

BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2020 404 vom 31. März 2022

BE Verwaltungsgericht, 2022-03-31, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_100_2020_404

FR: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2020 404 du 31 mars 2022

IT: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2020 404 del 31 marzo 2022

Regeste

fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid des Regierungsstatthalteramts Seeland vom 5. Oktober 2020; vbv 12/2020) | 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). Die Bestimmungen über Form und Frist sind eingehalten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG). Auf die Beschwerde ist unter Vorbehalt von E. 1.2 hiernach einzutreten.

E. 1.2

Anfechtungsobjekt im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht bildet der Entscheid der Regierungsstatthalterin vom 5. Oktober 2020; dieser ist an die Stelle der Verfügung der Gemeinde vom 6. März 2020 getreten (sog. Devolutiveffekt der Beschwerde; vgl. BVR 2018 S. 528 E. 3.3, 2010 S. 411

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 4 E. 1.4; Ruth Herzog, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 74 N. 26). Soweit die Beschwerdeführerin auch die Aufhebung der Verfügung der Gemeinde beantragt, ist daher auf die Beschwerde nicht einzutreten. Die Beschwerdeführerin beantragt zwar die (vollständige) Aufhebung des angefochtenen Entscheids (vorne Bst. C). Aus der Begründung ergibt sich aber, dass sie den Entscheid nur insoweit anfechtet, als die Beschwerde abgewiesen wurde (vgl. Beschwerde S. 7).

E. 1.3

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

E. 2

Aus den Akten ergibt sich folgender rechtserheblicher Sachverhalt, der unbestritten ist:

E. 2.1

Die Beschwerdeführerin war ab 1. August 2016 mit einem Beschäftigungsgrad von 50 % als Sachbearbeiterin Personal in der Abteilung Finanzen der Gemeinde B._____

angestellt; per 1. April 2018 erhöhte sie ihren Beschäftigungsgrad auf 60 % (Vorakten Gemeinde Beilagen 2-4). Die Beschwerdeführerin absolvierte vom 24. Oktober 2017 bis 17. Oktober 2018 den einjährigen Lehrgang «HR-Fachfrau mit eidgenössischem Fachausweis» der ... AG in ... (nachfolgend: Kursanbieter). In einem Nachtrag vom 17. August 2017 zum Anstellungsvertrag (nachfolgend: Weiterbildungsvereinbarung) hielt die Gemeinde fest, dass sie in Anwendung von Art. 172-175 der (kantonalen) Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1) die Weiterbildung der Beschwerdeführerin unterstützt und das Schulgeld (inkl. Seminar- und Prüfungskosten) übernimmt. Weiter wurde vereinbart, dass «die Schultage zu Lasten» der Beschwerdeführerin «gehen». Eine allfällige

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 5 Rückzahlungspflicht wurde wie folgt geregelt (Vorakten Gemeinde Beilage 11): «Bei erfolgreichem Abschluss des Lehrgangs HR-Fachfrau reduziert sich der Rückzahlungsbetrag (Seminar- und Prüfungskosten) jeweils um 1/24 befristet auf 2 Jahre nach Abschluss der Weiterbildung. - Bei Nichtbestehen der Prüfung 25 % der Kosten. - Bei vorzeitigem Abbruch der Weiterbildung 50 % der Kosten.» Die Beschwerdeführerin arbeitete grundsätzlich am Montag, Dienstag und Freitag (Akten RSA pag. 85). Die ordentlichen Unterrichtseinheiten des Lehrgangs fanden jeweils am Dienstag und Donnerstag von 18.00-20.40 Uhr statt (Beilage 28 in Akten RSA 3B.2); ergänzende Kurseinheiten wurden teilweise an anderen Tagen durchgeführt (vgl. Vorakten Gemeinde Beilage 25).

E. 2.2

Als Sachbearbeiterin Personal hatte die Beschwerdeführerin unbestrittenemassen Zugriff auf sämtliche Personaldossiers und die darin enthaltenen Daten (Akten RSA pag. 30 und 82). Über eine Zugangsberechtigung zu den elektronischen Personaldossiers verfügten von der Beschwerdeführerin abgesehen einzig die ihr direkt vorgesetzte Bereichsleiterin Personal, der Abteilungsleiter Finanzen, ein anderer Sachbearbeiter und der Lernende. Die Gemeinde B._____ führte die Personaldossiers bis Herbst 2017 in Papierform. Die noch vor der Digitalisierung abgeschlossene Weiterbildungsvereinbarung vom 17. August 2017 wurde zunächst in Papierform im Dossier der Beschwerdeführerin abgelegt und im Herbst 2017 zusammen mit den übrigen Dokumenten eingescannt. Das physische Personaldossier wurde anschliessend im Büro des Abteilungsleiters aufbewahrt (Beschwerdeantwort S. 4 f.).

E. 2.3

Für den einjährigen Lehrgang «HR-Fachfrau» stellte der Kursanbieter zwei Rechnungen im Gesamtbetrag von Fr. 8'920.-- aus. Die erste Semesterrechnung (Fr. 4'460.--) vom 9. Oktober 2017 war an die Finanzabteilung der EG B._____ adressiert und mit einer Zahlungsfrist bis 8. November 2017 versehen. Die zweite Semesterrechnung (Fr. 4'460.--) vom 9. April 2018 war neu an die Privatadresse der Beschwerdeführerin gerichtet. Die Beschwerdeführerin visierte beide Rechnungen mit ihrem Kürzel und leitete sie intern zur Zahlung weiter (Vorakten Gemeinde Beilagen 12 und 13). Die Gemeinde bezahlte sie fristgerecht und übernahm

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 6 so – wie in der Weiterbildungsvereinbarung vereinbart (vorne E. 2.1) – das Schulgeld von Fr. 8'920.-- vollumfänglich. Zudem kam die Gemeinde für die Gebühren

der eidgenössischen Berufsprüfung, deren Wiederholung sowie für weitere Auslagen auf (vgl. detaillierte Kostenaufstellung Vorakten Gemeinde Beilage 26).

