

Rathausgasse 1
3011 Bern
Telefon +41 (31) 633 79 20
Telefax +41 (31) 633 79 09
www.gef.be.ch

Referenz: kr
RA Nr. **2013-0905**

B E S C H W E R D E E N T S C H E I D vom 7. Mai 2014

in der Beschwerdesache zwischen

X,

Beschwerdeführer

vertreten durch...



gegen

Y,

Vorinstanz

betreffend die Verfügung der Vorinstanz vom 29. August 2013 (Auflösung des Arbeitsverhältnisses)

I. Sachverhalt

1. Im November 2011 hatten die Y, (fortan: Vorinstanz) die Z eröffnet. Die Z dient der Behandlung von psychisch kranken Personen aus dem Straf- und Massnahmenvollzug oder der Untersuchungshaft sowie von gewaltbereiten Menschen im Rahmen einer fürsorgerischen Unterbringung. In der Z ist neben dem pflegerisch-medizinischen Team ein Team von Sicherheitsmitarbeitenden beschäftigt.

2. X (fortan: Beschwerdeführer) wurde von der Vorinstanz als Sicherheitsmitarbeiter auf der Z zu einem Beschäftigungsgrad von 100 % zunächst für die Monate März bis Mai 2012 befristet angestellt. Mit öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag vom 9. bzw. 22. Mai 2012 wurde das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt.

3. Am 21. Mai 2012 beauftragte die Vorinstanz Prof. Dr. A sowie Dr. B mit der Durchführung eines Audits. Zweck dieses Audits war eine Standortbestimmung und die Abgabe von Empfehlungen. Im „Bericht betreffend ein Audit über Z der Vorinstanz“ vom 26. Juni 2012 wurde unter anderem auf die „noch schwierige Schnittstelle zwischen Medizin/Pflege einerseits und Sicherheitsdienst andererseits“ sowie die Notwendigkeit, in diesem Bereich Fortschritte zu machen, „insbesondere durch Erlass klarer Regeln und durch eine partnerschaftliche Diskussionskultur“ hingewiesen.

4. Im Juni und September 2012 gingen bei der Vorinstanz zwei CIRS¹-Meldungen ein. Darin wurde die Vorinstanz auf die problematischen Zusammenarbeit mit der Stationsleitung sowie die deswegen erfolgten zahlreichen Kündigungen hingewiesen. Als mögliche Massnahme zur Verbesserung wird ein Wechsel der Stationsleitung vorgeschlagen.

5. Am 25. September 2012 führte die Vorinstanz ein Mitarbeitergespräch mit dem Beschwerdeführer durch. Anlässlich dieses Mitarbeitergesprächs erhielt der Beschwerdeführer die Bewertung „A“.

6. Im November 2012 erhoben Sicherheitsmitarbeiter bei der Vorinstanz Vorwürfe gegen mehrere andere Mitglieder des Sicherheitsteams. Diese Vorwürfe betrafen auch den Beschwerdeführer. Die Vorinstanz leitete daraufhin eine durch das Personalmanagement geführte Untersuchung ein und konfrontierte sämtliche Sicherheitsmitarbeiter sowie einige Pflegefachleute mit den Vorwürfen.

Am 23. November 2012 fand im Rahmen dieser Untersuchung zwischen dem Beschwerdeführer und der Vorinstanz eine Besprechung statt. Der Beschwerdeführer bestritt den grössten Teil der Vorwürfe. Er unterschrieb eine Erklärung, wonach er Kenntnis erhalten habe von der Möglichkeit einer sofortigen Freistellung und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Verstössen gegen den Grundsatz des wertschätzenden Umgangs mit Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeitenden anderer Berufsgruppen.

Die Untersuchung des Personalmanagements fand ihren Abschluss im Bericht vom 27. Dezember 2012. Darin wird festgehalten, dass innerhalb des Sicherheitsteams und in schwächerer Ausprägung auch gegenüber Patientinnen und Patientinnen, Mitarbeitenden sowie Besucherinnen und Besuchern eine Haltung mit Tendenz zu Machtmissbrauch und fehlender

¹ Critical Incident Reporting System

Wertschätzung feststellbar sei. Zudem werden im Bericht vom 27. Dezember 2012 einige Massnahmen zur Verbesserung empfohlen.

7. Am 19. März 2013 stellte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer ein durchwegs positives Zwischenzeugnis aus.
8. Im Mai 2013 verlangten drei Mitarbeitende des Sicherheitsteams bei der Vorinstanz (C) eine Aussprache im Zusammenhang mit negativen Vorkommnissen im Sicherheitsteam. Diese Aussprache fand am 27. Mai 2013 zwischen C und D seitens der Vorinstanz und den drei Mitarbeitenden des Sicherheitsteams statt. Anlässlich dieser Aussprache wurden Vorwürfe gegen den Beschwerdeführer sowie zwei weitere Sicherheitsmitarbeiter erhoben.
9. Mit Schreiben vom 4. Juni 2013 kündigte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses per Ende September 2013 an, stellte ihn per sofort vom Dienst frei und sprach ein Hausverbot aus. Die Vorinstanz wies den Beschwerdeführer auf die Möglichkeit einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses hin und unterbreitete ihm den Entwurf einer Aufhebungsvereinbarung. Dem Beschwerdeführer wurde Gelegenheit eingeräumt, sich bis am 10. Juni 2013 zur Kündigungsankündigung zu äussern.
10. Mit dem daraufhin eingereichten Arzzeugnis vom 5. Juni 2013 belegte der Beschwerdeführer seine bis am 4. Juli 2013 dauernde Arbeitsunfähigkeit zu 100 %.
11. Mit Stellungnahme vom 24. Juli 2013 beantragte der Beschwerdeführer, es sei vom Erlass einer Entlassungsverfügung abzusehen, er sei vollständig zu rehabilitieren und belastende Dokumente seien aus dem Personaldossier zu entfernen und zu vernichten.
12. Am 2. August 2013 äusserte sich die Vorinstanz punktuell zu der Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 24. Juli 2013 und wies wiederum auf die Möglichkeit einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses hin. Mit E-Mail vom 16. August 2013 sprach sich der Beschwerdeführer ausdrücklich gegen die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus.
13. Mit Verfügung vom 29. August 2013 löste die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis zum Beschwerdeführer auf den 30. November 2013 auf. Zudem stellte die Vorinstanz den Beschwerdeführer bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei und sprach ein Hausverbot auf ihrem Areal und ihren Räumlichkeiten aus.
14. Mit Beschwerde vom 26. September 2013 hat der Beschwerdeführer die Aufhebung der Verfügung vom 29. August 2013, seine vollständige Rehabilitation sowie die Zusprechung einer Genugtuung beantragt.

15. Das Rechtsamt, welches die Beschwerdeverfahren für die GEF leitet,² holte die Vorakten ein und führte den Schriftenwechsel durch. Die Vorinstanz beantragt in ihrer Beschwerdevernehmlassung vom 1. November 2013 die Abweisung der Beschwerde sowie die kostenfällige Bestätigung der Verfügung vom 29. August 2013.

16. Nachdem die Beschwerdeinstanz mit Verfügung vom 19. November 2013 einige den Beschwerdeführer und die Vorinstanz betreffende Zeitungsartikel zu den Akten erkannt und dem Beschwerdeführer dazu das rechtliche Gehör gewährt hatte, beantragte der Beschwerdeführer am 11. Dezember 2013 die Sistierung des Beschwerdeverfahrens bis zum Vorliegen des externen Untersuchungsberichtes zur Z und die Übertragung des Verfahrens an eine anderen Direktion. Zudem seien die Ausführungen in der Eingabe vom 11. Dezember 2013 als Ergänzungen zur Beschwerde zu den Akten zu nehmen. Mit Entscheid vom 14. Januar 2014 wies das Verwaltungsgericht des Kantons Bern das Ablehnungsbegehren des Beschwerdeführers ab. Mit Zwischenentscheid vom 14. März 2014 wies die Beschwerdeinstanz das Gesuch um Sistierung des Beschwerdeverfahrens bis zum Vorliegen des externen Untersuchungsberichtes zur Z ab.

17. Am 9. April 2014 reichte der Beschwerdeführer den von einem externen Gutachter verfassten Bericht über die Administrativuntersuchung im Zusammenhang mit der Z vom 24. März 2014 ein. Mit Verfügung vom 14. April 2014 wurde dieser Bericht zu den Akten des Beschwerdeverfahrens erkannt.

Auf die Rechtsschriften und Akten wird, soweit für den Entscheid wesentlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

II. Erwägungen

1. Sachurteilsvoraussetzungen

1.1 Der Beschwerdeführer beantragt zunächst die Aufhebung der am 29. August 2013 durch die Vorinstanz verfügten Kündigung.

² Art. 10 der Verordnung vom 29. November 2000 über die Organisation und die Aufgaben der Gesundheits- und Fürsorgedirektion (Organisationsverordnung GEF, OrV GEF; BSG 152.221.121)

Die Vorinstanz ist als gleichgestellte Organisationseinheit der GEF unterstellt (Art. 3 Abs. 1 Bst. a OrV GEF). Die Kündigung ist gestützt auf Art. 108 PG³ i.V.m. Art. 62 VRPG⁴ bei der GEF anfechtbar. Damit ist die GEF insoweit zur Beurteilung der Beschwerde zuständig.

