Rechtsstellung eingreifenden Akts zur Sache äussern zu können (vgl. Art. 21 Abs. 1 VRPG). Die Behörde muss die Vorbringen tatsächlich hören, ernsthaft prüfen und in ihrer Entscheidungsfindung angemessen berücksichtigen (BGE 142 II 49 E. 9.2,

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 05.07.2019, Nr. 100.2018.271U, Seite 4 137 II 266 E. 3.2). Folge dieser Prüfungspflicht und zugleich Bedingung einer

wirksamen Selbstkontrolle ist die behördliche Begründungspflicht (vgl. auch Art. 52 Abs. 1 Bst. b VRPG). Die Begründung eines Verwaltungsakts muss nach gefestigter Rechtsprechung so abgefasst sein, dass die Betroffenen ihn gegebenenfalls sachgerecht anfechten können. Es müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt. Das bedeutet nicht, dass sich die Behörde ausdrücklich mit jeder tatbeständlichen Behauptung, mit jedem rechtlichen Einwand und mit jedem Beweismittel auseinandersetzen muss. Vielmehr kann sie sich auf die für ihren Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken. Erforderlich ist bloss, dass sich aus der Gesamtheit der Begründung ergibt, weshalb die Behörde einen Parteistandpunkt nicht teilt (BGE 142 III 433 E. 4.3.2; BVR 2013 S. 407 E. 3.2, 2012 S. 326 E. 4.1, 2012 S. 109 E. 2.3.3 mit Hinweisen; Merkli/Aeschlimann/Herzog, Kommentar zum bernischen VRPG, 1997, Art. 52 N. 5 f.).

E. 2.3

Das AJV begründete die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wie folgt: Der Beschwerdeführer habe ungenügende Leistungen erbracht, wiederholt Weisungen missachtet und sei über eine längere Zeitdauer krankheits- und/oder unfallbedingt ganz oder teilweise arbeitsunfähig gewesen. Zum letztgenannten Kündigungsgrund listete es die Abwesenheiten des Beschwerdeführers ab August 2014 bis Ende Januar 2017 detailliert auf. Weiter hielt es unter anderem fest, die Mitarbeiterin der IV-Stelle habe anlässlich des Standortgesprächs vom 7. September 2017 erklärt, bei ihm bestehe kein invalidisierender Gesundheitsschaden und er könne in einer Bürotätigkeit 100 % arbeiten.

E. 2.4

Gemäss der Begründung des AJV hielt dieses drei verschiedene Kündigungsgründe für gegeben. Einer davon war die fortgesetzte Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers. Indem sich das Amt nicht ausdrücklich mit dessen Einwand auseinandersetzte, die Verfügung der IV-Stelle sei noch nicht rechtskräftig, verletzte es dessen Anspruch auf rechtliches Gehör nicht. Vielmehr brachte es damit implizit zum Ausdruck, dass es diesem Umstand mit Blick auf den genannten Kündigungsgrund keine entscheidungswesentliche Bedeutung zumisst. Der Beschwerdeführer legte denn auch

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 05.07.2019, Nr. 100.2018.271U, Seite 5 weder dar, inwiefern eine andere Beurteilung seines Anspruchs auf Leistungen der IV durch die Rechtsmittelbehörde etwas an der angedrohten Kündigung ändern könnte noch verlangte er die Sistierung des Verfahrens bis zum Entscheid in Sachen IV-Leistungen. Weshalb das AJV die Einschätzung der IV in der Verfügung überhaupt erwähnte, ohne daraus bezüglich des besagten Kündigungsgrunds irgendwelche Schlüsse zu ziehen, kann offenbleiben, schadet jedoch nicht. Gestützt auf die Begründung war dem Beschwerdeführer die sachgerechte Anfechtung der Verfügung jedenfalls ohne weiteres möglich. Die Rüge der Gehörsverletzung erweist sich insoweit als unbegründet.

E. 2.5

Soweit der Beschwerdeführer sinngemäss geltend macht, sein Gehörsanspruch sei auch dadurch verletzt worden, dass er sich vor dem Erlass der Verfügung nicht dazu habe äussern können, dass sämtliche Ferien- und anderen Zeitguthaben mit der Freistellung als abgegolten gälten (vgl. vorne Bst. A), kann auf die zutreffenden Erwägungen der POM verwiesen werden (vgl. angefochtener Entscheid E. 2c). Der Beschwerdeführer hält diesen nichts Substantiiertes entgegen.

E. 2.6

Inwiefern die POM im Zusammenhang mit der Beurteilung der Rüge der Gehörsverletzung gegen das Willkürverbot verstossen haben soll, legt der Beschwerdeführer nicht näher dar und ist auch nicht ersichtlich. Weitere Ausführungen dazu erübrigen sich deshalb.