E. 2.4

Im Frühjahr 2018 erhielt die Beschwerdeführerin Kenntnis von der neu geschaffenen Möglichkeit, beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) Bundesbeiträge für Weiterbildungen zu beantragen (Akten RSA pag. 86). Am 26. September 2018 liess der Kursanbieter der Beschwerdeführerin per E-Mail Unterlagen für die Gesuchstellung zukommen mit dem Hinweis, diese seien nach Erhalt der Prüfungsverfügung der eidgenössischen Berufsprüfung auf dem Onlineportal des SBFI «hochzuladen». Der E-Mail waren Kopien der beiden Semesterrechnungen des Kursanbieters sowie eine auf den Namen der Beschwerdeführerin ausgestellt und auf den 17. Oktober 2018 vordatierte «Zahlungsbestätigung für vorbereitende Kurse auf eidg. Prüfungen» beigelegt (Beschwerdebeilage [BB] 11). Mit Letzterer bestätigte der Kursanbieter, dass die «vom Kursabsolvierenden bezahlte[n] Kursgebühren (inkl. MWSt.)» Fr. 8'920.-- betragen und dieser Betrag als anrechenbar bzw. als «Total für den Subventionsantrag» gilt. Er bestätigte weiter, dass für den Kurs keine kantonalen Subventionen gesprochen worden sind. Die beiden beigelegten Rechnungskopien sind mit denselben Daten wie die Originalbelege versehen (9.10.2017 und 9.4.2018; vgl. Vorakten Gemeinde Beilagen 12 und 13). Gegenüber dem Original weist die Kopie der Rechnung vom 9. Oktober 2017 jedoch einen entscheidenden Unterschied auf: Sie ist nicht mehr an die Gemeinde, sondern an die Beschwerdeführerin gerichtet, während alle übrigen Angaben (Rechnungsdatum, Rechnungsnummer, Referenznummer, Zahlungsfrist) unverändert geblieben sind.

E. 2.5

Die Beschwerdeführerin bestand die zur Zertifizierung erforderlichen Prüfungen, nicht jedoch die eidgenössische Berufsprüfung (BB 8 und 13). Am 9. November 2018 reichte die Beschwerdeführerin auf dem Onlineportal des SBFI ein Gesuch um Bundesbeiträge ein (BB 14; Vorakten Gemeinde Beilage 18). Das SBFI entsprach mit Verfügung vom 17. Januar 2019 dem Subventionsgesuch und zahlte der Beschwerdeführerin 50 % der anrechen-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 7 baren Kursgebühren, mithin Fr. 4'460.--, aus (Beilage 30 in Akten RSA 3B.2). Im Herbst 2019 wiederholte die Beschwerdeführerin die eidgenössische Berufsprüfung erfolglos (vgl. Akten RSA pag. 31).

E. 2.6

Am Freitag 21. Februar 2020, dem letzten Arbeitstag vor ihren Ferien, übergab die Beschwerdeführerin dem Abteilungsleiter ihre schriftliche Kündigung per 31. Mai 2020 (Vorakten Gemeinde Beilage 10). Am Vormittag rief sie zudem ihre direkte Vorgesetzte, welche am Freitag jeweils nicht arbeitete, an und informierte diese über ihre Kündigung (vgl. Beschwerde S. 14; BB 23 und 24; Beschwerdeantwort S. 19). Die Beschwerdeführerin war an diesem Tag allein im Büro, welches sie mit ihrer Vorgesetzten teilte. Aufgrund einer Aktualisierung der Serversysteme arbeitete sie teilweise am Arbeitsplatz ihrer Vorgesetzten und benutzte deren Computer (vgl. Beilage 35 in Akten RSA 3B.2; Akten RSA pag. 87).

E. 2.7

An ihrem nächsten Arbeitstag, am Montag, 24. Februar 2020 bemerkte die direkte Vorgesetzte der Beschwerdeführerin, dass die Weiterbildungsvereinbarung in Papierform nicht mehr auffindbar war (vgl. Beschwerdeantwort S. 5 f.). Zu diesem Zeitpunkt war sowohl ihr als auch der Beschwerdeführerin bekannt, dass die Weiterbildungsvereinbarung im elektronischen Personaldossier der Beschwerdeführerin ebenfalls fehlte (vgl. Akten RSA pag. 33 f. und 81 f.). Die Gemeinde beauftragte am 27. Februar 2020 ein externes Informatikunternehmen mit der Wiederherstellung des gelöschten elektronischen Dokuments. Die Wiederherstellung gelang und die Weiterbildungsvereinbarung wurde anschliessend wieder als PDF-Datei in das Personaldossier der Beschwerdeführerin integriert (vgl. Akten RSA pag. 35; Vorakten Gemeinde Beilagen 16 und 17). Das Exemplar in Papierform blieb jedoch unauffindbar (vgl. Beschwerdeantwort S. 6). In derselben Woche fand die Vorgesetzte am Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin das «Beitragsgesuch-Nr. ...» vom 9. November 2018. Laut diesem Dokument beantragte die Beschwerdeführerin für ihre Weiterbildung beim SBF Bundesbeiträge im Umfang von Fr. 4■960.-- (Semestergebühren von Fr. 4■460.-- zuzüglich Prüfungsgebühren; Vorakten Gemeinde Beilage 18).

E. 2.8

Die Beschwerdeführerin erhielt nach der Rückkehr aus den Ferien am 3. März 2020 an ihrem Arbeitsplatz zwei Schreiben ausgehändigt (vgl. Akten RSA pag. 6). Im ersten Schreiben, datiert auf den 3. März 2020, be-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 8 stätigte die Gemeinde die fristgerechte Auflösung des Anstellungsverhältnisses per 31. Mai 2020. Gleichzeitig stellte die Gemeinde die Beschwerdeführerin per sofort von der Arbeitsleistung frei. Zudem forderte die Gemeinde aufgrund des Nichtbestehens der Weiterbildung 25 % der geleisteten Zahlungen zurück (Vorakten Gemeinde Beilage 26). Im zweiten Schreiben, ebenfalls datiert auf den 3. März 2020, informierte die Gemeinde die Beschwerdeführerin über ihre Absicht, das Arbeitsverhältnis per 7. März 2020 fristlos zu beenden, und gewährte ihr hierzu das rechtliche Gehör (Vorakten Gemeinde Beilage 27). Die Beschwerdeführerin nahm am 6. März 2020 zur angekündigten fristlosen Kündigung Stellung (Vorakten Gemeinde Beilage 28). Am gleichen Tag verfügte die Gemeinde die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin per 7. März 2020 (BB 1).

E. 3

Die Beschwerdeführerin erhebt verschiedene formelle Einwände, die vorab zu behandeln sind.

E. 3.1

Zunächst macht sie eine Verletzung der Aktenführungspflicht geltend, weil die Gemeinde die Kündigung mit Unterlagen ausserhalb des Personaldossiers begründet habe (Beschwerde S. 11 f.).

E. 3.1.1

Art. 23 Abs. 1 VRPG gewährleistet als Teilgehalt des Anspruchs auf rechtliches Gehör von Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV; SR 101) und Art. 26 Abs. 2 der Kantonsverfassung (KV; BSG 101.1) das Recht der Parteien auf Einsicht in die

Verfahrensakten (Michel Daum, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 23 N. 1). Aus Art. 23 Abs. 1 VRPG sowie aus dem Grundsatz der Schriftlichkeit des Verfahrens (Art. 31 VRPG) ergibt sich die Pflicht der Verwaltung zur vollständigen Aktenführung. Aktuell wird diese Verpflichtung mit Rechtshängigkeit des Verfahrens (Reto Feller, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 16 N. 12). In den Akten ist alles festzuhalten, was zur Sache gehört und entscheidungswesentlich sein kann. Die Behörden haben die Vollständigkeit der im Verfahren eingebrachten und erstellten Akten sicherzustellen (BVR 2015 S. 557 E. 3.1, 2013 S. 407 E. 3.2, 2012 S. 252

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 9 E. 3.3.5, 2009 S. 49 E. 4.3.1; BGE 142 I 86 E. 2.2 ff., 138 V 218 E. 8.1.2, 130 II 473 E. 4.1; Michel Daum, a.a.O., Art. 23 N. 5).