1.2 Der Beschwerdeführer beantragt weiter seine vollständige Rehabilitation. Das Institut der Rehabilitation ist in der bernischen Personalgesetzgebung nicht vorgesehen. Art. 28a Abs. 2 ZGB⁵ sieht zwar bei Persönlichkeitsverletzungen die Möglichkeit einer Mitteilung des Urteils an Dritte oder die Urteilsveröffentlichung vor. Wohl können Regelungen aus dem Zivilrecht unter Umständen analog herangezogen werden. Der Beschwerdeführer begründet sein Rechtsbegehren trotz dem zwingenden Erfordernis einer minimalen Begründung (Art. 32 Abs. 2 VRPG) nicht näher. Damit bleibt unklar, was er genau unter einer Rehabilitation versteht; ob er etwa eine öffentliche oder interne Bekanntgabe des Urteils oder allenfalls andere Massnahmen wünscht. Damit ist in Anbetracht dessen, dass die bernische Personalgesetzgebung gar keine Rehabilitation vorsieht, sowie infolge mangelnder Substantiierung auf das Rechtsbegehren Ziffer 2 der Beschwerde vom 29. August 2013 nicht einzutreten.

1.3 Der Beschwerdeführer beantragt schliesslich die Ausrichtung einer Genugtuung in der Höhe von CHF 3'000.- und begründet dies mit der Art und Weise der Behandlung durch die Vorinstanz, verbunden mit der Schädigung der persönlichen und beruflichen Ehre und der Schwere dieser Verletzungen.⁶

Der Kanton haftet für den Schaden, den die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die nebenamtlich Tätigen in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügt haben (Art. 100 Abs. 1 PG). Für Verletzungen der körperlichen Integrität und schwere Persönlichkeitsverletzungen haben die Geschädigten Anspruch auf eine angemessene Genugtuung (Art. 100 Abs. 3 PG). Über streitige Ansprüche gegen den Kanton auf Schadenersatz oder Genugtuung erlässt die Direktion, in deren Aufgabenbereich sich der anspruchsbegründende Sachverhalt ereignet hat, eine Verfügung (Art. 104 Abs. 1 PG).

Demgegenüber sind Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis nicht im Staatshaftungsverfahren gemäss Art. 100 – 105 PG, sondern gestützt auf Art. 107 PG i.V.m. Art. 209 PV⁷ zu erledigen. Danach entscheidet das Personalamt über umstrittene vermögensrechtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (Art. 209 Abs. 2 PV). Darunter fallen namentlich auch Ansprüche auf Ersatz von Personen- oder Sachschaden, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Erfüllung ihrer Aufgaben erlitten haben (Art. 209 Abs. 2 Bst. g PV i.V.m. Art. 54 PG).⁸

³ Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01)

⁴ Gesetz vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21)

⁵ Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907 (ZGB; SR 210)

⁶ Beschwerdeschrift S. 24 Ziff. 9

⁷ Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV; BSG 153.011.1)

⁸ Zum Ganzen auch BVR 2007 S. 193 ff.

Der Beschwerdeführer war mit öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag vom 25. Mai 2012 von der Vorinstanz angestellt worden. Er begründet seine Forderung auf Ausrichtung einer Genugtuung mit dem Verhalten der Vorinstanz während der Anstellungsdauer. Ein allfälliger Anspruch des Beschwerdeführers auf Ausrichtung einer Genugtuung leitet sich demnach aus dem Arbeitsverhältnis ab. Vermögensrechtliche Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind im Verwaltungsverfahren und nicht im Beschwerdeverfahren zu erledigen, und die Zuständigkeit liegt beim Personalamt. Damit ist die GEF nicht zuständig, im vorliegenden Verfahren über die Ausrichtung einer Genugtuung zu befinden. Auf Rechtsbegehren Ziff. 3 der Beschwerde vom 29. August 2013 ist demnach nicht einzutreten.

1.4 Der Beschwerdeführer ist als Verfügungsadressat ohne Weiteres zur Anfechtung legitimiert (Art. 65 VRPG).

1.5 Der anwaltschaftliche Vertreter ist gehörig bevollmächtigt.

1.6 Im Übrigen ist auf die gemäss Art. 108 Abs. 1 PG i.V.m. Art. 67 und Art. 32 VRPG form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde einzutreten.

2. Rechtliches Gehör

2.1 In formeller Hinsicht rügt der Beschwerdeführer, das rechtliche Gehör sei nicht während des ganzen Verfahrens ordnungsgemäss gewährt, sondern gleich mehrmals verweigert bzw. vom zeitlichen Ablauf her nur unzureichend gewährt worden. Zunächst habe das in der Kündigungsverfügung erwähnte Gespräch vom 4. Juni 2013, welches die Ankündigung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses hätte beinhalten sollen, wegen Krankheit des Beschwerdeführers nie stattgefunden. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei dem Beschwerdeführer vielmehr mit Schreiben vom 4. Juni 2013 angekündigt worden. Dieses Schreiben sei dem Beschwerdeführer am Mittwoch, 5. Juni 2013 zugegangen. Die Vorinstanz habe ihm bis am Montag, 10. Juni 2013, Gelegenheit zur Stellungnahme gewährt. Die Frist umfasse somit nicht zehn Tage. Sodann enthalte das Personaldossier Sitzungsprotokolle sowie E-Mails, welche als Grundlage für die Kündigung des Beschwerdeführers dienen sollten. Im Vorfeld der Kündigung sei ihm weder die Existenz dieser Aktenstücke angezeigt worden noch sei er zeitgerecht auf die Tatsache, dass sein Arbeitsverhältnis überprüft werde, aufmerksam gemacht worden. An der Besprechung vom 27. Mai 2013 sei der Beschwerdeführer beispielsweise

nicht anwesend gewesen, obwohl an dieser Besprechung erhebliche Vorwürfe, welche eine Woche später zu seiner Freistellung geführt hätten, gegen ihn erhoben worden seien. Er habe bis dahin weder von der Durchführung noch vom Inhalt dieser Besprechung erfahren. Dasselbe gelte für den Untersuchungsbericht vom 27. Dezember 2012, worin die Mitarbeiter des Sicherheitsdienstes mehr oder weniger schuldig gesprochen würden. Schliesslich hätte ihm praktisch aus heiterem Himmel aufgrund von erneuten Vorwürfen gekündigt werden sollen, ohne ihn vorher zu den neuerlichen Vorwürfen korrekt zu befragen oder den Vorwürfen bzw. deren Grundlagen zumindest konkret nachzugehen.⁹

2.2 Die Vorinstanz räumt ein, dass das Gespräch vom 4. Juni 2013 wegen Krankheit des Beschwerdeführers nicht stattgefunden habe. Durch die Einreichung eines Arztzeugnisses, welches dem Beschwerdeführer eine Arbeitsunfähigkeit zu 100 % attestiert, sei die Sperrfrist ausgelöst und das Anhörungsprozedere bis zum 5. August 2013 unterbrochen worden. Der Beschwerdeführer habe demnach genug Zeit gehabt, sich zu den erhobenen Vorwürfen vernehmen zu lassen.

2.3 Vor der Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist dem oder der betroffenen Angestellten das rechtliche Gehör zu gewähren (Art. 15 Abs. 2 PV). Der Umfang des Anspruchs auf rechtliches Gehör richtet sich in erster Linie nach dem einschlägigen (kantonalen) Verfahrensrecht, mithin nach Art. 21 Abs. 1 VRPG, subsidiär nach den Mindestgarantien gemäss Art. 29 Abs. 2 BV¹⁰ und Art. 26 Abs. 2 KV^{11, 12}. Zum Anspruch auf rechtliches Gehör gehört das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines in seine Rechtsstellung eingreifenden Entscheides zur Sache zu äussern.¹³ Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass des Entscheides zur Sache zu äussern, Einsicht in die Akten zu nehmen und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann. Im Einzelnen lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Interessenlage beurteilen, wie weit das Äusserungsrecht geht. Wegleitend muss der Gedanke sein, einer Partei zu ermöglichen, ihren Standpunkt wirksam zur Geltung zu bringen. Im öffentlichen Dienstrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern dem

⁹ Beschwerde vom 29. September 2013 S. 1, 14 und 15 f.

¹⁰ Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101)

¹¹ Verfassung des Kantons Bern vom 6. Juni 1993 (KV; BSG 101.1)

¹² Vgl. auch BVR 2010 S. 157 ff. E. 2.2

¹³ BGE 134 I 140 E. 5.3, BGE 127 I 54 E. 2b

Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte. Dabei hat der Betroffene nicht bloss die ihm zur Last gelegten Tatsachen zu kennen, sondern er muss darüber hinaus auch wissen, dass gegen ihn eine Verfügung mit bestimmter Stossrichtung in Erwägung gezogen wird.¹⁴ Den Anspruch auf rechtliches Gehör kann die Behörde wahren, wenn sie der betroffenen Person das Dossier zur Verfügung stellt und ihr eine angemessene Frist zur Stellungnahme einräumt. Die Einräumung einer Frist zur Stellungnahme ist jedoch nicht in jedem Fall erforderlich, um dem rechtlichen Gehörsanspruch zu genügen; unter Umständen genügt es, der betroffenen Person im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs unmittelbar Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.¹⁵

2.4 Vorliegend hat der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 7. Juni 2013 um Zustellung des vollständigen Personaldossiers, allfälliger Nebendossiers sowie der Akten zum internen Untersuchungsverfahren vom November 2012 ersucht und eine Frist zur Stellungnahme von 30 Tagen beantragt. Am 21. Juni 2013 stellte ihm die Vorinstanz die verlangten Akten zur Einsicht zu und räumte ihm eine Frist zur Stellungnahme von 30 Tagen ein. Am 24. Juli 2013 nahm der Beschwerdeführer ausführlich Stellung zu den eingesehenen Akten und der in Aussicht gestellten Kündigung.

