

BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2023 245 vom 25. August 2025

BE Verwaltungsgericht, 2025-08-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/be_verwaltungsgericht_100_2023_245

FR: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2023 245 du 25 août 2025

IT: BE_VERWALTUNGSGERICHT 100 2023 245 del 25 agosto 2025

Regeste

fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern vom 21. August 2023; 2022.BKD.8122) | 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 (vgl. auch Art. 25 des Gesetzes vom 20. Januar 1993 über die Anstellung der Lehrkräfte [LAG; BSG 430.250] i.V.m. Art. 108 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01]). Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Die Bestimmungen über Form und Frist sind eingehalten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG).

E. 1.2

Der Beschwerdeführer ersucht nebst der Aufhebung des angefochtenen Entscheids um Feststellung, dass die fristlose Kündigung ohne wichtigen Grund im Sinn von Art. 26 PG ausgesprochen wurde (vorne Bst. C). Streitgegenstand des an die Kündigungsverfügung anschliessenden Verwaltungsjustizverfahrens ist ausschliesslich die Rechtmässigkeit der Kündigung. Die beschwerdeführende Person kann dabei einzig die Aufhebung der Verfügung und in der Folge ihre Weiterbeschäftigung verlangen (VGE 2019/379 vom 30.6.2021 E. 1.3, 2018/59 vom 27.3.2019 E. 1.2, u.a. mit Hinweis auf BVR 2011 S. 391 E. 2.2, 2010 S. 337 E. 5.2 ff.). Über Entschädigungsfolgen ist jeweils in einem dem Kündigungsverfahren nachgelagerten separaten Verfahren zu befinden (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]; zum Ganzen VGE 2020/280 vom 16.2.2021 E. 1.2). – Hier ist die Fallkonstellation besonders: Das Arbeitsverhältnis wurde unbestritten ermassen zuerst durch den Beschwerdeführer am 12. Juli 2022 auf den nächstmöglichen Termin, d.h. auf Ende Januar 2023, ordentlich gekündigt. Die Anstellungsbehörde hat dann während laufender Kündigungsfrist am 28. Juli 2022 die fristlose Kündigung ausgesprochen; diese wiederum wurde vom Beschwerdeführer angefochten. Das Arbeitsverhältnis hätte aber in jedem Fall spätes-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.08.2025, Nr. 100.2023.245U, Seite 4 tens per 31. Januar 2023 geendet. Eine Weiterbeschäftigung fällt damit zum heutigen Zeitpunkt von vornherein ausser Betracht. Vor Verwaltungsgericht zu klären

bleibt, ob die fristlose Kündigung ungerechtfertigt erfolgte. Der Beschwerdeführer hat diesbezüglich ein besonderes Feststellungsinteresse (vgl. BVR 2010 S. 337 E. 3.2), denn mit einer Feststellung der Rechtswidrigkeit der fristlosen Kündigung würde die Grundlage gelegt für ein nachgelagertes Entschädigungsverfahren (Gehalt bis Ende Januar 2023). Auf die Beschwerde ist daher einzutreten.

E. 1.3

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

E. 2

Vorab ist die Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs sowie des Untersuchungsgrundsatzes zu behandeln.

E. 2.1

Der Beschwerdeführer rügt, die ihm eingeräumte Frist für die Stellungnahme zur beabsichtigten fristlosen Entlassung sei zu kurz bemessen gewesen; eine Fristverlängerung sei ihm verweigert worden. Nach Erhalt des Personaldossiers seien ihm nur knapp zwei Tage verblieben, um Stellung zu nehmen. Dadurch sei sein rechtliches Gehör verletzt worden, da es ihm in dieser Zeit nicht möglich gewesen sei, eine umfassende Stellungnahme einzureichen (Beschwerde Rz. 33, 49 ff.).

E. 2.2

Die Parteien haben im Verwaltungs- sowie im Verwaltungsjustizverfahren Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV; Art. 26 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Bern [KV; BSG 101.1]; Art. 21 ff. VRPG).