E. 3.1.2

Das kommunale Personalrecht hält zum Personaldossier einzig fest, dass in diesem die Ergebnisse der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie die neu vereinbarten Ziele und Massnahmen abzulegen sind (vgl. Art. 22 Abs. 1 der Personalverordnung der Gemeinde B. _____ vom 20. November 2017), was im konkreten Fall unbestrittenermassen erfolgt ist. Das Bernische Personalrecht definiert das Personaldossier ebenfalls nicht näher und enthält mit Art. 164 Abs. 1 und 1a PV eine vergleichbare Regelung über die Ablage von Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen. Ohnehin werden Personaldossiers aber im Allgemeinen nicht im Hinblick auf ein bestimmtes Verfahren geführt, weshalb ihre Vollständigkeit unter dem Blickwinkel der Aktenführungspflicht nicht an einem solchen gemessen werden kann. In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten können die Personalakten zwar Teil der Verfahrensakten bilden. Der Beizug stellt aber keine zwingende Voraussetzung dar, etwa wenn die zu beurteilende Frage keinen Bezug zum Verhalten oder zur Leistung der betroffenen Person hat. Jedenfalls aber können die Verfahrensakten einer personalrechtlichen Streitigkeit umfassender sein als das Personaldossier, und es ist grundsätzlich nicht zu beanstanden, wenn eine Kündigung (auch) mit Unterlagen begründet wird, die nicht Teil des Personaldossiers bilden.

E. 3.1.3

Im zu beurteilenden Fall werden der Beschwerdeführerin Vorkommnisse zur Last gelegt, die mit ihrem bisherigen aktenkundigen Verhalten nichts zu tun haben und der Gemeinde erst unmittelbar vor der Einleitung des Kündigungsverfahrens bekannt geworden sind und daher zu diesem Zeitpunkt noch nicht Eingang ins Personaldossier gefunden hatten. Die der Beschwerdeführerin vorgeworfenen Handlungen sind aber in den Verfahrensakten vollständig dokumentiert und die Beschwerdeführerin konnte sich im vorinstanzlichen Verfahren hierzu äussern, was sie mit Stellungnahme vom 1. Juli 2020 auch getan hat (Akten RSA pag. 75 ff.). Die Beschwerdeführerin macht denn auch nicht geltend, ihr seien bestimmte Unterlagen oder sonstige Informationen vorenthalten worden. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs durch die Vorinstanz liegt insoweit nicht vor.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 10

E. 3.2

Ebenso wenig kann der Vorinstanz eine Verletzung der Begründungspflicht angelastet werden: Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör folgt die Pflicht der Behörden, ihre Verfügungen und Entscheide zu begründen (vgl. auch Art. 52 Abs. 1 Bst. b VRPG). Die Behörde muss die Begründung ihres Entscheids zumindest so abfassen, dass die Betroffenen die Verfügung oder den Entscheid gegebenenfalls sachgerecht anfechten können. Dies bedingt, dass wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt. Nicht erforderlich ist aber, dass sich die Vorinstanz in ihrer Begründung mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt (BGE 143 III 65 E. 5.2, 142 I 135 E. 2.1, 142 II 49 E. 9.2; BVR 2022 S. 51 E. 2.3, 2018 S. 341 E. 3.4.2, 2016 S. 529 E. 4.3, 2016 S. 402 E. 6.2). Aus dem angefochtenen Entscheid geht deutlich hervor, von welchen Überlegungen sich die Vorinstanz hat leiten lassen und worauf sie sich stützt. Damit hat sie ihre Begründungspflicht gewahrt. Dass sie die Frage offen gelassen hat, ob die Gemeinde ihrer Aktenführungspflicht genügend nachgekommen ist (vgl. angefochtener Entscheid E. 12), beschlägt nicht die Begründung des angefochtenen Entscheids, sondern die Rechtsanwendung. Der Beschwerdeführerin war es jedenfalls ohne weiteres möglich, den Entscheid sachgerecht anzufechten.

E. 3.3

Die Beschwerdeführerin macht weiter geltend, die Kündigung stütze sich auf unrechtmässig erlangte Beweismittel. – Ihre direkte Vorgesetzte (Bereichsleiterin Personal) hat, was unbestritten ist, während der Ferienabwesenheit der Beschwerdeführerin Ende Februar 2020 an deren Arbeitsplatz ein Dokument gefunden, dem sich entnehmen lässt, dass die Beschwerdeführerin am 9. November 2018 beim SBF ein Gesuch um Bundesbeiträge gestellt hat (vorne E. 2.7; Vorakten Gemeinde Beilage 18). Strittig ist der genaue Fundort des Dokuments. Laut der Gemeinde hat sich dieses in einem Korpus mit geschäftlichen Unterlagen des Bereichs Personal befunden (Akten RSA pag. 37). Die Beschwerdeführerin bestreitet diese Darstellung und macht geltend, das Gesuch sei ihren persönlichen Unterlagen entnommen worden und dürfe als unzulässiges Beweismittel nicht verwertet werden (Beschwerde S. 13 f.; Akten RSA pag. 89). Wie es sich damit verhält, kann hier offenbleiben, da die Beschwerdeführerin den Inhalt des aufgefundenen Dokuments nicht bestreitet (Beschwerde S. 19). Vielmehr anerkennt sie auch

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 11 im Verfahren vor Verwaltungsgericht ausdrücklich, dass sie am 9. November 2018 ein Gesuch um Bundesbeiträge für die Weiterbildung gestellt hat und legt dazu selbst Beweismittel ins Recht (BB 11 und 12). Bereits im vorinstanzlichen Verfahren hatte sie einen Ausdruck einer E-Mail vom 10. Dezember 2018 und eine Kopie eines Schreibens des SBF vom 17. Januar 2019 vorgelegt, welche die Gesuchseinreichung vom 9. November 2018 bestätigen und weitgehend dieselben Informationen enthalten wie das streitige Dokument (Beilagen 29 und 30 in Akten RSA 3B.2).