Ab dem 22. Juni 2013 waren dem Beschwerdeführer sämtliche für die angekündigte Auflösung des Arbeitsverhältnisses relevanten Dokumente (insbesondere die Besprechungsnotiz vom 23. Mai 2013 sowie der Untersuchungsbericht vom 27. Dezember 2012) bekannt und er hatte hinreichend Gelegenheit, zu den ihm gegenüber erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen und sich zur beabsichtigten Auflösung des Anstellungsverhältnisses zu äussern. Ob das frühere Verhalten der Vorinstanz das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers verletzt hat, kann vorliegend offenbleiben, da allfällige formelle Mängel durch die Gewährung der umfassenden Akteneinsicht am 21. Juni 2013 und der Gelegenheit zur Stellungnahme geheilt worden sind. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs ist somit zu verneinen.

Nachfolgend ist zu prüfen, ob die Kündigung vom 29. August 2013 rechtmässig, d.h. auf triftigen Gründen beruhend sowie verhältnismässig, ist.

¹⁴ BGer 8C_158/2009 vom 2.9.2009, E. 5.2, mit weiteren Hinweisen

¹⁵ von Kaenel/Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller (Hrsg.), Bernisches Verwaltungsrecht, 2013, 2. Kap. N. 57 sowie Fussnote 79

3. Rechtmässigkeit der Kündigung: Triftige Kündigungsgründe und Verhältnismässigkeit

3.1 Rechtliche Grundlagen

Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis unter Wahrung einer Frist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats durch Verfügung kündigen (Art. 25 Abs. 1 PG). Die Anstellungsbehörde hat gemäss Art. 25 Abs. 2 PG für die Kündigung triftige Gründe anzugeben. Diese liegen insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt (Bst. a), Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat (Bst. b), durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört (Bst. c) oder Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt (Bst. d).

Die gesetzliche Aufzählung ist jedoch nicht abschliessend.¹⁶ Als zulässige Auflösungsgründe sind auch Dienstpflichtverletzungen oder ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis anerkannt.¹⁷ So kann als Kündigungsgrund auch genügen, dass sich die betroffene Person nicht in den Betrieb einordnen kann oder dass ihr der Wille zur vertrauensvollen Zusammenarbeit fehlt. Ebenso können je nach den Umständen des Einzelfalls charakterliche Mängel sowie private Probleme oder Verhaltensweisen, welche die Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen, eine Kündigung rechtfertigen. Allgemein umschrieben ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betreffenden Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung widerspricht.¹⁸ Triftig oder sachlich ist zudem nur ein Grund von einem gewissen Gewicht.¹⁹ Mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft gesehen einen triftigen Grund abgeben.²⁰ Bei der Beurteilung des Verhaltens der betroffenen Person steht der zuständigen Behörde ein gewisses Ermessen zu, weil sie den tatsächlichen Verhältnissen näher steht als das Gericht. Die Voraussetzungen zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen.²¹ Ein strengerer Massstab an die Integrität als ist anzulegen bei Personen, denen Beispielfunktion zukommt, wie Lehrkräften²² oder Angehörigen der Kantonspolizei.^{23, 24}

Demnach ist vorliegend als erstes zu prüfen, ob sich das dem Beschwerdeführer von der Vorinstanz vorgeworfene Fehlverhalten beweisen lässt und ob das erwiesene Fehlverhalten einen triftigen Kündigungsgrund im Sinne von Art. 25 Abs. 2 PG darstellt.

¹⁶ BVR 2010 S. 157 E. 3.2.1, 2009 S. 443 E.2.3

¹⁷ BVR 2009 S. 443 E.2.3, 200 S. 312 E.2.b

¹⁸ BVR 2009 S. 443 E.2.3, 2007 S. 538 E.3.3, 2006 S. 97 E. 4.2, 2000 S. 312 E. 2b

¹⁹ BVR 2007 S. 538 E.3.3, 2000, S. 312 E. 2b, mit Hinweisen

²⁰ von Kaenel/Zürcher, a.a.O., S. 45 ff., N. 59

²¹ BVR 2009 S. 107 E. 9.1, 2007 S. 538 E. 3.3 und 4

²² BVR 2000 S. 312 E. 2c, 1999 S. 433 E. 8c

²³ BVR 2006 S. 97 E. 6.2.1

²⁴ Zum Ganzen: BVR 2010 S. 157 ff. E. 3.2.1 und 3.2.2, mit Hinweisen

3.2 Verfassen einer CIRS-Meldung

3.2.1 Im Juni 2012 ist bei der Vorinstanz eine erste (später stornierte) CIRS-Meldung eingegangen. Darin wird erwähnt, dass seit Eröffnung der Z im November 2011 rund 75 % des Pflegepersonals gekündigt hätten, da eine weitere Zusammenarbeit mit der Stationsleitung nicht mehr vorstellbar gewesen sei. Die Stationsleitung werde aus Angst vor Repressionen nicht kritisiert. Es dränge sich der Verdacht auf, dass die Stationsleitung nicht über genügend Führungskompetenzen verfüge.

Im September 2012 ist bei der Vorinstanz eine zweite CIRS-Meldung eingegangen. Darin wird auf die Meldung vom Juni 2012 Bezug genommen. Die Vorinstanz wird darauf hingewiesen, dass sich die Situation seither nicht verbessert habe, sondern noch schwieriger geworden sei. Weitere drei Mitarbeiter hätten gekündigt, zwei weitere würden in Kürze folgen. Viele Mitarbeiter zeigten Symptome eines Burnouts; drei Mitarbeiter seien zurzeit krank geschrieben. Viele hätten Angst vor Repressionen und würden schweigen, um dann direkt zu kündigen. Die Stationsleitung verfüge über zu wenig Fach- und Führungskompetenz. Diese Problematik werde weiter dadurch verschärft, dass die Stationsleitung zugleich die Bereichsleitung wahrnehme. Um Schwierigkeiten aufzudecken und anzugehen, sei ein von der Stationsleitung ausgesuchter Supervisor eingeladen worden. Die gemeldeten Probleme seien jedoch nicht zur Sprache gekommen (auch, da seitens der Stationsleitung verhindert worden sei, dass darüber gesprochen werde). Die Mitarbeitenden benötigten eine andere Stationsleitung.

3.2.2 Die Vorinstanz führt unter Ziff. 1.3 der Verfügung vom 29. August 2013 das Verfassen der CIRS-Meldung im September 2012 als Kündigungsgrund auf und argumentiert wie folgt: Da der Beschwerdeführer der Auffassung gewesen sei, seine Hinweise und Anregungen seien von der Pflegeleitung nicht gehört worden, habe er im September 2012 eine CIRS-Meldung verfasst. Letztere bestehe aus Anschuldigungen an die Adresse der Pflegeleiterin der Z. Der Beschwerdeführer werfe der Pflegeleitung unter dem Deckmantel der Anonymität mangelnde Fach- und Führungskompetenz vor und verlange ihre Absetzung. Zudem enthalte die CIRS-Meldung missbilligende Äusserungen über die für eine positive Teamentwicklung eingeleiteten Massnahmen und unterstelle der Pflegeleiterin ein manipulatives Vorgehen bei der Führung der Mitarbeitenden. Weiter enthalte die CIRS-Meldung Kritik am Verhalten von Ärzten im Zusammenhang mit zwei Vorfällen auf der Station. Die CIRS-Meldung schildere weder ein kritisches Ereignis noch enthalte sie einen Verbesserungsvorschlag, sondern beschränke sich auf Anschuldigungen gegenüber Ärzten und Vorgesetzten. Aufgrund von Zeugenaussagen sei erhärtet, dass der Beschwerdeführer die CIRS-Meldung verfasst habe. Er habe vertrauliche, stationsinterne Vorkommnisse einem grösseren Mitarbeiterkreis zugänglich gemacht und in Kauf genommen, dass weitere Mitarbeitende Kenntnis des Inhalts – darunter persönlichkeitsverletzende Äusserungen über die Bereichs- und Stationsleiterin sowie die

Ärztenschaft – genommen hätten. Einzig der internen Qualitätskontrolle sei die Verhinderung einer Veröffentlichung zu verdanken.

3.2.3 Der Beschwerdeführer nimmt dazu wie folgt Stellung: Das CIRS-Meldesystem garantiere grundsätzlich Anonymität. Nur der Sicherheitsbeauftragte habe gewusst, von wem diese Meldung stamme. Vor Eröffnung des Kündigungsverfahrens sei er nie wegen dieser Meldung gerügt worden. Erst neun Monate später werde ihm das Verfassen der CIRS-Meldung als Missbrauch angelastet und als Grund für eine mögliche Kündigung angeführt. Demgegenüber hätten andere Sicherheitsmitarbeiter anonyme Vorwürfe gegen den Beschwerdeführer erheben können, ohne mit Konsequenzen rechnen zu müssen. Damit werde der Grundsatz der Rechtsgleichheit verletzt. Die Kündigungswelle und teilweise Burnouts entsprächen zudem nachweislich der Wahrheit. Seine Verbesserungsbemühungen könnten ihm nicht zum Vorwurf gemacht werden.