E. 2.2.1

Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung. Andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht insbesondere beim Erlass eines Entscheids dar, welcher in die Rechtsstellung der Einzelnen oder des Einzelnen eingreift. Dazu gehört namentlich das Recht der betroffenen Person, sich vor Fällung eines solchen Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen und Einsicht in die Akten zu nehmen. Wie weit dieses Recht geht, lässt sich nicht generell, sondern nur unter

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.08.2025, Nr. 100.2023.245U, Seite 5 Würdigung der konkreten Umstände beurteilen. Massgebend ist, ob es der betroffenen Person ermöglicht worden ist, ihren Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen (vgl. BGE 144 I 11 E. 5.3, 140 I 99 E. 3.4). Die Behörde muss ihre Begründung den Parteien nicht vorweg zur Stellungnahme unterbreiten. Es genügt grundsätzlich, dass sich die Parteien zu den Grundlagen des Entscheids, insbesondere zum Sachverhalt sowie zu den anwendbaren Rechtsnormen, vorweg äussern und ihre Standpunkte einbringen können (vgl. BGE 132 II 257 E. 4.2; BGer 1C_514/2023 vom 4.3.2024 E. 3.1.1, 2C_523/2021 vom 25.4.2023 E. 3.2 [nicht publ. in BGE 149 I 366]).

E. 2.2.2

Behördlich angesetzte Fristen für die Ausübung des Äusserungsrechts müssen angemessen, das heisst so bemessen sein, dass es gehörig wahrgenommen werden kann. Bei ihrer Festlegung ist einerseits der Komplexität der sich stellenden Sachverhalts- und Rechtsfragen sowie dem Aktenumfang Rechnung zu tragen, andererseits müssen

Interessen der Verfahrensökonomie und -beschleunigung berücksichtigt werden (vgl. Waldmann/Bickel, in Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar VwVG,

E. 2.3

Dem Beschwerdeführer wurde für die Stellungnahme eine Frist von drei Tagen gewährt (vgl. Verfügung der Schulkommission vom 18.7.2022, Personaldossier Vorakten 4B, Register 8). Auf sein Ersuchen hin verlängerte die Schulkommission dem Beschwerdeführer die Frist zur Einreichung einer

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.08.2025, Nr. 100.2023.245U, Seite 6 schriftlichen Stellungnahme mit Verfügung vom 20. Juli 2022 einmalig bis zum 27. Juli 2022. Dem Beschwerdeführer standen damit insgesamt neun Tage zur Verfügung. Es mag zwar zutreffen, dass ihm das Personaldossier eher spät zugestellt wurde. Dies hat im vorliegenden Fall allerdings keine Konsequenzen. Denn die fristlose Kündigung wurde ausschliesslich mit dem Verhalten bzw. der Korrespondenz des Beschwerdeführers begründet, nachdem dieser das Arbeitsverhältnis am 12. Juli 2022 gekündigt hatte. Die Schulkommission stützte sich dabei auf die vom Beschwerdeführer zwischen dem 13. und 17. Juli 2022 verfassten E-Mails an die Schulleiterin und bezeichnete diese in ihrer Verfügung vom 18. Juli 2022 ausdrücklich (Personaldossier Vorakten 4B, Register 8). Der Inhalt der genannten E-Mails war dem Beschwerdeführer als Absender bekannt. Auch wenn ihm das Personaldossier erst kurz vor Ablauf der Frist zugestellt wurde, war es dem Beschwerdeführer unter den gegebenen Umständen ohne weiteres möglich, zur beabsichtigten fristlosen Kündigung innert der angesetzten Frist umfassend Stellung zu nehmen.

E. 2.4

Soweit der Beschwerdeführer ferner eine Verletzung des Untersuchungsgrundsatzes (Art. 18 VRPG) sowie der Begründungspflicht als Teilgehalt seines Anspruchs auf rechtliches Gehör rügt (Beschwerde Rz. 41 ff.), kann ihm nicht gefolgt werden. Die Vorinstanz hat den rechtserheblichen Sachverhalt festgestellt (angefochtener Entscheid E. 2.3.2 insb. zum E-Mail-Verkehr) und ihren Entscheid auf 28 Seiten ausführlich begründet (vgl. auch hinten E. 3.2).

E. 3

Der Beschwerdeführer rügt weiter eine Rechtsverweigerung.