E. 4

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

E. 4.1

Das Dienstverhältnis des öffentlich-rechtlich angestellten Gemeindepersonals richtet sich nach kommunalem Recht. Die Gemeinden sind in der Ausgestaltung ihres Personalrechts in den Schranken der verfassungsrechtlichen Grundsätze weitestgehend frei (vgl. Daniel

Arn, in Kommentar zum Gemeindegesetz des Kantons Bern, 1999, Vorbem. zu Art. 31 und 32 N. 1 und 3; Ueli Friederich, Gemeinderecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 3. Aufl. 2021, S. 153 ff., 208 N. 126). Soweit die Gemeinden keine eigenen Regelungen vorsehen, gilt nach Art. 32 des Gemeindegesetzes vom 16. März 1998 (GG; BSG 170.11) für das Gemeindepersonal sinngemäss das kantonale öffentliche Dienstrecht (vgl. BVR 2017 S. 437 E. 4.3).

E. 4.2

Gemäss Art. 58 Abs. 1 der Gemeindeordnung der Gemeinde B. _____ vom 1. Dezember 1996 wird das Personal der Gemeinde öffentlich-rechtlich angestellt. Die Gemeinde begründet und beendet Anstellungsverhältnisse durch Verfügung (Art. 6 Abs. 1 des Personalreglements der EG B. _____ vom 6. November 2017 i.V.m. Art. 59 Abs. 1 der Gemeindeordnung). Die Gemeinde kann ein Arbeitsverhältnis beenden, wenn triftige Gründe vorliegen; die Kündigungsfrist beträgt in der Regel drei Monate (Art. 6 Abs. 2 und 3 Personalreglement). Das kommunale Personalrecht (Personalreglement

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 12 und Personalverordnung) enthält keine inhaltlichen Bestimmungen zur fristlosen Kündigung von öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen. Gemäss Art. 26 des sinngemäss geltenden (kantonalen) Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien fristlos gekündigt werden, wenn wichtige Gründe vorliegen. Die Beschwerdeführerin wurde mit Arbeitsvertrag vom 23. Mai 2016 öffentlich-rechtlich angestellt (Vorakten Gemeinde Beilage 2; vorne Bst. A). Gemäss dessen Ziff. 4 können die Vertragsparteien das Dienstverhältnis jederzeit schriftlich, unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten, jeweils auf das Ende eines Monats beenden. Zudem kann das Dienstverhältnis von beiden Parteien fristlos aufgelöst werden, wenn wichtige Gründe vorliegen. Die Regelung im Arbeitsvertrag deckt sich somit mit den Vorgaben von Art. 26 PG.

E. 4.3

Eine fristlose Kündigung setzt nach dem Gesagten wichtige Gründe voraus. Als solche gelten namentlich Umstände, unter denen den Beteiligten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann. Unzumutbar ist die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses dann, wenn dadurch die öffentlichen Interessen, namentlich das Vertrauen der Verwaltung in ihre Angestellten sowie das gute Funktionieren des Dienstes, in Frage gestellt würden (BVR 2009 S. 107 E. 6.1 mit Hinweisen; vgl. auch BGE 143 II 443 E. 7.5 [Pra 107/2018 Nr. 114], 137 I 58 E. 2.2 [Pra 100/2011 Nr. 71]). – An einen wichtigen Grund im Sinn von Art. 26 PG, der zur fristlosen Auflösung berechtigt, sind höhere Anforderungen zu stellen als an triftige Gründe, welche zur ordentlichen Beendigung führen können (vgl. Art. 25 Abs. 2 PG). Die Annahme eines wichtigen Grundes setzt einen qualifizierten Mangel voraus (BVR 2009 S. 107 E. 6.1, 2007 S. 21 E. 4.1, 1998 S. 29 E. 2; vgl. Hans-Ulrich Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 3. Aufl. 2021, S. 51 ff., 83 N. 85). Für die Konkretisierung des für die fristlose Kündigung erforderlichen wichtigen Grundes ist die bundesgerichtliche Rechtsprechung zur fristlosen Auflösung privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse heranzuziehen, weil die entsprechende Vorschrift (Art. 337 Abs. 1 und 2 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]) ebenfalls auf den Begriff des wichtigen Grundes abstellt (BVR 2009 S. 107 E. 6.1, 2007 S. 21 E. 4.1; vgl. Vortrag des

Regierungsrats zum Personalgesetz, in Tagblatt des Grossen Rates 2004, Beilage 20 [nach- Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 13 folgend: Vortrag PG], S. 12; ferner auch Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 83 N. 85).

E. 4.4

Nach der bundesgerichtlichen und der verwaltungsgerichtlichen Pra- xis zu Art. 337 OR bzw. Art. 26 PG ist eine fristlose Entlassung nur bei be- sonders schweren Verfehlungen gerechtfertigt. Diese müssen einerseits ob- jektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauens- grundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die Fortführung des Arbeitsverhält- nisses bis zum Ende der Kündigungsfrist nicht mehr zuzumuten ist. Anderer- seits müssen die Verfehlungen auch tatsächlich zu einer derartigen Beein- trächtigung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben. Sind sie weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (vgl. Art. 337 Abs. 2 OR; BGE 142 III 579 E. 4.2, 130 III 28 E. 4.1 [Pra 93/2004 Nr. 115], 130 III 213 E. 3.1, 129 III 380 E. 2.1 S. 382 mit Hin- weisen; BVR 2009 S. 107 E. 6.2, 2007 S. 20 E. 4.2). Ob die der Arbeitneh- merin oder dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderli- che Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab, insbesondere von der Stellung und Verantwortung der oder des Angestellten (BGE 130 III 28 E. 4.1 [Pra 93/2004 Nr. 115]; BVR 2009 S. 107 E. 6.2, 2007 S. 20 E. 4.2).

E. 4.5

Als ausserordentliche Massnahme ist die fristlose Kündigung restriktiv anzuwenden (BGE 130 III 28 E. 4.1 [Pra 93/2004 Nr. 115]). In diesem Sinn hat die Arbeitgeberin nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV) zu entscheiden, ob die fristlose Kündigung im konkreten Einzelfall die angemessene und sachlich richtige Massnahme bildet. Will sie sich auf die Unzumutbarkeit berufen, hat sie dies innert nützlicher Frist nach Kenntnisnahme des wichtigen Grundes zu tun (BVR 2009 S. 107 E. 6.3, 2007 S. 538 E. 4.1, 2007 S. 20 E. 7.1 mit Hinweisen). Andernfalls liegt die Vermutung nahe, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ab- lauf der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar wäre (Daniel von Kaenel, Die Beendigung des Angestelltenverhältnisses nach bernischem Personalrecht, in BVR 1996 S. 193 ff., 215; vgl. auch BGE 138 I 113 E. 6.3.1 mit Hinwei- sen).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 14

E. 4.6

Soweit die Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang vorbringt, es seien höhere Anforderungen an das Vorliegen eines wichtigen Grundes zu stellen, da das Arbeitsverhältnis bereits ordentlich gekündigt gewesen sei (Beschwerde S. 16, 23, 26; Stellungnahme S. 8), kann ihr nicht gefolgt wer- den: Zwar ist eine fristlose Entlassung noch restriktiver zu handhaben, wenn die ordentliche Kündigung bereits ausgesprochen worden ist (BGE 123 III 86; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 337 N. 2). Hier kündigte die Be- schwerdeführerin indes von sich aus und wurde nach ihrer Rückkehr aus den Ferien freigestellt, wobei die Gemeinde sie gleichentags über die beabsich- tigte fristlose Kündigung informierte (vgl. vorne E. 2.8). Es liegt keine Kon- stellation vor, in

welcher die Arbeitgeberin zuerst eine ordentliche Kündigung ausspricht und anschliessend aus denselben Gründen, die hierzu geführt haben, die Arbeitnehmerin fristlos entlässt (BGE 144 I 11 E. 4.7; BGer 4A_255/2020 E. 3.2.2 und 3.2.3, in ARV 2021 S. 149).