3.2.4 Ein CIRS-System soll in einer geschützten Umgebung seinen Benutzern die Möglichkeit zu geben, unter Wahrung der Vertraulichkeit oder der Anonymität über kritische Vorfälle in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld zu berichten, um Schwachstellen in den Systemen aufzudecken (so auch die Vorinstanz, S. 3 der Verfügung vom 29. August 2013). Damit ist das spätere Verwenden einer CIRS-Meldung gegen ihren Verfasser grundsätzlich ausgeschlossen, es sei denn, es läge ein eigentlicher Missbrauch vor. Vorliegend hatte die Vorinstanz die Vertraulichkeit und Anonymität des CIRS-Systems aufgehoben und das Verfassen der CIRS-Meldung zur Begründung der Kündigung verwendet. Dieses Vorgehen kann zum Vorneherein nicht gebilligt werden, widerspricht es doch der Charakteristik eines CIRS-Systems diametral. Auch ist nicht ersichtlich, worin der von der Vorinstanz geltend gemachte Missbrauch des CIRS-Systems bestehen sollte. Die CIRS-Meldung vom September 2012 enthält Hinweise auf zahlreiche Kündigungen und ein allgemein schlechtes Arbeitsklima sowie einen Vorschlag zur Verbesserung der Situation (Wechsel in der Stationsleitung). Die Vorinstanz hat selber festgehalten, dass die damalige Unterstellung des Sicherheitsdienstes unter die Pflege zu Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit zwischen den Pflegenden und den Sicherheitsmitarbeitern geführt und mehreren Kündigungen geführt habe (Ankündigung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom 4. Juni 2013, Abs. 1). Es war die Aufgabe der Vorinstanz, die wiederholt angesprochenen Probleme zu untersuchen und gegebenenfalls Lösungen zu finden. Selbst wenn sich der Inhalt der CIRS-Meldungen nicht oder nur teilweise bestätigt hätte, hätte das Verfassen einer CIRS-Meldung dem Beschwerdeführer nicht zur Last gelegt werden dürfen. Das Verfassen einer CIRS-Meldung kann damit nicht als triftiger Kündigungsgrund herangezogen werden.

3.3 Spannungen im Team und Untersuchung im Herbst 2012

3.3.1 Die Vorinstanz führt unter Ziff. 1.2 der Verfügung vom 29. August 2013 die problematische Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Berufsgruppen und die Untersuchung im November 2012 als Kündigungsgründe auf. Die Vorinstanz macht im Einzelnen geltend, ein ehemaliger Oberarzt (Dr. E) habe ein Jahr nach Eröffnung der Station per E-Mail auf die schwierige Situation im Umgang mit den Sicherheitsmitarbeitern hingewiesen. Im November 2012 hätten dann einige Sicherheitsmitarbeiter schwere Vorwürfe gegen ihre Kollegen, darunter auch der Beschwerdeführer, erhoben. Dem Beschwerdeführer sei explizit vorgeworfen worden, er habe Pflegende denunziert und ihnen vorgeworfen, sie seien zu nichts zu gebrauchen (man könne sie „ghüdere“). Im Rahmen der daraufhin eingeleiteten Untersuchung habe die Vorinstanz alle Sicherheitsmitarbeiter und einige Pflegefachleute der Z mit den Vorwürfen konfrontiert und gegenüber den Sicherheitsmitarbeitern schriftlich festgehalten, dass ein erneuter nachgewiesener Verstoss gegen den Grundsatz des wertschätzenden Umgangs mit Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeitenden anderer Berufsgruppen zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führe. Alle Befragten hätten die Protokolle unterzeichnet. Der Beschwerdeführer habe zum harten Kern von drei Mitarbeitern gehört. Dieser harte Kern habe sich gegenüber Pflege und Ärzteschaft abgegrenzt und den anderen Sicherheitsmitarbeitern mehrmals den Kontakt zum Pflegepersonal und der Ärzteschaft untersagt. Auch habe der Beschwerdeführer zugegeben, die damalige Leiterin der Pflege (Frau F) als inkompetent bezeichnet zu haben. Zudem habe sich der Beschwerdeführer negativ über Mitarbeitende, welche eine andere Berufsauffassung vertreten oder seiner Meinung nach zu viele Fehler begangen hätten, geäussert. Mit seinen abschätzigen Bemerkungen über Mitarbeitende und Patienten habe der Beschwerdeführer die Stimmung im Team angeheizt, die Spannungen im Team und unter den Berufsgruppen erhöht sowie das Arbeitsklima gestört.

3.3.2 Der Beschwerdeführer bestreitet diese Ausführungen der Vorinstanz und äussert sich wie folgt:

Die wichtigsten Ursachen für die zwischen den Pflegenden und den Sicherheitsmitarbeitern bestehenden Schwierigkeiten und Konflikte seien in unklaren Kompetenzen, fehlenden Regelungen und fehlendem Gefahrenbewusstsein sowie Führungsschwäche und Charaktermängel einzelner Personen zu sehen.

Anlässlich der Untersuchung im Herbst 2012 sei ihm weder eine formelle Verwarnung erteilt noch überhaupt ein Verstoss nachgewiesen worden. Vielmehr sei ihm vordergründig versichert worden, die Sache sei nun erledigt. Das von ihm unterzeichnete Protokoll enthalte keine Schuldanerkennung, sondern nur die Bestätigung, dass Verstösse gegen den Grundsatz eines wertschätzenden Umgangs die sofortige Freistellung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben könnten. In den Unterlagen fände sich zudem eine betriebsinterne

Regelung zur Untersuchung vom November 2012. Darin werde festgehalten, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit den Betroffenen nur bei einer Erhärtung der Vorwürfe erfolge. Bis dahin gelte die Unschuldsvermutung. Vorliegend sei kein Arbeitsverhältnis aufgelöst worden. Demnach hätten sich die Vorwürfe nicht erhärtet. Nichts anderes lasse sich aus dem Zwischenzeugnis vom 19. März 2013 herauslesen, worin dem Beschwerdeführer unter anderem grosse Einsatzbereitschaft, Flexibilität und ein jederzeit vorbildliches Verhalten attestiert werde. Unzutreffend sei auch der Vorwurf, der Beschwerdeführer habe sich vom medizinischen Personal abzuschotten versucht. Vielmehr habe er ein Vermittlungsteam vorgeschlagen, dieser Vorschlag sei jedoch abgelehnt worden. Der Beschwerdeführer habe sich sehr wohl, aber leider ohne Erfolg, um Kooperation mit dem medizinischen Personal bemüht. Es könne ihm nicht zum Vorwurf gemacht werden, dass er mit zwei Personen nicht näher kommuniziert habe. Er selber sei von der Leiterin Pflege während Monaten nie gegrüsst, sondern nur lächerlich gemacht worden. Seine Beurteilung der Führungskompetenz von Frau F sei im Übrigen von Dr. E geteilt worden.

3.3.3 In ihrer Beschwerdevernehmlassung hält die Vorinstanz fest, sie stelle erhöhte Ansprüche an die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Sicherheitsmitarbeitenden, da diese in gewissen Situationen von Rechten, die anderen Mitarbeitenden nicht zur Verfügung ständen, Gebrauch machen müssten. Aufgrund des hohen Stellenwerts dieser Zusammenarbeit habe sie nach den Untersuchungen im November 2012 auf das Aussprechen von expliziten Verwarnungen verzichtet. Sie sei der Überzeugung gewesen, dass der allgemein gehaltene Hinweis auf die Konsequenzen bei erneuten Vorkommnissen genüge, um den Mitarbeitenden das weitere Vorgehen zu verdeutlichen. Deswegen seien alle Sicherheitsmitarbeitende und einige Pflegefachleute der Z mit den Vorwürfen konfrontiert worden und alle hätten die Protokolle unterzeichnet. Der Beschwerdeführer sei in diesem Sinn verwarnt worden, ohne dass ihm gegenüber explizit eine Verwarnung ausgesprochen worden sei. Es sei richtig, dass das vom Beschwerdeführer unterzeichnete Protokoll keine Schuldanerkennung enthalte. Das Protokoll beinhalte jedoch den Hinweis, dass ein wertschätzender Umgang mit Patientinnen und Patienten sowie mit Mitarbeitenden der eigenen und anderen Berufsgruppen eine wichtige Anforderung der Vorinstanz an die Sicherheitsmitarbeitenden darstelle und ein Verstoss gegen diesen Grundsatz die sofortige Freistellung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben könne.

3.3.4 Aus den Akten ergibt sich Folgendes:

Im „Bericht betreffend ein Audit über die Z der Vorinstanz“ vom 26. Juni 2012 hatten die von der Vorinstanz beauftragten Prof. Dr. A und Dr. B Mängel bezüglich der Einbindung des Sicherheitsteams festgestellt. Die Mitarbeiter des Sicherheitsdienstes würden sich in ihren berechtigten Anliegen zu wenig ernst genommen fühlen. Es sei alles daran zu setzen, dass die Belange des Sicherheitsdienstes von sämtlichen Mitarbeitenden ernst genommen und unter-

stützt würden. Überdies müsse der Effort, eine fachlichen Fortbildung der Sicherheitsmitarbeiter betreffend forensisch psychiatrische Basics durchzuführen, deutlich erhöht werden. Insgesamt sei eine Aufwertung des Sicherheitsdienstes zu befürworten.

Mit E-Mail vom 14. November 2012 wies Dr. E auf erhebliche Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit dem Sicherheitsteam hin. Das militärisch-kameradschaftlich geführte Sicherheitsteam sei eine autonome Einheit mit eigenen Regeln und Ansichten. In mindestens zwei Fällen sei ihm die Äusserung eines Sicherheitsmitarbeiters zugetragen worden, wonach einer Patientin oder einem Patienten mit einer Kugel in den Kopf besser geholfen sei. Die nahezu zeitgleiche Kündigung dreier Ärzte möge zum Nachdenken Anlass geben.

Mit E-Mail vom 15. November 2012 hielt Dr. E fest, es sei eine Zeit lang jeder Patientenbericht, der den Sicherheitsmitarbeitern in die Hände gefallen sei, kopiert worden. Er habe das Gefühl, dass dies, obwohl seit längerem verboten, weiterhin gemacht werde. Ebenfalls seien die Ausweise der Besucher ohne deren Wissen kopiert worden und das Sicherheitsteam führe eigene Akten über die Patienten. In den sicheren Zimmern seien immer wieder mal die Kameras ohne ärztliche Verordnung aufgeschaltet worden. Schliesslich sei es äusserst besorgniserregend, dass es „sicherheitsinterne“ Anweisungen gebe, von welchen nicht einmal die Stationsleitung Kenntnis habe. Verschiedene Versuche, den Mitarbeitern des Sicherheitsteams ein Verständnis für psychisch kranke Menschen und die Notwendigkeit individualisierter Behandlungsstrategien zu vermitteln, hätten bisher nicht gefruchtet.