E. 3.1

Am 28. September 2022 hat der Beschwerdeführer eine Stellungnahme mit einem weiteren Beweismittel eingereicht. Im angefochtenen Entscheid hat die BKD diese unaufgefordert eingereichte Eingabe aus den Akten gewiesen (vgl. angefochtener Entscheid E. 1.5 und Dispositiv-Ziff. 1). Der Beschwerdeführer macht geltend, dies stelle eine Rechtsverweigerung dar (Beschwerde Rz. 28 ff.).

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.08.2025, Nr. 100.2023.245U, Seite 7

E. 3.2

Unverlangte Eingaben, d.h. andere Schreiben als die Rechtsschriften im Rahmen des Schriftenwechsels (z.B. Beschwerdeergänzungen nach Ablauf der Beschwerdefrist, persönliche Bemerkungen zusätzlich zur Eingabe einer beigezogenen Rechtsvertretung)

sind im Beschwerdeverfahren nicht vorgesehen. Die instruierende Behörde hat solche Eingaben grundsätzlich aus den Akten zu weisen. Von unzulässigen unverlangten Eingaben abzugrenzen sind (unaufgefordert eingereichte) Entgegnungen im Rahmen des sog. Replikrechts. Gehen sie rechtzeitig bei der Behörde ein, dürfen sie nicht aus den Akten gewiesen werden (Ruth Herzog, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 69 N. 6). – Die aus den Akten gewiesene Eingabe des Beschwerdeführers vom 28. September 2022 erfolgte nicht im Rahmen des Replikrechts. Mit Verfügung vom 6. September 2022 stellte die BKD der Gemeinde (Schulkommission) die Beschwerde des Beschwerdeführers vom 1. September 2022 mit Frist zur Stellungnahme zu. Die Schulkommission reichte am 19. September 2022 eine Stellungnahme ein, welche die BKD dem Beschwerdeführer mit Verfügung vom 30. September 2022 zustellte unter Einräumung einer Frist zur Replik bis zum 25. Oktober 2022 (vgl. Akten BKD 4A act. 2-6). Das Vorgehen der Vorinstanz hinsichtlich der unaufgefordert eingereichten Eingabe vom 28. September 2022 verletzt somit kein Recht. Was das ins Recht gelegte Beweismittel angeht, verweist der Beschwerdeführer zwar an sich zu Recht auf Art. 25 VRPG, wonach die Parteien solange neue Tatsachen und Beweismittel in das Verfahren einbringen dürfen, als weder verfügt noch entschieden noch mit prozessleitender Verfügung das Beweisverfahren förmlich geschlossen worden ist. Er begründet indes mit keinem Wort, inwiefern die Feststellungen des rechtserheblichen Sachverhalts durch die Vorinstanz aufgrund des nicht berücksichtigten Beweismittels unrichtig oder unvollständig sein sollen (vgl. Beschwerde Rz. 29 ff.). Unter diesen Umständen ist eine Rechtsverweigerung zu verneinen.

E. 4

In der Sache strittig ist, ob die fristlose Kündigung zu Recht erfolgt ist.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.08.2025, Nr. 100.2023.245U, Seite 8

E. 4.1

Die Anstellung des Beschwerdeführers an der Schule C. _____ untersteht dem LAG (Art. 1 und Art. 2 Abs. 1 Bst. b LAG). Die fristlose Kündigung ist weder im LAG noch in der Ausführungsgesetzgebung geregelt, weshalb die Bestimmungen aus dem Personalgesetz zur Anwendung gelangen (Art. 1 Abs. 2 LAG).

E. 4.2

Gemäss Art. 26 PG kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien fristlos gekündigt werden, wenn wichtige Gründe vorliegen. 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. 20 E. 4.1; vgl. Hans-Ulrich Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 3. Aufl.

2021, S. 51 ff., S. 83 N. 85). Für die Konkretisierung des für die fristlose Kündigung erforderlichen wichtigen Grundes ist die 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. 20 E. 4.1; vgl. auch Vortrag des Regierungsrats zum Personalgesetz, in Tagblatt des Grossen Rats 2004, Beilage 20 S. 12; ferner auch Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 83 N. 85; zuletzt zum Ganzen VGE 2024/74 vom 14.5.2025 E. 4.2).