E. 3

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

E. 3.1

Der Beschwerdeführer bestreitet vor Verwaltungsgericht nicht mehr, dass aufgrund seiner fortgesetzten Arbeitsunfähigkeit und seiner ungenügenden Leistungen triftige Gründe für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorlagen (vgl. Art. 25 Abs. 1 und 2 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01]; angefochtener Entscheid E. 6a f.). Er macht jedoch geltend, die Kündigung sei unverhältnismässig.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 05.07.2019, Nr. 100.2018.271U, Seite 6

E. 3.2

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; zuletzt etwa VGE 2018/57 vom 30.10.2018 E. 5.1; s. auch BGE 140 II 194 E. 5.8.2). Mitzuberücksichtigen 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. 4

Aufgrund der Akten ist von folgendem rechtserheblichen Sachverhalt auszugehen:

E. 4.1

Der Beschwerdeführer war seit dem 1. März 1998 im FB bzw. AJV angestellt. Zu Beginn hatte er eine befristete Anstellung mit einem Beschäftigungsgrad von 50 %. Ab dem 1. Juli 1999 war das Arbeitsverhältnis unbefristet und ab dem 15. April 2004 arbeitete er mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % (vgl. Personaldossier pag. 469 f., 488, 507, 513). Gleichzeitig mit der Erhöhung seines Arbeitspensums wechselte er von der Aufsicht/Betreuung in die Transportstation im Regionalgefängnis Er arbeitete weiterhin in der Funktion «Betreuer III» (vgl. Personaldossier pag. 513).

E. 4.2

Von September 2015 bis Anfang Dezember 2017 war der Beschwerdeführer wegen Unfalls (Sturz von der Leiter bzw. angerissene Achillessehne durch Fehltritt) und/oder Krankheit (Operation Hand bzw. Rückenprobleme) wie folgt krankgeschrieben (vgl. Personaldossier pag. 158, 160, 162, 164 f., 170, 172, 176, 178, 180, 183, 295, 297, 299, 301, 303, 306, 310, 314, 317, 321, 324, 328, 331, 334, 336; vgl. auch angefochtener Entscheid E. 5b, ebenfalls zu früheren Abwesenheiten):

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 05.07.2019, Nr. 100.2018.271U, Seite 7 -

E. 4.3

Mitarbeitergespräche (MAG) sind ab dem Jahr 2005 aktenkundig. In den Jahren 2006, 2007, 2008, 2010 und 2013 erhielt der Beschwerdeführer die Gesamtbeurteilung «A» (Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt [gute Leistungen]), in den Jahren 2005 und 2012 die Gesamtbeurteilung «B» (Zielvorgaben oder Leistungserwartungen teilweise erfüllt [ausreichende Leistungen]; vgl. Personaldossier pag. 386 f., 391, 396, 402, 407, 409). Die Gesamtbeurteilung «B» im Jahr 2012 wurde wie folgt begründet: «Die Auftragsbearbeitung muss effizienter und möglichst weit nach vorne bearbeitet werden. Arbeiten innerhalb der vorgegebenen Leitplanken» (vgl. Personaldossier pag. 407). Im Jahr 2013 erhielt der Beschwerdeführer die Gesamtbeurteilung «A» mit der Begründung, er habe die Zielvorgaben 2013 erfüllt und somit eine gute Leistung erbracht (vgl. Personaldossier pag. 409). Am 10. September 2014 fand ein Gespräch zwischen ihm und seiner direkten Vorgesetzten (nachfolgend: Vorgesetzte) statt. Diese hielt ihm vor, er habe am 1. August 2014 das Dienstfahrzeug während seines Piketteinsatzes ohne vorgängige Rücksprache mit der Leitung zu sich nach Hause genommen und damit gegen die geltenden Regeln verstossen, wonach die Benutzung dieser Fahrzeuge für jegliche private Zwecke untersagt sei. Der Beschwerdeführer betrachtete diesen Verstoss als Bagatelle und hielt schriftlich fest, dass er mit derartigen «Mitarbeiterkontrollen» nicht einverstanden sei (vgl. Personaldossier pag. 589). Am darauffolgenden Tag informierte die Vorgesetzte den Verantwortlichen im Personaldienst per E-Mail über das geführte Gespräch und hielt fest, es

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 05.07.2019, Nr. 100.2018.271U, Seite 8 sei nicht das erste Gespräch mit dem Beschwerdeführer gewesen. Sie versuche seit sieben Jahren, diesen mit Vernunft und gutem Zureden dazu zu bringen, sich an die Spielregeln, Vorgaben und Abmachungen zu halten; leider ohne Erfolg (vgl. Personaldossier pag. 590).