Im Herbst 2012 hatten Sicherheitsmitarbeiter anonym bei der Vorinstanz Vorwürfe gegen ihre Teamkollegen erhoben. Dabei wurden dem Beschwerdeführer folgende Verfehlungen angelastet:

- Äusserung über eine Patientin: „plüsterfesse Soumore“
- Die Pflegenden seien zum Teil nicht zu gebrauchen, man könne sie „ghüdere“.
- Die Ärzte seien zu blöd und nicht zu gebrauchen.

Daneben wurden folgende Vorwürfe, die sich gegen den Beschwerdeführer und weitere Sicherheitsmitarbeiter richten, erhoben:

- Der Beschwerdeführer sowie drei weitere Sicherheitsmitarbeiter seien gefrustet, weil es auf der Station nicht so laufe, wie sie vorgeben möchten.
- Schikanieren von anders denkenden Sicherheitsmitarbeitern in Form von fragwürdigen Weisungen und E-Mails, Herumhacken auf Fehlern, unterdrückendes Machtgehabe, Ungleichbehandlung von Mitgliedern des Sicherheitsteams.
- Grundsätzliche Kritik, dass das Sicherheitsteam zu wenig Macht habe, Bezeichnung der verschiedenen Berufsgruppen als „Sozis“, Nulltoleranz.

- Konsum von gewaltverherrlichenden Filmen sowie Waffenheften, sexistische und menschenverachtende Äusserungen und Bilder.

Anlässlich der Besprechung vom 23. November 2012 zwischen dem Beschwerdeführer und der Vorinstanz bestritt der Beschwerdeführer den grössten Teil der Vorwürfe. Aussagen wie „an die Wand stellen und erschiessen“ oder „Kugel in den Kopf“ seien nie gemacht worden. Der Beschwerdeführer hielt fest, es sei sehr schwierig gewesen auf der Z. Emotionen seien schon hoch gegangen und Beleidigungen zwischen Pflege und Sicherheit hin und her gegangen. Frau F habe damals ihren Teil abbekommen. Er habe jedoch nie gesagt, sie sei dumm, sondern sie sei nicht kompetent. Sie habe ihn früher nicht gegrüsst, ihm das Wort abgeschnitten und Aussagen ins Lächerliche gezogen. Er habe das Gefühl fehlender Achtung und Wertschätzung gehabt. Frau F sei relativ rasch als Stationsleiterin abgesetzt worden. Mit dem neuen Stationsleiter gehe es viel besser. Das Team bestehe aus 9 Sicherheitsleuten. Er selbst ignoriere zwei Personen, gehe diesen einfach aus dem Weg. Herr G sei ein Freikirchler, Fundamentalist, mit ihm könne er nicht diskutieren. Zudem mache er viele Fehler. Es gehe gut nebeneinander, aber sie würden einander privat nicht treffen. Mit H könne er dagegen fachlich nicht diskutieren. Die einmal mehr gegen die Sicherheitsmitarbeitenden erhobenen Vorwürfe würden ihm Mühe machen. Die Vorwürfe seien eine Verleumdung. Sie würden richtig geplagt, man wolle sie weghaben. Er habe eine ganz andere Haltung, als ihm vorgeworfen werde. Er unterstütze die Patienten. Der Vorwurf des Anlegens von Patientenakten stimme so nicht. Sie hätten einmal mangels Informationen Ausweise kopiert, um dokumentiert zu sein. Es habe sich um ein einmaliges Ereignis gehandelt, ein Aktenanlegen sei dies nicht. Die Kamera werde nur in den Sicherheitszimmern eingeschaltet, das sei ärztlich verordnet wegen der Sicherheit der Pflege.

Anlässlich der Besprechung vom 23. November 2012 unterschrieb der Beschwerdeführer zudem eine Erklärung, wonach er Kenntnis erhalten habe von der Möglichkeit einer sofortigen Freistellung und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Verstössen gegen den Grundsatz des wertschätzenden Umgangs mit Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeitenden anderer Berufsgruppen.

Im Untersuchungsbericht vom 27. Dezember 2012 wird festgehalten, mehrere Sicherheitsmitarbeiter hätten verbale Entgleisungen innerhalb ihres Teams bestätigt. Diese Äusserungen seien nie direkt gegenüber Patienten gemacht worden, sondern hätten sich auf Teammitglieder und teilweise auch auf Pflegende, Ärzte und Patienten bezogen. Innerhalb des Sicherheitsteams und in schwächerer Ausprägung auch gegenüber Patientinnen und Patientinnen, Mitarbeitenden sowie Besucherinnen und Besuchern sei eine Haltung mit Tendenz zu Machtmissbrauch und fehlender Wertschätzung feststellbar. Da sich die Zusammenarbeit mit den Pflegefachleuten erheblich verbessert habe, beschränkte sich der Untersuchungsbericht

auf die Empfehlung einiger Verbesserungsmassnahmen, während von weitergehenden Massnahmen abgesehen wurde.

3.3.5 Bei der Beurteilung, ob ein triftiger Kündigungsgrund vorliegt, sind nach der Praxis die gesamten Umstände zu würdigen.²⁵ Dies schliesst nicht aus, auch Sachumstände in die Beurteilung mit einzubeziehen, die sich schon vor längerer Zeit zugetragen haben. Nicht zulässig wäre allerdings, eine Kündigung auszusprechen, die sich ausschliesslich oder zum überwiegenden Teil auf Vorkommnisse stützt, welche in der Vergangenheit liegen, bereits damals bekannt waren und seinerzeit nicht zu einer Entlassung geführt haben. Ein solches Verhalten wäre widersprüchlich und mit dem Gebot des Handelns nach Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV) nicht zu vereinbaren.²⁶

Zu beachten ist vorab, dass die Vorinstanz Ende 2012 nicht nur auf die Einleitung eines Kündigungsverfahrens, sondern auch auf die Durchführung von zusätzlichen Mitarbeitergesprächen oder anderer Massnahmen verzichtet hat (vgl. dazu Erwägung 4 hienach). Stattdessen hat sie es bei einem allgemeinen, sämtlichen Sicherheitsmitarbeitern und einigen Mitarbeitenden der Pflege in identischer Form unterbreiteten Hinweis auf den Grundsatz eines wertschätzenden Umgangs sowie die möglichen Folgen bei einer Verletzung desselben bewenden lassen. Aus diesen Gründen sind die Vorkommnisse im Jahr 2012 vorliegend – wenn überhaupt – nur noch mit Zurückhaltung zu berücksichtigen.

Zudem können nur erwiesenermassen dem Beschwerdeführer zugeordnete Verhaltensweisen als triftige Kündigungsgründe in Betracht kommen. Es muss deutlich sein, welches Verhalten ihm persönlich zur Last gelegt wird. Dies ist nicht der Fall bei Vorwürfen, welche sich pauschal gegen das gesamte Sicherheitsteam oder mehrere Sicherheitsmitarbeiter richten. Hier bleibt unklar, welcher Mitarbeiter welches Verhalten zu verantworten hat.

3.3.6 Der Beschwerdeführer bestreitet einerseits einen grossen Teil des ihm vorgeworfenen Sachverhalts wie die Äusserung über eine Patientin: „plüterfeisse Soumore“ und die Aussagen „Die Pflegenden seien zum Teil nicht zu gebrauchen, man könne sie ghüdere“ sowie „Die Ärzte seien zu blöd und nicht zu gebrauchen.“). Andererseits beruhen diese Vorwürfe auf Aussagen von ehemaligen Sicherheitsmitarbeitenden, welche anonym bleiben möchten. Dem entsprechenden Dokument „Aussagen von Sicherheitsmitarbeitern“ (Beilage 4 zur Kündigungsverfügung) lässt sich nicht entnehmen, wer welche Vorwürfe gegenüber wem geäussert hat und ob die Vorwürfe auf einer oder mehreren Aussagen beruhen. Andere Belege für die Richtigkeit der Vorwürfe sind nicht aktenkundig. Diese vom Beschwerdeführer bestrittenen, auf anonymen Aussagen beruhenden und teilweise pauschal gegen mehrere Sicherheitsmit-

²⁵ BVR 2009 S. 443 E.2.3

²⁶ Unveröffentlichter Entscheid des Regierungsrates des Kantons Bern vom 5. Dezember 2012, E. 6

arbeiter gerichteten Vorwürfe sind damit nach dem Gesagten nicht erwiesen und kommen deshalb nicht als triftige Kündigungsgründe in Betracht.

Unbestritten ist lediglich, dass sich die Zusammenarbeit zwischen der Ärzteschaft, dem Pflege- und Sicherheitsteam schwierig gestaltete, dass der Beschwerdeführer die ehemalige Stationsleiterin (Frau F) als inkompetent bezeichnete, dass Frau F im Rahmen der damaligen Konflikte zwischen den verschiedenen Berufsgruppen „ihren Teil abbekommen“ hat und dass der Beschwerdeführer zwei damaligen Teammitgliedern aus dem Weg ging. Diese Vorkommnisse sind jedoch selbst in ihrer Gesamtheit zu wenig erheblich, um als triftigen Kündigungsgrund gelten zu können. Dies umso mehr, als die Vorinstanz selber Ende 2012 nach Abschluss der Untersuchung auf personalrechtliche Massnahmen gegenüber dem Beschwerdeführer verzichtet hat.