E. 4.3

Nach der bundesgerichtlichen und der verwaltungsgerichtlichen Praxis zu Art. 337 OR bzw. Art. 26 PG ist eine fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauens-

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.08.2025, Nr. 100.2023.245U, Seite 9 grundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist nicht mehr zuzumuten ist. Andererseits müssen die Verfehlungen auch tatsächlich zu einer derartigen Beeinträchtigung 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] mit Hinweisen; BVR 2009 S. 107 E. 6.2, 2007 S. 20 E. 4.2). Ob die der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche 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; zuletzt VGE 2024/74 vom 14.5.2025 E. 4.3).

E. 5

Zum Vorliegen wichtiger Kündigungsgründe ergibt sich Folgendes:

E. 5.1

Die Schulkommission der Einwohnergemeinde B._____ verfügte die fristlose Kündigung des Beschwerdeführers, nachdem dieser das Arbeitsverhältnis am 12. Juli 2022 bereits selbst gekündigt hatte (vgl. vorne Bst. A sowie E. 1.2). Die fristlose Kündigung erfolgte gestützt auf E-Mails, die er nach seiner Kündigung an die Schulleitung (und andere Personen in Kopie) sandte, welche gemäss der Schulkommission «wiederholt respektlose, herabwürdigende, beleidigende und drohend wirkende Passagen aufwiesen» (Kündigungsverfügung vom 28.7.2022, Akten BKD 4A act. 1 Beilage 1, S. 2) und das Vertrauensverhältnis in kurzem Zeitraum vollständig und unwiederbringlich zerstörten (vgl. Kündigungsverfügung S. 3).

E. 5.2

Der Mailverkehr zwischen der Schulleitung und dem Beschwerdeführer beinhaltete insbesondere die folgenden E-Mails (zum Ganzen Personal-dossier Vorakten 4B, Register 4):

E. 5.2.1

Mit E-Mail vom 13. Juli 2022 um 8.54 Uhr schrieb der Beschwerdeführer:

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.08.2025, Nr. 100.2023.245U, Seite 10 «Guten Morgen D._____. Hast du unterdessen die Situation umfassend verstanden? Dann überleg dir, bzw. diskutiere sehr überlegt, wie weiter mit A._____. Gut weiss ich, dass du mich sofort über Bord werfen wolltest. Das wird deine Verhandlungsposition deutlich schwächen. Aber weisst du, ich bekomme einmal mehr den Eindruck, dass du, resp. das SL Team C._____ keine Ahnung hat, weder von Arbeitsrecht, noch Kündigungsfristen an öffentlich rechtlichen Schulen, nicht einmal von Arbeitsverträgen, die ihr selber ausstellt und unterschreibt. D._____, ich sage dir eines: du wirst den Tag verfluchen, an dem du kein 100 Tagegespräch mit mir durchgeführt hast. Überhaupt wirst du mich über kurz oder lang verfluchen, denn ich werde dich nicht schonen und werde dir in aller Deutlichkeit deine Inkompetenz und Unerfahrenheit als SL und Mensch vor Augen führen. Vor dem versammelten Plenum, wenn es sein muss. Also, überleg jetzt gut und hab acht, was du tust. Mein Hofanwalt [...] von ... ist bereits im Bild. Ich bin gespannt. In der Zwischenzeit empfehle ich dir das, was du mir bei meiner Wut beim Übermalen der grünen Wand geraten hast: entspann dich und such dir professionelle Hilfe! einen schönen Tag»