E. 4.4

Im MAG vom 20. November 2014 erhielt der Beschwerdeführer für das Jahr 2014 die Gesamtbeurteilung «B» mit folgender Begründung: «Teilweise ungenügende Arbeitsleistung in der Koordination, Fehler durch mangelnde Konzentration. In Eigenregie Vorgaben umgehen. Im Fahrdienst sich nicht immer an die Vorgaben halten» (vgl. Personaldossier pag. 417). Für die folgende Beurteilungsperiode wurden als Arbeits- und Leistungsziele vereinbart, dass sich der Beschwerdeführer an Spielregeln, Abmachungen und Vorgaben hält, Fahrtrouten nach Dispoplan fährt sowie sein Zeitmanagement optimiert (vgl. Personaldossier pag. 416). Die von ihm veranlasste Überprüfung der Beurteilung durch den nächst höheren Vorgesetzten führte zum gleichen Ergebnis (vgl. Personaldossier pag. 615 f.; 618 f.). Letzterer beauftragte die Vorgesetzte daraufhin, mit dem Beschwerdeführer im Beisein einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters des Personaldienstes vorerst monatliche Standortgespräche zu führen und dort die Zielerreichung, das Einhalten der Pflichten, die Leistungen sowie das Verhalten zu thematisieren. Das Ergebnis dieser Gespräche und die allenfalls notwendigen Massnahmen seien in einer Aktennotiz zuhanden des Personaldossiers festzuhalten (vgl. Personaldossier pag. 619). In der Folge fanden monatliche, später zweimonatliche Standortgespräche mit dem Beschwerdeführer statt (vgl. dazu angefochtener Entscheid E. 5c/cc; Personaldossier pag. 632 f., 645 ff., 648 f., 654 f., 657 f.).

E. 4.5

Im MAG vom 23. Oktober 2015 erhielt der Beschwerdeführer wiederum die Gesamtbeurteilung «B» mit der Begründung, er fahre sicher und vorausschauend, kontrolliere die Insassinnen und Insassen sicher und gut und sei ihnen gegenüber freundlich und bestimmt. Seine Teamkollegen schätzten ihn privat, könnten sich im Tagesgeschäft jedoch nicht immer auf ihn verlassen. Seine Vorgesetzte könne nicht jederzeit darauf vertrauen, dass er die Regeln und Abmachungen einhalte. Seine Pünktlichkeit sei teilweise ungenügend und somit für Dritte unprofessionell. Sein Verhalten dem Transportdienst gegenüber sei einerseits hilfsbereit und andererseits unfair.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 05.07.2019, Nr. 100.2018.271U, Seite 9 Der Vorgesetzten gegenüber sei er zum einen gut gestimmt, freundlich, sehr hilfsbereit und verständig, zum anderen verfolge er seine Linie und sei wenig kompromissbereit. Als Verhaltensziele wurden vereinbart, dass sich der Beschwerdeführer an Regeln und Abmachungen hält und seine Pünktlichkeit verbessert. Der Beschwerdeführer bemerkte zum MAG, gemäss dem Gespräch mache er vieles gut und richtig. Aus seiner Sicht müsste er die Bewertung «A» erhalten und dürften die kleinen nicht sicherheitsrelevanten Abweichungen nicht zu einem «B» führen. Er wolle sich an die Regeln halten und mache nichts mit Absicht. Er sei sich seiner Handlungen bewusst und finde, er beachte Regeln und Abmachungen und halte diese ein (vgl. Personaldossier pag. 424).

E. 4.6

Mit Schreiben vom 5. November 2015 wandte sich der Beschwerdeführer an den stellvertretenden Abteilungsvorsteher und erklärte, er habe versucht, in den letzten beiden Standortgesprächen durch Zurückhaltung eine Beruhigung der Konflikte zu erzielen. Leider seien die Gespräche einseitig gegen ihn gerichtet gewesen und in den Protokollen «noch so angeheizt» worden, dass er dies nicht akzeptieren könne. Nachdem er nochmals auf das MAG 2014 Bezug genommen und seine diesbezügliche Enttäuschung bestätigt hatte, erklärte er weiter, auch die Beurteilung im MAG 2015 sei seines Erachtens nicht korrekt. In seiner Arbeit und der Umsetzung seines fachlichen Wissens hätte es nichts zu bemängeln gegeben. Die schlechte Beurteilung seiner Person sei auf Mittags- und Pausengespräche zurückzuführen. Er schätze seine Arbeit im Transportdienst sehr und wünsche sich sehnlichst, dass sich die Angelegenheit beruhige (vgl. Personaldossier pag. 670 ff.).