E. 5.1

Die Gemeinde begründete die fristlose Kündigung mit einer massiven Störung des Vertrauensverhältnisses: Ihr sei am 28. Februar 2020 bekannt geworden, dass die Beschwerdeführerin für die von der Gemeinde vollumfänglich finanzierte Weiterbildung zusätzlich und eigenmächtig Bundesgelder beantragt und Fr. 4'460.-- ausbezahlt erhalten habe. Weiter habe sie festgestellt, dass die PDF-Datei der Weiterbildungsvereinbarung aus dem elektronischen Personaldossier der Beschwerdeführerin gelöscht und zwischen dem 21. und 24. Februar 2020 auch die Papierversion aus den Unterlagen der direkten Vorgesetzten der Beschwerdeführerin entwendet worden sei. Überdies habe die Gemeinde am 27. Februar 2020 bemerkt, dass die Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit ihrer Weiterbildung mehrfach Falscheintragungen bei der Zeiterfassung im Gesamtvolumen von 35,52 Stunden vorgenommen habe (BB 1 S. 1 f.).

E. 5.2

Die Vorinstanz hat erwogen, die als erstellt zu erachtende unzulässige und eigenmächtige Beantragung der Bundesbeiträge genüge für sich allein, um die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 15 Deshalb seien die weiteren angeführten Gründe für die Störung des Vertrauensverhältnisses nicht entscheidungsrelevant (angefochtener Entscheid E. 18).

E. 6

Zum Vorwurf des unrechtmässigen Bezugs von Bundesbeiträgen ergibt sich Folgendes:

E. 6.1

Am 1. Januar 2018 traten Art. 56a des Bundesgesetzes vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (BBG; SR 412.10) und die zugehörigen Ausführungsbestimmungen in Kraft. Seither können Absolventinnen und Absolventen von vorbereitenden Kursen auf eidgenössische Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen unter gewissen Voraussetzungen beim SBFJ ein Gesuch um Bundesbeiträge stellen (Art. 66a ff. der Verordnung vom 19. Dezember 2003 über die Berufsbildung [Berufsbildungsverordnung, BBV; SR 412.101]). Der Beitragssatz beträgt 50 % der anrechenbaren Kursgebühren (Art. 66f Abs. 1 BBV). Dem Gesuch beizulegen sind unter anderem die vom Kursanbieter ausgestellten Rechnungen über die von der Absolventin oder dem Absolventen zu bezahlenden Kursgebühren und die von der Kursanbieterin oder vom Kursanbieter ausgestellte Bestätigung über die von der Absolventin oder dem Absolventen bezahlten, anrechenbaren Kursgebühren (Art. 66b Bst. b und c BBV). Als anrechenbar gilt nur der Anteil der Kursgebühren, der unmittelbar der Wissensvermittlung für die eidgenössische Berufsprüfung oder die eidgenössische höhere Fachprüfung dient. Nicht anrechenbar sind namentlich Spesen für Reisen, Verpflegung und Übernachtung (Art. 66f Abs. 3 BBV). Die Beiträge werden unabhängig vom Bestehen der Prüfung und ausschliesslich an Absolventinnen und Absolventen ausgerichtet (Art. 66c Abs. 1 und 2 BBV; vgl. zum Ganzen auch Erläuternder Bericht des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung [WBF] zur Änderung der Verordnung über die Berufsbildung

[BBV]: Stärkung der höheren Berufsbildung). Im Informationsblatt vom 30. Juni 2017 «Finanzierung von vorbereitenden Kursen auf eidgenössische Prüfungen: (Vor-)Finanzierung von Kursgebühren durch Dritte» des SBFI (Stand Februar 2020) wird weiter ausgeführt, die (Vor-)Finanzierung der Kursgebühren bis zum Erhalt der Bundesbeiträge könne entweder durch die

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 16 Absolvierenden selbst oder durch Dritte, wie insbesondere die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber, erfolgen (Drittfinanzierung). Ziel des Gesetzgebers sei es indes, die finanzielle Belastung der Absolvierenden zu senken. Die Bundesbeiträge hätten ihnen direkt zuzukommen. Der Bund leiste folglich einzig für diejenigen Kursgebühren einen Beitrag, die bei den Absolvierenden angefallen und von ihnen bezahlt worden seien. Kursgebühren, die von Dritten übernommen und direkt an die Kursanbieterin oder den Kursanbieter gezahlt worden seien, seien grundsätzlich von der Finanzierung des Bundes ausgenommen. In diesem Fall senke sich der Subventionsanspruch um den von Dritten an die Kursanbieterin oder den Kursanbieter geleisteten Betrag (das Informationsblatt ist einsehbar unter: <www.sbf.admin.ch>, Themen: «Bildung, Höhere Berufsbildung, Bundesbeiträge, Bundesbeiträge vorbereitende Kurse BP und HFP, Absolventinnen und Absolventen», [«Was sollten Absolvierende bei der [Vor-]Finanzierung durch Arbeitgeber oder Dritte beachten?»]).

E. 6.2

Die Gemeinde übernahm, was unbestritten ist, das gesamte Kursgeld in der Höhe von Fr. 8'920.--, die Prüfungsgebühren und weitere Auslagen wie Studienliteratur und überwies das Kursgeld direkt dem Kursanbieter (vorne E. 2.3). Gleichwohl reichte die Beschwerdeführerin am 9. November 2018 ein Gesuch um einen Bundesbeitrag ein und gab in diesem vor, sie sei selbst für die Kursgebühren aufgekommen. Das Gesuch umfasste inhaltlich unwahre Dokumente, nämlich die Zahlungsbestätigung des Kursanbieters und die Rechnungskopie vom 9. Oktober 2017. Entgegen den Angaben des Kursanbieters in der Zahlungsbestätigung war es die Gemeinde, welche die Kursgebühren bezahlt hatte. Die Rechnungskopie vom 9. Oktober 2017 lautete – anders als im Original – auf den Namen der Beschwerdeführerin und erweckte damit den unzutreffenden Eindruck, die Rechnung sei von ihr selbst bezahlt worden (vorne E. 2.4, vgl. Vorakten Gemeinde Beilage 12 [Original] und Rechnungskopie vom 9.10.2017 in BB 11).