3.4 Erneute Vorwürfe gegen den Beschwerdeführer im Mai 2013

3.4.1 Verstösse gegen den Grundsatz des wertschätzenden Umgangs

3.4.1.1

Die Vorinstanz führt unter Ziff. 1.4 der Verfügung vom 29. August 2013 als Kündigungsgrund auf, im Mai 2013 seien erneut ähnliche Vorwürfe wie im November 2012 gegen den Beschwerdeführer erhoben worden. Mitarbeitende des Sicherheitsteams hätten sich wegen an Mobbing grenzenden Verfehlungen und Vorkommnissen an das Personalmanagement gewandt. Daraufhin habe am 27. Mai 2013 eine Aussprache stattgefunden. Dem Beschwerdeführer werde vorgeworfen, sich diskriminierend und verachtend über Mitarbeitende zu äussern und Mitarbeitende, welche nicht seine Linie verträten, lächerlich zu machen oder auszugrenzen. Einzelne Mitarbeitende würden sich abschätzend und schikanös behandelt fühlen. Dass der Beschwerdeführer auf diese Weise mit Mitarbeitenden umgehe, bestätige er mit seiner Aussage im Protokoll vom 23. November 2012, worin er zugebe, zwei Kollegen einfach zu ignorieren. Eine neue Mitarbeiterin im Sicherheitsteam habe er zudem als „Totsch“ bezeichnet.

Der Besprechungsnotiz vom 27. Mai 2013 lässt sich entnehmen, dass drei Sicherheitsmitarbeitende die folgenden Vorwürfe gegen ihre Kollegen I, den Beschwerdeführer und J erhoben hatten:

- Lange Abwesenheiten von der Loge (bis zu drei Stunden während einem Dienst von acht Stunden), um in der Garage zu rauchen.
- Konsum zahlreicher Waffenfilme auf YouTube.

- Frau K fühle sich vom Beschwerdeführer und Herrn J diskriminiert behandelt, wenn sie bei einem angekündigten Patiententransport in die Loge befohlen werde, nur damit sich die anderen aufspielen könnten.
- Waffen seien das Hauptthema unter den Männern.
- Bezeichnung eines anderen Sicherheitsmitarbeiters als „Arschloch“ und „blöde Siech“.
- Eine Sicherheitsmitarbeiterin habe Angst, dass sie beim Weggang eines ihrer Kollegen das nächste Ausgrenzungsoffer werde. Bei gewissen Teamkonstellationen fühle sie sich nicht wohl und es „stinke“ ihr, zur Arbeit zu gehen.
- Formierung neuen Widerstands gegenüber dem neuen Teamleiter. Dieser soll aus dem operativen Geschäft gedrängt werden.
- Benutzung von Kameras zur Überwachung der Sicherheitsmitarbeitenden.
- Generell herrsche Unzufriedenheit und ein Klima der Macht.
- Kritische Äusserung in Bezug auf künftige Gayretaufgaben.

Gegen den Beschwerdeführer persönlich wurde jedoch nur der folgende Vorwurf erhoben:

- Der Beschwerdeführer habe sich gegenüber der Pflege geäussert, dass Frau K ein „Tot-sch“ sei.

Der Beschwerdeführer bestreitet die im Mai 2013 gegen ihn erhobenen Vorwürfe zum grössten Teil. Die Glaubwürdigkeit der drei Personen, welche die Vorwürfe erhoben hätten, sei sehr gering. Aufgrund der amateurhaften Abdeckungen und der Texte selber liessen sich als „anonyme“ Whistleblower sofort die drei Personen, Herr H, Herr G und Frau K eruieren. Herr H sehe sich gerne als Opfer und stemple andere gerne als Täter. Er habe die Vorinstanz inzwischen verlassen. Die Abneigung von Herrn G gegenüber dem Beschwerdeführer erkläre sich wie folgt: Der Beschwerdeführer habe sich zunächst bei Herrn G und später auch beim Sicherheitschef über die mangelnde Körperhygiene von Herrn G beklagt. Zudem habe Herr G teilweise wirre religiöse aber auch extreme politische Ansichten vertreten, wofür er vom Beschwerdeführer kritisiert worden sei. Der Beschwerdeführer habe sich damit aus guten Gründen von zwei Personen ferngehalten: einerseits wegen mangelnder Körperhygiene, andererseits wegen für ihn nicht vertretbaren extremen politischen Auffassungen. Frau K schliesslich habe von Anfang an Mühe gehabt, die notwendige Distanz zu den Patienten zu wahren. Zudem habe sie sich über Langeweile beklagt und stundenlang Online-Spiele auf dem Computer gespielt. Bei einem Notfall sei sie schliesslich während längerer Zeit über Funk nicht erreichbar gewesen. Als sie vom Beschwerdeführer darauf angesprochen worden sei, habe sie be-

leidigt reagiert und sich offenbar (zu Unrecht) diskriminiert geführt. Sie sei inzwischen wegen schwerer Verletzung der Dienstpflichten entlassen und sofort freigestellt worden. Offensichtlich rauche eine Vielzahl von Personen in der Fahrzeugschleuse. Dies jedoch mit Duldung der Leitung. Ein entsprechendes Verbot für die Fahrzeugschleuse habe nicht bestanden. Der Beschwerdeführer hatte die Loge jedoch zu jeder Zeit im Blickfeld und hätte bei Alarm sofort intervenieren können.

Im Juli 2013 haben sich acht Mitarbeitende der Pflege sowie zwei Sicherheitsmitarbeiter schriftlich zum Vorwurf der respekt- und rücksichtslosen Behandlung von Patientinnen und Patienten sowie der Verbreitung von „Angst und Schrecken“ durch den Beschwerdeführer sowie zwei weitere Sicherheitsarbeiter geäußert. Die insgesamt zehn Mitarbeitenden halten ausdrücklich fest, dass die Vorwürfe nicht ihren Wahrnehmungen entsprächen und sie die Herren I, Beschwerdeführer und J stets als korrekte, verantwortungsvolle und professionelle Kollegen erlebt hätten. Sie hätten nie einen respekt- oder rücksichtslosen Umgang mit Patientinnen und Patienten bemerkt noch herabwürdigende Äusserungen oder unnötig harte, unverhältnismässige Interventionen oder Reaktionen gehört oder beobachtet.

3.4.1.2

Bei denjenigen Vorwürfen, welche sich pauschal gegen den Beschwerdeführer sowie die Herren I und J richten, bleibt zum Vorneherein unklar, wer wem welches Verhalten vorwirft. Zudem bestreitet der Beschwerdeführer die Vorwürfe grösstenteils (zum Vorwurf des Verlassens der Loge, um zu rauchen, sowie des Konsums von Waffenfilmen vgl. Erwägung 3.4.3 hienach).

Der Vorwurf, Frau K fühle sich vom Beschwerdeführer und Herrn J diskriminiert behandelt, wird vom Beschwerdeführer sowie zehn weiteren Mitarbeitenden bestritten. Der Vorwurf beruht lediglich auf einer Aussage sowie dem subjektiven Empfinden von Frau K. Weitere Belege sind nicht aktenkundig. Um als triftiger Kündigungsgrund in Betracht zu kommen, bedarf die Diskriminierung zudem einer gewissen Erheblichkeit. Eine bloss subjektive Empfindung und entsprechende Aussage reicht dabei nicht aus. Vorliegend kann nicht überprüft werden, ob das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber Frau K einer rechtlich bedeutsamen Diskriminierung gleichkommt. Dass der Beschwerdeführer Frau K in rechtlich massgebender Weise diskriminiert hat, ist nach dem Stand der Akten mithin nicht erstellt.

Die bestrittenen Vorwürfe betreffend generelle Unzufriedenheit, Klima der Macht, Unwohlsein bei gewissen Teamkonstellationen und Angst vor Ausgrenzung, Formierung von Widerstand gegen den neuen Teamleiter sowie Benutzung von Kameras zur Überwachung von Sicherheitsmitarbeitenden sind zu allgemein und pauschal gehalten und es ist nicht hinreichend klar, welches Verhalten dem Beschwerdeführer oder den beiden anderen Sicherheitsmitarbeiter

zum Vorwurf gemacht wird. Der Vorwurf, Waffen seien das Hauptthema unter den Männern, ist zudem nicht erheblich genug, um als triftiger Kündigungsgrund gelten zu können.

Der einzige nur gegen den Beschwerdeführer erhobene Vorwurf, Frau K sei ein „Totsch“, wird sowohl vom Beschwerdeführer als auch implizit von zehn weiteren Mitarbeitenden bestritten. Aus dem Besprechungsprotokoll vom 27. Mai 2013 geht nicht hervor, von wem der Vorwurf erhoben wurden und ob er sich auf mehrere Aussagen oder nur eine Aussage stützt. Andere Belege sind nicht aktenkundig. Bei dieser Aktenlage kann dieser Vorwurf nicht als erwiesen gelten.

3.4.2 Falsche Unterschrift auf einem Formular

3.4.2.1

Die Vorinstanz führt unter Ziff. 1.5 der Verfügung vom 29. August 2013 als weiteren Kündigungsgrund die falsche Unterschrift auf einem Formular auf. Gemäss den Sicherheitsbestimmungen der Z seien die Besucher verpflichtet, die einem Patienten mitgebrachten Gegenstände vorzuzeigen. Dazu werde von den Sicherheitsmitarbeitern in der Loge eine Liste der Gegenstände geführt. Diese Liste sei vom Sicherheitsmitarbeiter sowie vom jeweiligen Besucher zu unterzeichnen. Der Beschwerdeführer habe anlässlich eines Einsatzes in der Loge vergessen, die Liste vom Besucher unterzeichnen zu lassen und nachträglich die Liste selber mit dem Namen des Besuches unterzeichnet.