E. 4.7

Am 7. Januar 2016 führte die Vorgesetzte ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer, an dem sie ihm eröffnete, sie sehe seine berufliche Zukunft nach seiner Handoperation nicht mehr im Fahr-, sondern im Innendienst. Einerseits aufgrund seiner gesundheitlichen Probleme (Gelenkprobleme, Verschlechterung der Blutzuckerwerte, Entzug des Fahrausweises D1 nach externer Kontrolle, negative Veränderung des gesundheitlichen Erscheinungsbilds), andererseits weil sich die Zusammenarbeit mit den Kollegen im Transportdienst negativ verändert habe (vgl. Personaldossier pag. 675). Der Beschwerdeführer erwiderte, er würde auch in Zu-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 05.07.2019, Nr. 100.2018.271U, Seite 10 künft gerne fahren, was er mit Stellungnahme zur Gesprächsnotiz vom 7. Januar 2016 bestätigte (vgl. Personaldossier pag. 674).

E. 4.8

Per Februar 2016 wurde der Beschwerdeführer vom Fahr- in den Innendienst versetzt (vgl. Personaldossier pag. 428 ff.). Als Mitarbeiter der Einsatzzentrale bestanden seine Hauptaufgaben gemäss Stellen- beschreibung vom 15. Februar 2016 erstens darin, die interkantonalen Ge- fangenentransporte zu koordinieren und in der Disposition mitzuhelfen. Zweitens hatte er bei personellen Engpässen Transporte von Einge- wiesenen zu begleiten. Als dritte Hauptaufgabe waren das Führen der Sta- tistik und der Zeiterfassung sowie allgemeine administrative Arbeiten ge- nannt (vgl. Personaldossier pag. 435). Weitere Standortgespräche fanden soweit aus den Akten ersichtlich nicht statt. Im MAG vom 14. November 2016 erhielt der Beschwerdeführer die Gesamtbeurteilung «A» mit der Be- gründung, er erledige seine Aufgaben in der Koordination pflichtbewusst, helfe aktiv bei der Disposition mit, gebe den Fahrern auf ihre Fragen hilf- reiche und sinnvolle Antworten und informiere seine Vorgesetzte bei spezi- ellen Abläufen oder Schwierigkeiten (vgl. Personaldossier pag. 440). Im Ja- nuar 2017 wurde die Stellenbeschreibung minim angepasst, indem bei den Hauptaufgaben das «Führen der Statistik» gestrichen wurde (vgl. Personal- dossier pag. 447).

E. 4.9

Am 30. März 2017 disponierte der Beschwerdeführer zwei Vor- führungen beim Staatssekretariat für Migration (SEM) fehlerhaft, was zur Folge hatte, dass das SEM zwei straffällige Insassen nach der Befragung fälschlicherweise entliess (vgl. Personaldossier pag. 683 ff.). Mit E-Mail vom 3. April 2017 teilte ein Mitarbeiter des Regionalgefängnisses ... seiner Vorgesetzten mit, dem Beschwerdeführer seien in letzter Zeit immer wieder Fehler unterlaufen, welche diesem gemeldet werden mussten, um die nötigen Korrekturen zu veranlassen. So habe der Beschwerdeführer bereits vor ein paar Monaten mehrere Fälle disponiert und die Entlassung ab dem SEM angeordnet, obwohl die betreffenden Personen keinesfalls entlassen werden durften. Man habe die Fehler bemerkt und ihn darauf aufmerksam gemacht (vgl. Personaldossier pag. 687). Der Beschwerdeführer erklärte in einem darauffolgenden Gespräch vom 20. April 2017 mit seiner Vorgesetzten und zwei weiteren Beteiligten, die bei ihm eingehenden

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 05.07.2019, Nr. 100.2018.271U, Seite 11 Aufträge seien oft unvollständig und erforderten ein Nachfragen beim Auf- traggeber. Mangels Französischkenntnissen habe er den Auftrag, bei dem es fälschlicherweise zu einer Entlassung gekommen sei, nicht vollumfäng- lich verstanden und die mitgelieferten Dokumente nicht genau gelesen. Die anderen involvierten Stellen hätten jedoch ebenfalls Fehler gemacht, da auch sie sich hätten vergewissern müssen, ob die Entlassung korrekt sei. Weiter räumte er ein, dass ihm ein vergleichbarer Fehler zuvor auch schon unterlaufen sei (vgl. Personaldossier pag. 689).