E. 6.3

Die Beschwerdeführerin ist der Auffassung, sie habe auf die per E-Mail zugestellten Belege des Kursanbieters vertrauen dürfen. Dies umso mehr, als der Kursanbieter im ersten Versand einen unrichtigen Kursort eingetragen und ihr anschliessend explizit die «korrekte Bestätigung der Bundesbeiträge» übermittelt habe (BB 12). Dazu komme, dass es sich bei den

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 17 Bundesbeiträgen «um ein völlig neues System» gehandelt habe, das zu Beginn ihrer Weiterbildung noch nicht in Kraft gewesen sei (Beschwerde S. 20). – Diese Argumentation überzeugt nicht. Gegen die Gutgläubigkeit der Beschwerdeführerin spricht nämlich insbesondere der folgende E-Mail-Verkehr zwischen ihr und ihrer direkten Vorgesetzten (Vorakten Gemeinde Beilage 15): Am 8. Juni 2018 gelangte die Beschwerdeführerin an diese wegen der Möglichkeit, ein Gesuch um Bundesbeiträge zu

stellen. Sie schrieb, «da- mit ich diese nach der Weiterbildung beantragen kann, müssen die Rech- nungen zwingend auf meinen Namen lauten. Die erste Rechnung ist an die Gemeinde adressiert, die zweite Rechnung an mich». Gestern habe sie mit dem Kursanbieter Kontakt gehabt, welcher ihr vorgeschlagen habe, wie folgt vorzugehen: «1. [Der Kursanbieter] stellt eine neue Rechnung auf meinen Namen aus 2. Ich bezahle diese Rechnung 3. [Der Kursanbieter] erstattet der Gemeinde [...] den Betrag, welcher bereits bezahlt ist, wieder zurück. 4. [Die] Gemeinde [...] bezahlt mir den Betrag, welcher [vom Kursan- bieter] zurückerstattet wurde, zurück.» Die Beschwerdeführerin bat um Zustimmung zu diesem Vorgehen. Die Vor- gesetzte antwortete am 13. Juni 2018 kurz mit «Hmm... wir lassen es sein. Es bedeutet für alle einen Zusatzaufwand für etwas was eigentlich nicht rech- tens ist... die Gemeinde B. _____ zahlt und ist nicht anspruchsberechtigt. [neue Zeile] Ok». Unbehelflich sind die Vorbringen der Beschwerdeführerin, sie könne sich nicht an diesen E-Mail-Verkehr erinnern und dieser sei mit Blick auf die doppelte Kopfzeile in zwei Sprachen und die fehlende Anrede und Grussformel fragwürdig (Beschwerde S. 20 f.). Wie die Gemeinde darlegt, ist es nicht aussergewöhnlich, auf Anrede und Grussformel in einer E-Mail unter Personen, die im gleichen Büro arbeiten, zu verzichten. Eine entsprechende doppelte Kopfzeile wiesen auch weitere E-Mails der direkten Vorgesetzten auf (vgl. Beilage 6 zur Beschwerdeantwort vom 2.12.2020 [act. 6A]). Entgegen der Beschwerdeführerin gibt es keine stichhaltigen Gründe, weshalb auf die beiden E-Mails nicht abgestellt werden darf. Unbegründet ist der Einwand der Beschwerdeführerin, der erst im Verfahren vor der Vorinstanz vorgelegte E-Mail-Verkehr zwischen ihr und ihrer Vorgesetzten stelle eine nachgeschobene Begründung der Kündigung dar und dürfe deshalb nicht berücksichtigt werde (Beschwerde S. 22). Als

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 18 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. BGE 142 III 579 E. 4.3; VGE 2018/180 vom 2.7.2019 E. 3.3, 2014/212 vom 24.8.2015 E. 2.2). Die Gemeinde nannte in ihrer Kündigungsverfügung den eigenmächtigen Bezug von Bundesgeldern ausdrücklich als Kündigungsgrund (vorne E. 5.1). Im vorinstanzlichen Verfahren legte sie den E-Mail-Verkehr als Beweismittel vor, um den Vorwurf des eigenmächtigen Bezugs zu substantiieren, was zulässig ist.

E. 6.4

Dieser E-Mail-Verkehr ist wie folgt zu würdigen: Die Anfrage und der detaillierte Vorschlag der Beschwerdeführerin zeigen, dass diese über die Beitragsvoraussetzungen des SBFi im Bild war und ihr insbesondere be- kannt war, dass für ein erfolgreiches Gesuch beide Semesterrechnungen auf ihren Namen lauten müssten. Sie war sich darüber im Klaren, dass die Rech- nung vom 9. Oktober 2017 deshalb nachträglich abgeändert werden muss. Anders als die Beschwerdeführerin meint (Beschwerde S. 21), lässt sich das «Ok» am Ende der E-Mail ihrer direkten Vorgesetzten nicht als Zustimmung zur vorgeschlagenen Vorgehensweise auffassen. Denn die Vorgesetzte brachte in ihrer, wenn auch knappen Antwort deutlich zum Ausdruck, dass sie den Vorschlag der Beschwerdeführerin ablehnt und den Bezug von Bun- desgeldern für die Weiterbildung der Beschwerdeführerin für unrechtmässig hält, weil die Gemeinde bereits für die Kosten aufgekommen war. Es über- zeugt somit nicht, wenn die Beschwerdeführerin meint, sie habe auf die vom Kursanbieter zugestellten Unterlagen vertrauen dürfen. Im Übrigen ist nicht entscheidend, von wem die Initiative zur «Adressänderung» auf der Rech- nungskopie ausgegangen ist. Gegenüber der

Vorgesetzten bestätigte zwar der Kursanbieter, dass die Beschwerdeführerin nachträglich eine Anpassung der ersten Semesterrechnung verlangt habe (E-Mail vom 9.4.2020, Vorakten Gemeinde Beilage 20), was die Beschwerdeführerin aber in Abrede stellt (Stellungnahme vom 14.12.2020 S. 4 [act. 8]).