Der Beschwerdeführer bringt vor, es handle sich hierbei um den einzigen Fehler, der ihm vorgeworfen werden könne. Jedoch sei es völlig unverhältnismässig, deswegen eine Kündigung auszusprechen. Es handle sich bei diesem Besucherformular um eine reine Formalität und es gebe keinen Grund zur Annahme, dass der Besucher das Formular nicht auch selbst unterschrieben hätte. Das Dokument habe keine falschen Angaben enthalten und es seien keine Schäden oder Risiken entstanden. Zudem handle es sich um einen Einzelfall. Die Vorinstanz habe deswegen keine Verwarnung ausgesprochen. Wenn dieser einmalige Vorfall nun nachträglich (nach sechs Monaten) zur Begründung einer Kündigung wieder aufgewärmt werde, spreche dies Bände.

3.4.2.2

Aus den Akten ergibt sich Folgendes:

Der unbestrittene Vorwurf, der Beschwerdeführer habe vergessen, ein Besucherformular unterzeichnen zu lassen, wurde anlässlich der Besprechung vom 27. Mai 2013 erhoben. Der

Beschwerdeführer habe das Formular mit einer falschen Unterschrift unterzeichnet und dann mit dem Hinweis abgelegt, dass dies schon in Ordnung sei.

Dem Dokument „Liste für mitgebrachte Gegenstände Forensik“ vom 25. März 2013 lässt sich entnehmen, dass Herr L sowie Frau L einem Patienten „2 Ovo Crisp Müesli“ sowie „4x Ice Tea“ mitgebracht hatten. Das Formular enthält die Unterschriften des Besuchers „B. L.“ sowie diejenige des Sicherheitsmitarbeiters. Der Beschwerdeführer gibt zu, dass die Unterschrift „B. L.“ in Wirklichkeit von ihm stammt.

Die „Liste für mitgebrachte Gegenstände Forensik“ ist eine Urkunde im strafrechtlichen Sinn (Art. 110 Abs. 4 StGB²⁷). Wer in der Absicht, jemanden am Vermögen oder an andern Rechten zu schädigen oder sich oder einem andern einen unrechtmässigen Vorteil zu verschaffen, eine Urkunde fälscht oder verfälscht, wird gemäss Art. 251 StGB mit Freiheitsstrafe oder Geldstrafe bestraft. Fälschen ist das Herstellen einer unechten Urkunde.²⁸ Unecht ist eine Urkunde, wenn der aus der Urkunde ersichtliche angebliche Aussteller nicht mit demjenigen identisch ist, der die Urkunde wirklich ausgestellt hat.²⁹

Der Beschwerdeführer hat unbestrittenermassen mit „B. L.“ unterschrieben. Damit hat er eine unechte Urkunde hergestellt, da der aus der Urkunde ersichtliche Aussteller (B. L.) nicht mit dem wirklichen Aussteller der Urkunde (Beschwerdeführer) identisch ist. Das Fälschen einer Urkunde ist grundsätzlich erheblich genug, um als Kündigungsgrund in Frage zu kommen. Nachfolgend ist jedoch unter dem Aspekt der Verhältnismässigkeit zu würdigen, ob die falsche Unterschrift vorliegend die Vorinstanz zum Aussprechen einer Kündigung berechtigt (vgl. Erwägung 4 hienach).

3.4.3 Missachtung von Weisungen

3.4.3.1

Die Vorinstanz begründet schliesslich unter Ziffer 1.6 der angefochtenen Verfügung die Kündigung mit der Missachtung von Weisungen. Die Z verfüge über eine Loge, welche immer von einem Sicherheitsmitarbeiter besetzt sein müsse. Dieser Mitarbeiter habe verschiedene Aufgaben: Türöffnung, Zutrittskontrolle, Überwachung der Station mittels Kamera, etc. Auf der Z herrsche ein absolutes Rauchverbot. In den Randzeiten sowie in der Nacht sei die Loge nur durch einen Mitarbeiter besetzt. Dieser dürfe die Loge nur für ganz kurze Zeit verlassen. Trotz dieser klaren Weisung habe der Beschwerdeführer die Loge mehrmals während längerer Zeit verlassen, um in der Einfahrt zu rauchen. Damit habe er sich nicht nur den Weisungen der

²⁷ Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 (StGB, SR 311.0)

²⁸ BGE 118 IV 259; 123 IV 19

²⁹ BGE 125 IV 22, 125 IV 277; 128 IV 268; 137 IV 169

Vorgesetzten widersetzt, sondern auch die Sicherheit von Patienten und Mitarbeitenden im Falle eines Alarms wiederholt gefährdet. Zudem habe der Beschwerdeführer mit einem Patienten zusammen im Isolierzimmer geraucht. Schliesslich sei der Beschwerdeführer von mehreren Kollegen beobachtet worden, dass er Filme während der Arbeitszeit betrachte, obwohl bereits anlässlich der Untersuchung vom Herbst klar definiert worden sei, dass das Betrachten von Filmen während der Arbeitszeit nicht gestattet sei. Bei diesen Filmen handle es sich gemäss Zeugenaussagen um Waffenfilme und Filme über die Behandlung der Insassen in ausländischen Gefängnissen. Unter den Sicherheitsarbeitern sei dann oft diskutiert worden, dass die Patienten auf der Station viel zu wenig hart angepackt würden. Auch der Beschwerdeführer habe diese Haltung vertreten.

Der Beschwerdeführer bestreitet die Zuwiderhandlung gegen Weisungen der Vorinstanz. Er gesteht das Rauchen in der Fahrzeugschleuse, verbunden mit dem Verlassen der Loge während der Arbeitszeit zwar zu, macht aber geltend, es handle sich um eine Usanz zahlreicher Mitarbeitender, welche von der Vorinstanz geduldet werde. Insbesondere habe er die Loge nie während längerer Zeit verlassen. Mit einem Patienten im Sicherheitszimmer habe er nur ein einziges Mal geraucht. Es existiere keine explizite Weisung, die dies verbiete. Zudem habe der Patient selber den Beschwerdeführer darum gebeten. Es sei eine Geste des gegenseitigen Respekts gewesen. Es sei geradezu beschämend, dieses einmalige Entgegenkommen in einer ausserordentlichen Situation als gravierendes Fehlverhalten auszulegen.

In der Beschwerdevernehmlassung vom 1. November 2013 hält die Vorinstanz ergänzend fest, dass das Schauen von Filmen während der Arbeitszeit nicht explizit verboten werden müsse. Vielmehr könne davon ausgegangen werden, dass ein solches Verhalten in keiner Weise der von der Vorinstanz vorausgesetzten Grundsatzhaltung entspreche. Ebenso wie beim Rauchen im Sicherheitszimmer drücke der Beschwerdeführer durch die Art und Weise seines Verhaltens aus, dass er bewusst Weisungen seiner Vorgesetzten ignoriere.

3.4.3.2

Aus den Akten ergibt sich Folgendes:

Anlässlich der Besprechung vom 27. Mai 2013 war dem Beschwerdeführer (sowie zwei weiteren Sicherheitsmitarbeitern) vorgeworfen worden, sie würden während ihrer Arbeitszeit sehr viel Zeit (bis zu drei Stunden in einem Dienst von 8 Stunden) rauchend in der Garage verbringen, wobei die Loge oft nicht besetzt sei. Zudem würden der Beschwerdeführer (aber auch andere) in der Loge nach wie vor sehr viele Waffenfilme auf YouTube anschauen. Schliesslich habe der Beschwerdeführer habe mit Patienten im Isolierzimmer geraucht, obwohl dies nicht gestattet sei.

Unbestritten ist lediglich der Vorwurf, der Beschwerdeführer habe einmal mit einem Patienten im Sicherheitszimmer geraucht. Die übrigen Vorwürfen (längeres Verlassen der Loge, Verstoss gegen ein Rauchverbot, Konsum zahlreicher Waffenfilme) sind einerseits bestritten, andererseits richten sie sich in pauschaler Weise gegen mehrere Sicherheitsmitarbeiter. Damit ist nicht klar, welchem Mitarbeiter welches Verhalten zur Last gelegt werden kann. Es bleibt damit ungeklärt, wer wie lange welchen Film angeschaut hat, wer wie lange die Loge verlassen hat und wer wie oft geraucht hat. Hinzu kommt, dass sich dem Besprechungsprotokoll vom 27. Mai 2013 nicht entnehmen lässt, von wem die einzelnen Vorwürfe erhoben wurden und ob sich die Vorwürfe auf mehrere Aussagen oder nur eine Aussage stützen. Damit wird sowohl die Überprüfbarkeit erschwert als auch die Glaubwürdigkeit der erhobenen Vorwürfe vermindert. Weitere Beweise (wie etwa das Erstellen eines Internet-Protokolls durch die Vorinstanz) sind nicht aktenkundig. Unter dem Aspekt der Verhältnismässigkeit wird ausserdem zu würdigen sein, ob die Vorinstanz allfälligem unerwünschtem Verhalten seitens des Beschwerdeführers nicht durch organisatorische oder technische Massnahmen (wie etwa die Sperrung von Youtube) hätte entgegen treten müssen.

Damit ist weder mit hinreichender Klarheit erwiesen, dass der Beschwerdeführer regelmässig und während längerer Zeit die Loge verlassen hat noch dass er zahlreiche Waffenfilme konsumiert hat. Erwiesen ist einzig, dass der Beschwerdeführer einmal mit einem Patienten im Sicherheitszimmer geraucht hat sowie dass er gelegentlich und nicht während längerer Zeit die Loge verlassen hat, wobei er die Loge jedoch stets im Blickfeld behalten hat. Diese Vorkommnisse sind hienach unter Erwägung 4 unter dem Aspekt der Verhältnismässigkeit zu würdigen.