E. 4.10

Am 1. Juni 2017 fand ein Gespräch statt, in welchem die Vorge- setzte den Beschwerdeführer auf verschiedene in letzter Zeit begangene Fehler aufmerksam machte (bei Feierabend nicht erledigter Transport- auftrag, mehrmalige Abwesenheit vom Arbeitsplatz ohne Information der zuständigen Person und ohne Umleitung des Telefons, Gleichgültigkeit bei der Arbeit, mangelnde Konzentration bzw. Flüchtigkeitsfehler; vgl. Perso- naldossier pag. 697). Am Monatsrapport vom 6. Juni 2017 sprachen die Mitarbeitenden des Transportdienstes ihren Unmut über das Verhalten des

Beschwerdeführers aus (vgl. Personaldossier pag. 698). Am 5. Juli 2017 schloss die Vorgesetzte mit dem Beschwerdeführer eine Zielvereinbarung ab. Darin wurde namentlich vereinbart, dass der Beschwerdeführer eingehende Transporte sorgfältig und effizient erledigt, Externe und Arbeitskollegen zuvorkommend bedient und ihre Anliegen korrekt und speditiv bearbeitet, beim Verlassen des Arbeitsplatzes die Disposition in Kenntnis setzt und das Telefon wenn nötig abstellt, eingehende Anrufe jederzeit entgegennimmt, bei Feierabend sicherstellt, dass die anstehende Arbeit erledigt ist, grundsätzlich keine privaten Telefongespräche führt und aktiv dafür sorgt, dass er sein in jenem Zeitpunkt wegen angerissener Achillessehne reduziertes Arbeitspensum schrittweise erhöhen und schliesslich wieder Vollzeit arbeiten kann. Die Zielerreichung sollte monatlich besprochen bzw. kontrolliert werden (vgl. Personaldossier pag. 705 f.). Am 31. Juli 2017 fand ein weiteres Gespräch statt, in welchem die Vorgesetzte dem Beschwerdeführer unter anderem mitteilte, er arbeite gut, sie habe nichts zu beanstanden. Gleichentags machte sie einen Nachtrag zur Aktennotiz zu diesem Gespräch und hielt fest, der Beschwerdeführer habe am Nachmittag einen Transportauftrag bearbeitet und einen falschen Abgangs-ort aufgeführt (vgl. Personaldossier pag. 716).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 05.07.2019, Nr. 100.2018.271U, Seite 12

E. 4.11

Am 29. August 2017 fand ein Standortgespräch in Anwesenheit der Chefin Personal und der Vorgesetzten statt, an welchem unter anderen der Beschwerdeführer, sein Hausarzt und eine Mitarbeiterin der IV-Stelle teilnahmen. Es ging hauptsächlich darum zu klären, ob der Beschwerdeführer seine Arbeit wieder zu 100 % aufnehmen kann. Ebendies hatte die IV-Stelle mit Vorbescheid vom 17. Juli 2017 erkannt, wohingegen der Beschwerdeführer von seinem Hausarzt im Gesprächszeitpunkt immer noch zu 50 % krankgeschrieben war. Am Ende des Gesprächs wurde vereinbart, dass der Beschwerdeführer im September 60 % arbeitet, im Oktober 70 % und anschliessend besprochen wird, ob 80 % möglich sind (vgl. Personaldossier pag. 722 ff.). Am 30. August 2017 beurteilte die Vorgesetzte die Arbeit des Beschwerdeführers als teilweise gut, teilweise nicht gut. Sie machte ihn auf weitere Fehler aufmerksam (fehlende Weitertransporte, ungenügende Abklärungen, falsche Auskunft an ausserkantonalen Kollegen, Telefon nicht umgeleitet) und merkte an, aus ihrer Sicht seien diese vermeidbar und unerwünscht; das Image des Transportdienstes leide darunter (vgl. Personaldossier pag. 721). In einem weiteren Gespräch zwischen der Vorgesetzten und dem Beschwerdeführer am 29. September 2017 äusserte dieser, dass er die ersten beiden Arbeitstage im Oktober lieber noch nicht mit einem Pensum von 70 % arbeiten möchte; er fühle sich noch nicht so weit. Er werde im Verlauf der Woche zum Arzt gehen. Die Vorgesetzte machte ihn anschliessend auf verschiedene Fehler im Tagesgeschäft aufmerksam (vgl. Personaldossier pag. 730 f.).

E. 4.12

Im MAG vom 23. Oktober 2017 erhielt der Beschwerdeführer die Gesamtbeurteilung «C» (Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen nicht erfüllt [nicht ausreichende Leistungen]). Die Vorgesetzte begründete die schlechte Qualifikation damit, der Beschwerdeführer arbeite unzuverlässig und ihr Vertrauen in ihn sei erschüttert. Er habe im vergangenen Jahr mit der Anordnung der Entlassung eines Insassen ab dem SEM einen groben Fehler begangen. Er sei vergesslich und/oder unkonzentriert und stelle somit ein

Sicherheitsrisiko im Transportdienst dar.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 05.07.2019, Nr. 100.2018.271U, Seite 13 Sie zweifle an seiner Ehrlichkeit dem AJV, dem Transportdienst und ihr gegenüber (vgl. Personaldossier pag. 450).