E. 5.2.2

Mit E-Mail vom 13. Juli 2022 um 17.31 Uhr wies die Schulleiterin den «herablassenden, respektlosen Tonfall» und «die offenen und versteckten Drohungen» zurück. Der Beschwerdeführer verfasste am selben Abend um 20.03 Uhr die folgende E-Mail: «[...] Bis bald, geehrte D._____. Ich hoffe, ich habe dir deine 2 Ferienvochen auf dem VD8 nicht allzu sehr versalzen? Aber eigentlich hast du mir meine Ferien verdorben. Es geht zwar, ich geniesse eigentlich für dich unvorstellbar schön. Ich hatte dir eine Hintertür, eine Chance offengelassen mit dem farbig Streichen der Frontwand in Zimmer ... Du hast sie nicht wahrnehmen wollen, vielleicht hast du sie gar nicht erkannt. Mit deinen Machtspielen ist endgültig fertig, bei mir kommst du damit nicht mehr durch. Weisst du noch, was E._____ gesagt hat, als ich sie gefragt habe, ob ich die Wand farbig streichen dürfe? Einfach machen und nicht immer alles fragen! Also habe ich gestrichen. Als sie es gesehen hat, hatte sie Freude in den Augen, weil sie sah, dass ich Freude hatte. Das ist der Unterschied zwischen dir und ihr. Sie hatte ein grosses Herz und hat gegeben. Du bist Funktionärin und lässt die Freude überstreichen. Wegen so einem jungen, magersüchtigen Ding, das Farbe nicht erträgt. Ich wünsche dir gute Erholung, so wie du mir das auch gewünscht hast. Und wenn du zurück kommst aus den Ferien, geh zum Arzt und lass dich krankschreiben, so wie du mir das bei F._____ und G._____ auch empfohlen hast.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.08.2025, Nr. 100.2023.245U, Seite 11 Denn ich werde dich nicht schonen D._____, wenn ich dir direkt gegenüber stehe. Ich werde dir zeigen, wo Bartli den Most holt. Körperlich brauchst du keine Angst zu haben, ich bin nicht aggressiv und du hast ja physisch eine zähe Konstitution. Aber ich werde dich geistig und psychisch fordern, an die Wand fahren, dass dir angst und bange wird. Vor deinem ganzen Team. Deshalb, geh besser vorher zum Arzt. Denn das wirst du sonst nicht durchhalten. Ich wünsche.»

E. 5.2.3

Am Samstag 16. Juli 2022 um 15.28 Uhr schrieb der Beschwerdeführer eine weitere E-Mail an die Schulleiterin und an zwei Personen in Kopie: «Die Wand übermalen lassen:

Das war bösartig und der eine Tropfen zu- viel, der das Fass überlaufen liess. Du wirst den Tag verfluchen, an dem du deine Bewerbung als SL in C. _____ abgedrückt hast. Hast du denn nicht gewusst, dass deine Vorgängerin ein Ass war? Hast du denn nicht gewusst, wer du bist, mit beinahe 60 Jahren? Ich kann nur den Kopf schütteln über soviel Ignoranz, oder Dummheit? [...] Wie kann man nur so dämlich sein und seiner Persönlichkeit davon laufen zu wollen? Neuer Ort, neuer Mensch? Wenn es so einfach wäre. Hast du denn nie gemerkt, dass dir die Kolleginnen auch hier in C. _____ nicht von selber hinterherlaufen, sich nicht ganz natürlich um dich scharen? Das ist doch eine Grundvoraussetzung, um Chefin zu sein, um erfolgreich führen zu können. H. _____ hat ja diese Fähigkeit auch nicht, aber immerhin hat sie es gemerkt und verlässt das leckende und krängende Schiff. Liebe D. _____, du wirst nicht als Irrlicht von dieser Welt gehen, denn ich werde dir vorher in aller Deutlichkeit zeigen, wer du bist. Für dich gibt's eigentlich nur 3 Möglichkeiten: a) sich konfrontieren, das wird weh tun, b) sich krank schreiben lassen und durch die Hintertüre abhauen, was recht feige ist, oder c) deinen geliebten Mitarbeiter freizustellen, die wohl eleganteste, wenn auch nicht lehrreichste Lösung Siehst du weitere? Überleg's dir in Ruhe in ... , du hast ja alle Zeit. Ich bin erst in Woche 30 und 31 mit Freunden unter Korsarenflagge auf dem See unterwegs. Manchmal laufen wir auch in ... ein, essen gelegentlich spät abends im ..., kaufe im ... ein Tau oder etwas anderes Nützliches oder wir mieten dort einen schnellen Kat. [...]»