E. 6.5

Anders als die Beschwerdeführerin meint, fällt nicht ins Gewicht, dass sie keine Kaderposition mit erheblicher Verantwortung innehatte (vgl. Beschwerde S. 24). Als Sachbearbeiterin Personal standen ihr nicht bloss untergeordnete Befugnisse in der Abteilung Finanzen der Gemeinde zu. Zu ih-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 19 ren Tätigkeiten gehörte unter anderem die «Personaladministration von A bis Z», Erstellen von Arbeitsverträgen und Zeugnissen sowie Führung der Lohnbuchhaltung und die Mithilfe beim Jahresabschluss (vgl. Arbeitsbestätigung vom 14.7.2017 in BB 21). In ihrer Funktion als Mitarbeiterin Personal hatte sie nicht nur Zugriff auf sämtliche Personalakten, sondern auch die Berechtigung, die darin befindlichen Daten zu mutieren (vorne E. 2.2). Es versteht sich von selbst, dass diese ihr übertragenen Aufgaben eine sorgfältige und gewissenhafte Ausführung voraussetzten. Die Beschwerdeführerin hat ungerechtfertigt und entgegen der abschlägigen Antwort ihrer Vorgesetzten beim SBFI Bundesbeiträge für ihre Weiterbildung beantragt und sich mit deren Entgegennahme unrechtmässig finanzielle Vorteile erschlichen. Mit diesem Vorgehen hat sie ein Verhalten an den Tag gelegt, welches geeignet ist, das Vertrauensverhältnis zu ihrer Arbeitgeberin schwer zu erschüttern. Es kommt nicht darauf an, dass die Gemeinde im Beitragsgesuch nicht erwähnt wurde und ihr kein finanzieller Schaden entstanden ist. Entscheidend ist vielmehr, dass die Beschwerdeführerin mit ihren Handlungen das in sie gesetzte Vertrauen schwer verletzt hat (vgl. auch BGer 4A_346/2011 vom 12.10.2011 E. 5.6). Der Schluss der Vorinstanz, die Beschwerdeführerin habe damit einen wichtigen Grund für die fristlose Kündigung gesetzt, ist nach dem Gesagten nicht zu beanstanden.

E. 7

Bei diesem Ergebnis kann an sich offenbleiben, ob der Beschwerdeführerin auch das Verschwindenlassen der Weiterbildungsvereinbarung und die unrichtige Zeiterfassung zur Last gelegt werden können. Sind die betreffenden Vorwürfe indes als erstellt zu erachten, erscheint die fristlose Kündigung zusätzlich gerechtfertigt.

E. 7.1

Die Ermittlung des Sachverhalts und die Beschaffung der Beweismittel erfolgen gemäss Art. 19 Abs. 2 VRPG grundsätzlich nach den Vorschriften der Schweizerischen Zivilprozessordnung (Zivilprozessordnung, ZPO; SR 272). Diese sieht für die Bewertung der Beweise den Grundsatz der freien Beweiswürdigung vor (Art. 157 ZPO; Michel Daum, a.a.O., Art. 19 N. 36). Eine Tatsache kann als bewiesen gelten, wenn die entscheidende

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 20 Behörde aufgrund der erhobenen Beweise zur Überzeugung gelangt, dass diese Tatsache, so wie behauptet oder angenommen, besteht. Absolute Gewissheit ist nicht erforderlich. Es genügt ein so hoher Grad an Wahrscheinlichkeit, dass keine vernünftigen Zweifel bleiben. Eine bloss mögliche Möglichkeit reicht nicht aus. Die Wahrheitsüberzeugung der Behörde muss auf konkreten Gründen, der allgemeinen Lebenserfahrung und der

praktischen Ver- nunft beruhen (sog. Regelbeweismass; vgl. Michel Daum, a.a.O., Art. 19 N. 19; vgl. auch BGE 130 III 321 E. 3.2; BVR 2009 S. 385 E. 4.3.2).

E. 7.2

In Bezug auf die Weiterbildungsvereinbarung ergibt sich Folgendes:

E. 7.2.1

Es ist beweismässig erstellt und unbestritten, dass die elektronische Version der Weiterbildungsvereinbarung aus dem Personaldossier gelöscht wurde; dies war der Beschwerdeführerin bekannt. Die elektronische Version konnte schliesslich am 27. Februar 2020 (während der Ferienabwesenheit der Beschwerdeführerin) durch ein externes Informatikunternehmen wieder- hergestellt und ins Personaldossier integriert werden (vorne E. 2.7). Hin- sichtlich der Weiterbildungsvereinbarung in Papierform gibt es keinen Grund, nicht auf die stringenten Angaben der Gemeinde abzustellen. Nach diesen legte die direkte Vorgesetzte der Beschwerdeführerin die Weiterbildungsver- einbarung am Donnerstagabend, 20. Februar 2020 als Vorbereitung auf die nächste Arbeitswoche in ihr Ablagefach auf ihrem Bürotisch in der Absicht, in der nächsten Woche die Rückzahlungsverpflichtung der Beschwerdefüh- rerin zu klären (Beschwerdeantwort S. 5). Entgegen der Beschwerdeführerin ist glaubhaft, dass die Vorgesetzte das Geschäft an die Hand nehmen wollte, bevor sie wusste, wann das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin tatsächlich enden wird (Akten RSA pag. 86 f.). Die Beschwerdeführerin hatte die Wiederholungsprüfung im Herbst 2019 ein zweites Mal nicht bestanden, womit bereits Ende 2019 feststand, dass sie 25 % der geleisteten Kosten zurückerstatten muss (vgl. vorne E. 2.1). Auf die Dauer ihres Arbeitsverhält- nisses nach Abschluss der Weiterbildung konnte es bei der Berechnung nicht ankommen.

E. 7.2.2

Weiter ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin am Freitag, 21. Februar 2020 allein im Büro arbeitete und teilweise den Computer ihrer Vorgesetzten benutzte (vorne E. 2.6). Für die Beschwerdeführerin war es demzufolge ein Leichtes, das dazugehörige Ablagefach durchzusehen und

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 21 die darin befindliche Weiterbildungsvereinbarung zu entfernen. Da sie glei- chentags dem Abteilungsleiter ihre Kündigung überreichte, musste sie damit rechnen, dass die Gemeinde dies zum Anlass nehmen würde, den Rückzah- lungsbetrag einzufordern. Dass die Weiterbildungsvereinbarung verlegt wor- den ist, kann zwar nicht mit absoluter Gewissheit ausgeschlossen werden. Das Verschwinden auch der elektronischen Version der Weiterbildungsver- einbarung im gleichen Zeitraum spricht indes für ein systematisches Vorge- hen. Die Beschwerdeführerin konnte als Mitarbeiterin Personal auf die PDF- Datei zugreifen und verfügte über die Berechtigung, die darin befindlichen Daten zu löschen (vorne E. 2.2). Unter den berechtigten Personen hatte ein- zig sie ein klar erkennbares Interesse daran, sowohl die PDF-Datei als auch die Weiterbildungsvereinbarung in Papierform zu entfernen.