E. 4.13

Das letzte aktenkundige Gespräch fand Ende Oktober 2017 statt. Die Vorgesetzte hielt dem Beschwerdeführer wiederum verschiedene Fehlleistungen vor (ungenügende Abklärungen bei unklaren Transportaufträgen, falsch hinterlegte Namen von Insassen im System, Einschlafen am Arbeitsplatz, zu lange Abwesenheiten vom Arbeitsplatz, Verzögerung anstehender Arbeiten). Dieser erklärte sich mit den Vorhaltungen teilweise nicht einverstanden (vgl. Personaldossier pag. 732 f.).

E. 4.14

Mit Schreiben vom 5. Dezember 2017 stellte das AJV dem Beschwerdeführer die Kündigung in Aussicht und gewährte ihm das rechtliche Gehör (vgl. Personaldossier pag. 734 ff.). Am 31. Januar 2018 nahm der Beschwerdeführer Stellung zur beabsichtigten Kündigung (vgl. Personaldossier pag. 744 ff.). In der Folge löste das AJV das Arbeitsverhältnis auf (Verfügung vom 14. Februar 2018; vgl. Personaldossier pag. 748 ff.; vorne Bst. A). 5. 5.1 Der Beschwerdeführer macht geltend, er habe während fast 20 Jahren beim Kanton gearbeitet und sei in einem für das berufliche Fortkommen nicht einfachen Alter. Durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses werde er empfindlich getroffen. Der Vorfall vom 30. März 2017 sei eine einmalige Sache und nicht allein seine Schuld gewesen. Die eingehenden Aufträge seien oft unvollständig und erforderten ein Nachfragen seitens des Transportdienstes. Gemäss Stellenbeschreibung seien für die Tätigkeit als Mitarbeiter Einsatzzentrale gute mündliche Französischkenntnisse erforderlich. Der Transportdienst habe pflichtwidrig gehandelt, indem er ihn in diese Funktion versetzt habe, ohne seine Fremdsprachenkenntnisse abzuklären. Zudem sei nicht nachvollziehbar, weshalb man ihm ein neues Aufgabengebiet zugeteilt habe, nachdem er im Jahr 2016 mit der Gesamtbeurteilung «A» beurteilt worden sei. Die Kündigung sei unter diesen Umständen unverhältnismässig.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 05.07.2019, Nr. 100.2018.271U, Seite 14 5.2 Hierzu ist Folgendes zu erwägen: 5.2.1 Obwohl der Beschwerdeführer seit dem 8. September 2014 wegen Unfalls und/oder Krankheit praktisch durchgehend ganz oder teilweise arbeitsunfähig geschrieben und die Sperrfrist von 180 Tagen längstens abgelaufen war (vgl. vorne E. 4.2; Art. 28 Abs. 1 Bst. b PG), liess ihm seine Vorgesetzte Zeit, um zu genesen, ohne dass der Kanton dazu verpflichtet gewesen wäre (vgl. BVR 2009 S. 107 E. 9.1; VGE 2015/343 vom 23.3.2016 E. 2). Die Vorgesetzte führte zahlreiche Gespräche mit ihm und versuchte, ihn wieder (vollständig) in den Arbeitsprozess einzugliedern. Als sein Gesundheitszustand die Arbeit als Fahrer nicht mehr zulies, beschäftigte sie ihn im Innendienst weiter (vgl. vorne E. 4.7 f.). Erst nachdem der Beschwerdeführer das am Standortgespräch vom 29. August 2017 vereinbarte Ziel, seiner Arbeit ab Oktober 2017 in einem Pensum von 70 % nachzugehen (vgl. vorne E. 4.11), Ende November 2017 immer noch nicht erreicht hatte, und auch sein Verhalten und seine Arbeitsleistungen nach wie vor nicht den Erwartungen entsprachen (vgl. dazu nachfolgende E. 5.2.2 f.), entschloss sich das AJV zur Kündigung. 5.2.2 Das Verhalten des Beschwerdeführers und der Umstand, dass er sich nicht an Vorgaben und Abmachungen