E. 5.2.4

Am Sonntag 17. Juli 2022 um 22.38 Uhr schrieb der Beschwerdeführer noch die folgende E-Mail an die Schulleiterin und die zwei gleichen Personen in Kopie mit dem Betreff «Tiere und Wahre Gesichter»:

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.08.2025, Nr. 100.2023.245U, Seite 12 «Meine Mutter zum Beispiel hat immer gesagt, ich sei ein Wolf im Schafspelz... Danke D. _____, dass I. _____, G. _____ und vor allem du, den Wolf wieder einmal geweckt habt! Er hat lange genug geschlafen. Endlich! Und wenn meine Mutter nicht recht gehabt hätte? Wenn es nicht ein Wolf, sondern ein Falke wäre? Ein Wanderfalke zum Beispiel, das schnellste Tier der Welt? Wenn seine Krallen die Schädeldecke des Opfers durchschlagen, beim Sturzflug mit 360 km/h, merkt die Taube nicht einmal mehr, wie ihr geschieht. Augenblicklich tot. 100 % Energie, auf Leben und Tod. [...] Also, bis am See! Enchanté.»

E. 5.3

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass eine verbale Ausfälligkeit für sich allein keinen Grund für eine fristlose Kündigung darstelle. Er beruft sich dabei auf die Lehre und Rechtsprechung (vgl. insb. Roger Rudolph, Bagatelldelikte am Arbeitsplatz: ein ausreichender Grund für eine fristlose Entlassung? in AJP 2010 S. 1516 ff.; BGer 4A_21/2020 vom 24.8.2020; vgl. Beschwerde Rz. 64 ff.). Im hier zu beurteilenden Fall handelt es sich indes nicht bloss um ein einmaliges respektloses Verhalten wie im bundesgerichtlichen Urteil 4A_21/2020 vom 24. August 2020. Die vom Beschwerdeführer über mehrere Tage hinweg versandten E-Mails (vgl. vorne E. 5.2) sprechen für sich. Sie enthalten, wie die EG B. _____ in ihrer Kündigungsverfügung vom 28. Juli 2022 zutreffend feststellte (vgl. vorne E. 5.1), respektlose, beleidigende und drohende Äusserungen. Es liegt auf der Hand, dass durch diese E-Mails die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zerstört oder zumindest so tiefgreifend erschüttert wurde,

dass der Arbeitge-berin die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist Ende Januar 2023 nicht mehr zuzumuten war (vgl. vorne E. 4.3). Im Übrigen signalisierte die Schulleitung dem Beschwerdeführer mit E-Mail vom 13. Juli 2022 (Personaldossier Vorakten 4B, Register 4), dass seine Art der Kommunikation inakzeptabel sei. Dessen ungeachtet verfasste er am 16. und 17. Juli 2022 weitere E-Mails, die respektlos und einschüchternd wa-ren. Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, er sei von der Schulleitung provoziert worden (vgl. zur Tragweite dieses Kriteriums allgemein Roger Rudolph, a.a.O., S. 1525), kann ihm nicht gefolgt werden. Der Umstand, dass die Schulleitung «kein Interesse an einer geordneten Klärung der Situation oder einvernehmlichen Lösung» gezeigt habe (vgl. Beschwerde Rz. 18 f.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.08.2025, Nr. 100.2023.245U, Seite 13 und 74 f.), stellt nach dem vorstehend geschilderten Verhalten des Beschwerdeführers jedenfalls keine Provokation dar. Seine unprofessionelle und angriffige Kommunikation insbesondere gegenüber der Schulleiterin lässt sich auch nicht mit «unsachlichen und nachweislich falschen Angaben» der Schulleitung rechtfertigen (z.B. betreffend die Kündigungsfristen; vgl. Be-schwerde Rz. 21 und 80 ff.), zumal der Beschwerdeführer seine Vorwürfe über weite Strecken nicht substantiiert (vgl. etwa Beschwerde Rz. 76 und 86).