E. 7.2.3

Nicht gefolgt werden kann der Beschwerdeführerin, wenn sie meint, ein solches Vorgehen wäre unsinnig, weil sie damit hätte rechnen müssen, dass noch weitere physische und/oder digitale Kopien der Vereinbarung be- stehen (Akten RSA pag. 20). Die Beschwerdeführerin

war als Sachbearbeiterin Personal darüber informiert, wie bzw. wo entsprechende Nachträge elektronisch abgelegt werden und wie viele physische Exemplare existieren, was im Übrigen auch auf dem Nachtrag selbst vermerkt ist: «Dieser Nachtrag wird in zwei Exemplaren ausgefertigt». Sie musste somit nicht mit weiteren Nachträgen in digitaler oder physischer Form rechnen. Daran ändert nichts, dass die Beschwerdeführerin in Gesprächen mit anderen Mitarbeitenden den Abschluss einer Weiterbildungsvereinbarung mit Rückerstattungspflicht erwähnt hat (vgl. BB 9 und 30). Denn die Beschwerdeführerin dürfte gleichwohl ein Interesse daran gehabt zu haben, dass die Vereinbarung für die Gemeinde nicht mehr verfügbar ist. Ihrer Arbeitgeberin wäre es mangels greifbarer Belege fraglos schwerer gefallen, die Rückzahlungsverpflichtung ihr gegenüber durchzusetzen. Es können nach dem Gesagten keine vernünftigen Zweifel daran bestehen, dass die Beschwerdeführerin die Weiterbildungsvereinbarung gezielt zum Verschwinden gebracht hat.

E. 7.2.4

Die Beschwerdeführerin übte im Bereich Personaladministration eine Tätigkeit aus, welche mit Blick auf ihre Zugriffsberechtigungen ein besonderes Vertrauen in ihre Integrität mit personalrechtlichen Daten voraussetzte. In der Weiterbildungsvereinbarung legten die Beschwerdeführerin und die

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U, Seite 22 Gemeinde Grundätze zur Finanzierung und Rückerstattung ihrer Weiterbildung fest. Das gezielte Verschwindenlassen eines solchen Dokuments aus dem elektronischen Personaldossier und dem Ablagefach ihrer Vorgesetzten ist ohne Zweifel geeignet, das Vertrauen in die Integrität der Beschwerdeführerin zu erschüttern. Ob dies für sich allein genommen für eine fristlose Kündigung ausreichen würde, braucht nach dem Gesagten nicht abschliessend geklärt zu werden (vorne E. 7 einleitend).

E. 7.3

Die Gemeinde begründete die Kündigung schliesslich mit diversen Falscheintragungen im Zeiterfassungssystem im Zeitraum von Juni bis September 2018. Im Grundsatz ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin von ihrer Vorgesetzten mündlich die Erlaubnis erhalten hatte, abweichend von der schriftlichen Weiterbildungsvereinbarung, die für die Weiterbildung aufgewendete Zeit teilweise als Arbeitszeit zu verbuchen (vgl. Beschwerdeantwort S. 13; Akten RSA pag. 31 f., 83; vgl. auch Vorakten Gemeinde Bei-lage 14 S. 2). Uneinigkeit besteht jedoch über den genauen Inhalt dieser mündlichen Abmachung. Ob die Beschwerdeführerin ihre Arbeitszeit in der Zeit von Juni bis September 2018 tatsächlich anders als vereinbart verbucht hat, kann aufgrund der Akten nicht geklärt werden. Dieser Vorwurf ist damit nicht erstellt, was nach dem Gesagten indes nicht entscheidend ist.

E. 8

Der entscheidungswesentliche Sachverhalt ergibt sich mit hinreichender Klarheit aus den Akten. Der Vorinstanz kann keine unrichtige Feststellung des Sachverhalts vorgeworfen werden. Auf weitere Beweismassnahmen – namentlich die Befragung von Mitarbeitenden der Gemeinde, der Beschwerdeführerin, des Gemeindepräsidenten und von zuständigen Personen des Informatikunternehmens, des SBFI sowie des Kursanbieters (vgl. Anträge der Gemeinde [Beschwerdeantwort S. 4, 8, 12, 14, 15]) – kann daher verzichtet werden (sog. antizipierte Beweiswürdigung; vgl. dazu statt vieler BVR 2021 S. 239 E. 5.6; Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 27). Zusammenfassend ergibt sich, dass die Gemeinde erst nach

Erhalt der Kündigung durch die Beschwerdeführerin bzw. während deren Ferienabwesen-
Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U,
Seite 23 heit wichtige Gründe für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der
Beschwerdeführerin erkannt hatte. Deren direkte Vorgesetzte fand einerseits am
Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin das Beitragsgesuch an das SBFI (vorne E. 2.7) und
bemerkte andererseits das Verschwinden auch der Weiterbildungsvereinbarung in
Papierform (vorne E. 7.2.1 f.). Mit Blick auf den erheblichen Vertrauensverlust musste sich
die Gemeinde nicht mit der ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der
Freistellung der Beschwerdeführerin begnügen, sondern war berechtigt, das Arbeitsverhältnis
fristlos zu beenden.

E. 9

Der angefochtene Entscheid hält nach dem Gesagten der Rechtskontrolle stand. Die
Beschwerde erweist sich als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist
(vorne E. 1.2). Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird die Beschwerdeführerin
kostenpflichtig (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs.
3 i.V.m. Art. 104 VRPG).

E. 10

Auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse ist die Beschwerde in
öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht unzulässig, wenn der
Streitwert weniger als Fr. 15'000.-- beträgt; vorbehalten sind Fälle, in denen sich eine
Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 über
das Bundesgericht [Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110]). Im Streit liegt im
vorliegenden Fall der Lohn vom 7. März 2020 bis 31. Mai 2020, da die Beschwerdeführerin
das Arbeitsverhältnis ordentlich per Ende Mai 2020 gekündigt hatte. Gestützt auf die
aktenkundigen Lohnabrechnungen dürfte der Streitwert nicht erreicht sein (vgl.
Lohnabrechnungen in BB 21). Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 31.03.2022, Nr. 100.2020.404U,
Seite 24 1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird. 2. Die Kosten
des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr.
3'500.--, werden der Beschwerdeführerin auferlegt. 3. Es werden keine Parteikosten
gesprochen. 4. Zu eröffnen: - Beschwerdeführerin - Beschwerdegegnerin -
Regierungsstatthalteramt Seeland und mitzuteilen (nur Rubrum und Dispositiv): -
Öffentliche Arbeitslosenkasse des Kantons Freiburg Der Abteilungspräsident: Die
Gerichtsschreiberin: Rechtsmittelbelehrung Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit
Eröffnung beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, subsidiäre
Verfassungsbeschwerde gemäss Art. 39 ff. und 113 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni
2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) oder, falls sich eine Rechtsfrage von
grundsätzlicher Bedeutung stellt, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten
gemäss Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. BGG geführt werden. Gegebenenfalls ist in der Begrün-
dung auszuführen, warum sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt. Der
Streitwert im Sinn von Art. 51 ff. i.V.m. Art. 85 Abs. 1 Bst. b BGG erreicht Fr. 15'000.--
nicht.