hielt, gab seit vielen Jahren Anlass zu Beanstandungen seitens seiner Vorgesetzten (vgl. vorne E. 4.3). Im MAG vom 20. November 2014 wurde das Nichteinhalten von Vorgaben denn auch (erneut) thematisiert und erhielt der Beschwerdeführer namentlich deswegen die Gesamtbeurteilung «B» (vgl. vorne E. 4.4). Obwohl sich seine Vorgesetzte und der Personaldienst im darauffolgenden Jahr die Zeit nahmen, regelmässige Standortgespräche mit ihm zu führen, änderte sich sein Verhalten nicht. Vielmehr zeigte er sich wenig einsichtig und suchte die Fehler bei den anderen (vgl. Personaldossier pag. 424, 632 f., 634 f., 645 ff., 648 f., 654 f., 657 f.). Im MAG vom 23. Oktober 2015 hielt ihm seine Vorgesetzte erneut vor, sie könne nicht jederzeit darauf vertrauen, dass er die Regeln und Abmachungen einhalte (vgl. vorne E. 4.5). Eine vorübergehende Besserung trat ein, nachdem er vom Fahrer in den Innendienst gewechselt hatte (vgl. vorne E. 4.8). Aber bereits im darauffolgenden Jahr machte u.a. sein Benehmen wiederum Gespräche mit der Vorgesetzten erforderlich (vgl. vorne E. 4.10 ff.). Nachdem sich auch die Arbeitskollegen über ihn beschwert hatten, versuchte die Vorgesetzte den Beschwerde-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 05.07.2019, Nr. 100.2018.271U, Seite 15 führer mit genau definierten Zielen und weiteren Gesprächen zu einer Verhaltensänderung zu bewegen (vgl. vorne E. 4.10 f.). Jedoch waren auch diese Massnahmen nicht zielführend. 5.2.3 Die Arbeitsleistungen des Beschwerdeführers wurden ab dem Jahr 2014 immer wieder in bestimmten Bereichen bemängelt. Im MAG vom

E. 08

September bis 19. Oktober 2014 100 % - 20. Oktober 2015 bis 12. Januar 2016 50 % -

E. 13

Januar bis 7. Februar 2016 100 % - 08. Februar bis 24. April 2016 50 % - 25. April bis 1. Mai 2016 80 % - 03. bis 27. Mai 2016 20 % - 28. Mai bis 3. Juli 2016 80 % - 10. bis 12. August 2016 100 % -

E. 17

August bis 2. Dezember 2016 100 % - 03. Dezember 2016 bis 29. August 2017 50 % - 27. Juni bis 9. Juli 2017 (zusätzlich) 100 % - 29. August bis 1. Dezember 2017 40 %

E. 20

November 2014 hielt ihm seine Vorgesetzte die teilweise ungenügende Arbeit in der Koordination und Fehler aufgrund mangelnder Konzentration vor, im MAG vom 23. Oktober 2015 ungenügende Pünktlichkeit (vgl. vorne E. 4.4 f.). Mit der fehlerhaften Disposition vom 30. März 2017 (vgl. vorne E. 4.9) unterlief dem Beschwerdeführer ein gravierender Fehler. Dass die ungerechtfertigte Entlassung der beiden Insassen durch genügende Aufmerksamkeit anderer Beteiligter möglicherweise hätte verhindert werden können, mag sein, ändert jedoch nichts daran, dass die mangelhafte Arbeitsleistung des Beschwerdeführers ursächlich dafür war. Auch der Umstand, dass eingehende Aufträge angeblich oft unvollständig waren und ein Nachfragen seitens des Transportdienstes erforderlich machten, entschuldigt den Fehler nicht. Der Einwand, es hätten anlässlich der Veretzung in den Innendienst seine Französischkenntnisse überprüft werden müssen, hilft ebenfalls nicht. Bereits bei seiner früheren Tätigkeit als Fahrer waren gemäss Stellenbeschreibung gute mündliche Französischkenntnisse erforderlich (vgl. Personaldossier pag. 389); diesbezüglich hat sich nichts geändert. Insbesondere wäre es aber seine Pflicht als Arbeitnehmer gewesen, auf das Fremdsprachendefizit aufmerksam

zu machen oder zumindest im Rahmen der Arbeitserfüllung Hilfe bei der Vorgesetzten oder seinen Arbeitskollegen zu suchen. Seine angeblich ungenügenden Französischkenntnisse entschuldigen den begangenen Fehler daher ebenfalls nicht. Im Weiteren trifft nicht zu, dass es sich bei der fehlerhaften Disposition vom 30. März 2017 um eine einmalige Sache handelte. Vielmehr waren dem Beschwerdeführer bereits früher entsprechende Fehler unterlaufen, welche jedoch durch Mitarbeitende anderer Stellen bemerkt und korrigiert bzw. rückgemeldet worden waren (vgl. vorne E. 4.9). Auch ist nicht richtig, dass dem Beschwerdeführer nach der Bewertung im MAG vom 14. November 2016 ein neues Aufgabengebiet zugeteilt wurde. Bei den Hauptaufgaben fiel das Führen der Statistik weg, neue Aufgaben erhielt er hingegen nicht (vgl. vorne E. 4.8). Nach dem Vorfall vom 30. März