E. 5.4

Soweit der Beschwerdeführer vorbringt, es seien höhere Anforderun-gen an das Vorliegen eines wichtigen Grundes zu stellen, da das Arbeitsver-hältnis bereits ordentlich gekündigt gewesen sei (Beschwerde Rz. 62), kann ihm nicht gefolgt werden: Zwar ist eine fristlose Entlassung noch restriktiver zu handhaben, wenn die ordentliche Kündigung bereits ausgesprochen wor-den ist (BGE 123 III 86; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxis-kommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, Art. 337 N. 2). Hier kündigte der Beschwerdeführer indes von sich aus und wurde anschliessend auf- grund der von ihm verfassten E-Mails fristlos gekündigt (vgl. vorne Bst. A und E. 5.1). Es liegt keine Konstellation vor, in welcher die Arbeitgeberin zuerst eine ordentliche Kündigung ausspricht und anschliessend aus denselben Gründen, die hierzu geführt haben, den Arbeitnehmer fristlos entlässt (BGE 144 I 11 E. 4.7; BGer 4A_255/2020 vom 25.8.2020, in ARV 2021 S. 149 E. 3.2.2 und 3.2.3). Inwiefern diese Situation trotzdem mit der vorlie-genden vergleichbar sein soll (vgl. Beschwerde Rz. 78), ist nicht erkennbar.

E. 5.5

Nach dem Gesagten ist nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz das Vorliegen eines wichtigen Kündigungsgrunds bejaht hat.

E. 6

Schliesslich ist die Verhältnismässigkeit der fristlosen Kündigung zu prüfen.

E. 6.1

Der Beschwerdeführer macht geltend, «die fristlose Auflösung eines langjährigen Anstellungsverhältnisses wegen elektronischer direkter Korre-spondenz während wenigen Stunden mit gegenseitigen Provokationen» sei nicht verhältnismässig. In all den Jahren seiner dienstlichen Tätigkeit (als

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.08.2025, Nr. 100.2023.245U, Seite 14 Lehrer) sei keine einzige Verfehlung aktenkundig (vgl. Beschwerde Rz. 92-94).

E. 6.2

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 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 Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar wäre (zum Ganzen BVR 2009 S. 107 E. 6.3; 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 Hinweisen; vgl. zum Ganzen zuletzt etwa VGE 2024/74 vom 14.5.2025 E. 6.2).

E. 6.3

Der Beschwerdeführer hat durch die von ihm verfassten E-Mails (vgl. vorne E. 5.2) die Vertrauensgrundlage für das (von ihm bereits gekündigte) Arbeitsverhältnis zerstört. Für die Schulleitung bzw. die EG B. _____ war die Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist (Ende Januar 2023) unzumutbar. Die Schulleitung hatte im Übrigen mit E-Mail vom 13. Juli 2022 wie bereits erwähnt erstmals auf die respektlosen E-Mails des Beschwerdeführers reagiert und ihn «verwarnt» (vgl. Personaldossier, Vorakten 4B, Register 4; vorne E. 5.3). Sie hat ihm damit jedenfalls unmissverständlich klargemacht, dass diese Art der Kommunikation inakzeptabel ist. Dessen ungeachtet verfasste der Beschwerdeführer in den darauffolgenden Tagen noch mehr respektlose und einschüchternde E-Mails, womit zugleich feststeht, dass eine blosser Verwarnung keine taugliche mildere Massnahme im Vergleich zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist. Das öffentliche Interesse gewichtet derart schwer, dass es die privaten Interessen des Beschwerdeführers überwiegt. Daran vermögen auch die sieben Dienstjahre an der Schule und eine lange Tätigkeit als Lehrer nichts zu ändern.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Bern vom 25.08.2025, Nr. 100.2023.245U, Seite 15

E. 7

Nach dem Erwogenen hält der angefochtene Entscheid der Rechtskontrolle stand. Auf weitere Beweismassnahmen wie die vom Beschwerdeführer verlangte Parteibefragung kann verzichtet werden (sog. antizipierte Beweiswürdigung; vgl. dazu etwa BGE 144 II 427 E. 3.1.3; BVR 2022 S. 93 E. 4.5.4; Michel Daum, a.a.O., Art. 18 N. 27 f.). Der Beweisantrag wird abgewiesen. Die Beschwerde erweist sich als offensichtlich unbegründet und ist abzuweisen. Das Verwaltungsgericht beurteilt solche Rechtsmittel in Zweierbesetzung (Art. 56 Abs. 3 des Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft [GSOG; BSG 161.1]).

E. 8

Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat der Beschwerdeführer 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:

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