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 05.07.2019, Nr. 100.2018.271U, Seite 16 2017 gab die Vorgesetzte dem Beschwerdeführer regelmässig Rückmeldung zur Arbeit, wies ihn auf begangene Fehler hin und machte ihm deutlich, dass solche in seiner Funktion nicht toleriert werden könnten. Mit der Zielvereinbarung vom 5. Juli 2017 erhielt er nochmals klare Vorgaben für seine Arbeit und wurde ihm erneut ins Bewusstsein gerufen, dass er unter Beobachtung stand (vgl. vorne E. 4.10). Trotz all dieser Massnahmen verbesserten sich seine Arbeitsleistungen jedoch nicht, sodass sie im MAG vom 23. Oktober 2017 in weiten Teilen als mangelhaft beurteilt werden mussten und er die Gesamtbeurteilung «C» erhielt (vgl. vorne E. 4.12).

5.3 Nach dem Gesagten war insbesondere die Vorgesetzte in den letzten Jahren vor der Kündigung sehr darum bemüht, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer aufrechtzuerhalten und scheute dafür keinen Aufwand. Sie hat alles ihr Zumutbare unternommen, um ihn wieder vollständig in den Arbeitsprozess einzugliedern und zu einem Verhalten und einer Leistung zu befähigen, die für den Betrieb tragbar sind. Angesichts dieser Umstände hat der Kanton als Arbeitgeber die ihm obliegende Fürsorgepflicht nicht verletzt.

5.4 In die Würdigung, ob die Kündigung verhältnismässig ist, sind namentlich die lange Dauer des Anstellungsverhältnisses und der Umstand einzubeziehen, dass der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Kündigung nur noch rund viereinhalb Jahre vor der ordentlichen Pensionierung stand (Ende August 2022; Art. 14 Abs. 1 PG). Das öffentliche Interesse an der Entlassung wiegt allerdings schwer, zumal der Beschwerdeführer in den letzten gut zwei Jahren vor der Kündigung nicht nur nie voll arbeitsfähig war, sondern auch ungenügende Leistungen erbrachte und ein Verhalten zeigte, welches für den Betrieb auf Dauer untragbar wurde. Weder die Ver-setzung in den Innendienst noch das Standortgespräch vom 29. August 2017 führten dazu, dass der Beschwerdeführer das vereinbarte Arbeitspensum erreichen konnte. Die enge Begleitung durch seine Vorgesetzte, die zahlreichen Gespräche und die Definition klarer Ziele bewirkten weder bessere Arbeitsleistungen noch eine Verhaltensänderung. Eine nachhaltige Verbesserung blieb aus. Zudem stellten die nachlassende Konzentration des Beschwerdeführers und dessen zahlreiche Fehler im Arbeitsalltag zunehmend ein Sicherheitsrisiko dar, wie der Vorfall vom 30. März 2017 zeigt

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 05.07.2019, Nr. 100.2018.271U, Seite 17 (vgl. vorne E. 4.9). Der weitere Verbleib des Beschwerdeführers würde dem öffentlichen Interesse am reibungslosen Funktionieren des Transportdienstes zuwiderlaufen. Zwar ist dem Beschwerdeführer darin zu folgen, dass die Kündigung ihn angesichts der langen Anstellungsdauer und seines fortgeschrittenen Alters hart trifft.

Indessen geht hier das Interesse des AJV an leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche sich im Arbeitsalltag verlässlich und korrekt verhalten, dem Interesse des Beschwerdeführers vor, seine Stelle zu behalten. Das Verwaltungsgericht hat wiederholt in diesem Sinn entschieden (vgl. für vergleichbare Wertungen BVR 2007 S. 538 E. 4.3; VGE 2018/57 vom 30.10.2018 E. 5.3, 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). Die Kündigung erweist sich somit als verhältnismässig. 5.5 Nach dem Gesagten hält der angefochtene Entscheid der Rechtskontrolle stand. Die Beschwerde ist somit unbegründet und abzuweisen. 6. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird der unterliegende Beschwerdeführer kostenpflichtig (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Anspruch auf Parteikostenersatz hat er nicht (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG). Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht: 1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'000.--, werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 05.07.2019, Nr. 100.2018.271U, Seite 18 3. Es werden keine Parteikosten gesprochen. 4. Zu eröffnen: - dem Beschwerdeführer - 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.--.

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