3.4.4 Nachhaltige Störung des Arbeitsklimas

3.4.4.1

Die Vorinstanz führt abschliessend unter Ziff. 1.6 als Kündigungsgrund auf, der Beschwerdeführer habe durch sein Verhalten und seine Äusserungen gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und Patienten nachhaltig das Arbeitsklima gestört. Sicherheitsmitarbeiter, welche die geforderte wertschätzende Haltung nicht mittragen könnten, seien für die Vorinstanz nicht tragbar. Der Beschwerdeführer habe durch sein Verhalten das Vertrauen seiner Vorgesetzten missbraucht und es fehle die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Der Beschwerdeführer bestreitet, das Arbeitsklima gestört und das Vertrauen seiner Vorgesetzten missbraucht zu haben. Er habe sich nicht gescheut, offensichtliche Schwachstellen anzusprechen. Dabei habe er sich offensichtlich Feinde gemacht. Das sei aber kein Kündigungsgrund.

3.4.4.2

Die Vorinstanz führt unter diesem Titel keine neuen Vorkommnisse auf. Das dem Beschwerdeführer vorgeworfene Fehlverhalten (Störung des Arbeitsklimas, keine wertschätzende Haltung, Vertrauensmissbrauch) beziehen sich somit auf bereits vorgängig von der Vorinstanz ins Feld geführte Vorwürfe. Wie bis anhin im Einzelnen behandelt, haben sich jedoch die wenigsten von der Vorinstanz erhobenen Vorwürfe erhärtet. Insbesondere konnte dem Beschwerdeführer kein massgebender Verstoss gegen den wertschätzenden Umgang nachgewiesen werden. Auch die Tatsache, dass der Beschwerdeführer mehrmals erhebliche Kritik an der Situation auf der Z und insbesondere an der Führung sowie der Stellung des Sicherheitsteams geäussert hat, kann dem Beschwerdeführer nicht zum Vorwurf gemacht werden: Die Äusserung von sachlicher Kritik und Verbesserungsvorschlägen sollte allen Mitarbeitenden offenstehen. Zudem geht aus den Akten deutlich hervor, dass das Konzept, die Führung der Z und die Stellung des Sicherheitsteams mit Problemen behaftet war und auch die Vorinstanz nach Verbesserungen gesucht hat (vgl. etwa den „Bericht betreffend ein Audit über Z der Vorinstanz“ vom Juni 2012). Auch der kürzlich ergangene „Bericht über die Administrativuntersuchung im Zusammenhang mit der Z der Vorinstanz“ vom 24. März 2014 weist etwa auf Widersprüche zwischen dem Konzept der Z und dem Sicherheitsstand hin und gibt entsprechende Empfehlungen zur Verbesserung ab.

Vorliegend ergibt sich aus den Akten, dass persönliche Probleme zwischen dem Beschwerdeführer und der Vorinstanz bestanden und auch weiterhin bestehen. Dass diese Konfliktsituation ihren Ursprung (überwiegend) im Benehmen des Beschwerdeführers haben soll, ergibt sich indessen nach der Aktenlage nicht, zumal der Beschwerdeführer offenbar seine Tätigkeit trotz der Differenzen gewissenhaft und in zufriedenstellender Weise wahrgenommen hat (vgl. Mitarbeiterbeurteilung, Zwischenzeugnis, Schreiben von zehn Arbeitskolleginnen und -kollegen vom Juli 2013). Der Betrieb der Z war somit nicht beeinträchtigt. Offensichtlich hat die Vorinstanz den Beschwerdeführer nicht als "einfache" Person im Umgang wahrgenommen. Dies allein stellt jedoch keinen genügenden Grund dar, welcher eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen vermöchte.

3.4.5 Verletzung der allgemeinen Treuepflicht durch Einreichen einer aufsichtsrechtlichen Anzeige sowie Information einiger Politiker und Politikerinnen und der Presse

Die Vorinstanz macht in ihrer Beschwerdevernehmlassung vom 1. November 2013 geltend, der Beschwerdeführer habe seine Treuepflicht ihr gegenüber verletzt, indem er im September 2013 bei der GEF aufsichtsrechtliche Anzeige eingereicht habe und an mehrere Politikerinnen und Politiker sowie die Presse gelangt sei. Ebenfalls behalte sich die Vorinstanz eine Überprüfung unter dem Aspekt der Amtsgeheimnisverletzung vor.

Grundsätzlich gilt im Verwaltungsprozess, dass für die Beurteilung einer Beschwerde der Sachverhalt im Zeitpunkt des Entscheids massgebend ist und die beschwerdeführende Partei den Sachverhalt durch neue tatsächliche Vorbringen und neue Beweismittel ergänzen darf.³⁰

Von diesem Grundsatz abweichend hat das Bundesgericht betreffend die fristlose Kündigung eines zivilrechtlichen Arbeitsverhältnisses festgehalten, es sei ausgeschlossen, nach der Kündigungserklärung zugetragene Umstände als Gründe für eine fristlose Kündigung aufzuführen. Nur unter gewissen restriktiven Bedingungen sei es möglich, sich nachträglich auf Umstände vor der fristlosen Kündigung zu berufen, welche die kündigende Partei nicht kannte und nicht kennen konnte.³¹

Gemäss der Rechtsprechung des bernischen Verwaltungsgerichts gelten diese Grundsätze grundsätzlich auch für die ordentliche Auflösung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses.³² Demnach müssen die Kündigungsgründe grundsätzlich im Zeitpunkt der Entlassung vorliegen und eine ohne sachliche Gründe ausgesprochene Kündigung kann in der Regel nicht durch das Nachschieben von Kündigungsgründen, die sich erst nach der Entlassung zugetragen haben, geheilt werden.

Vorliegend hat die Vorinstanz die Kündigung am 29. August 2013 ausgesprochen. Die Einreichung der aufsichtsrechtlichen Anzeige und die Information einiger Politiker und Politikerinnen sowie der Presse erfolgten erst später, nämlich im September 2013. Deshalb führt die Vorinstanz den Kündigungsgrund des illoyalen Verhaltens erst in der Beschwerdevernehmlassung vom 1. November 2013 auf. Nach dem Gesagten müssen Kündigungsgründe jedoch spätestens im Zeitpunkt der Kündigung vorliegen und können nicht nachgeschoben werden. Der Vorwurf des illoyalen Verhaltens des Beschwerdeführers durch Einreichen einer aufsichtsrechtlichen Anzeige und der entsprechenden Publikation derselben ist im vorliegenden Beschwerdeverfahren damit unbeachtlich.

³⁰ Merkli/Aeschlimann/Herzog, Kommentar zum bernischen VRPG, 1997, N. 2 zu Art. 25 und N. 5 zu Art. 81

³¹ BGE 121 III 467

³² BVR 1999 S. 433 E. 6.d ;2003 S. 412 unpubl. E. 4b; VGE 22343 vom 19.3.2007, E. 6.2

3.4.6 Zwischenergebnis

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die folgenden Vorwürfe erhärtet haben:

- Falsche Unterschrift auf einem Formular;
- Einmaliges Rauchen im Sicherheitszimmer mit einem Patienten;
- Gelegentliches Verlassen der Loge und Rauchen während der Arbeitszeit.

Ob diese Vorwürfe in ihrer Gesamtheit einen triftigen Kündigungsgrund ausmachen, kann vorliegend jedoch offenbleiben, da sich die Kündigung aus den unter Erwägung 4 aufgeführten Gründen als unverhältnismässig erweist:

4. Rechtmässigkeit der Kündigung: Verhältnismässigkeit

4.1 Allein das Vorliegen von triftigen Gründen führt noch nicht zur Auflösung eines Anstellungsverhältnisses. Erforderlich ist zusätzlich, dass sich die Kündigung als verhältnismässig erweist, denn jedes staatliche Handeln, wozu auch die Auflösung eines Anstellungsverhältnisses gehört, ist an den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Verhältnismässigkeit gebunden (Art. 5 Abs. 2 BV). Es genügt demnach nicht, die Kündigungsverfügung lediglich mit dem Nachweis eines triftigen Grundes zu versehen. Darüber hinaus muss die Auflösung des Anstellungsverhältnisses stets auch vor dem Verhältnismässigkeitsprinzip standhalten. Demnach muss die Kündigung erstens ein geeignetes Mittel zur Problemlösung sein, zweitens muss sie in dem Sinne erforderlich sein, dass nicht weniger einschneidende Massnahmen wie beispielsweise eine Verwarnung ebenfalls zum Ziel führen würden, und muss drittens eine Abwägung der gegenseitigen Interessen die Kündigung als gerechtfertigt bzw. zumutbar erscheinen lassen. Die Berücksichtigung des Verhältnismässigkeitsprinzips gilt unbeschrieben des Umstands, dass gewisse Aspekte dieses verfassungsrechtlichen Grundsatzes regelmässig bereits in die Beurteilung des triftigen Grundes gemäss Art. 25 Abs. 2 PG einfließen.³³

4.2 Vorliegend ist im Rahmen der Verhältnismässigkeitsprüfung insbesondere in die Abwägung einzubeziehen, wie die Vorinstanz selber das Verhalten des Beschwerdeführers beurteilt, wie schwer das dem Beschwerdeführer erwiesenermassen zur Last gelegten Verhalten wiegt und ob die Kündigung das mildeste Mittel zur Problemlösung darstellt:

³³ BVR 2010 S. 157 ff. E. 4.5.1, 2009 S. 443 ff. E. 5.4.1; 2007 S. 538 ff. E. 4.1

4.2.1 Anlässlich des Mitarbeitergesprächs vom 25. September 2012 hat die Vorinstanz die Periode Januar bis Oktober 2012 beurteilt. Der Beschwerdeführer erhielt die Bewertung „A“, was bedeutet, dass der Beschwerdeführer die Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt und gute Leistungen erbracht hat (Art. 163 Abs. 2 PV). Die Vorinstanz beurteilte die Leistungen und das Verhalten des Beschwerdeführers als vorbildlich. Seinen Mitarbeitern gegenüber zeige er stets das nötige Verständnis, motiviere sie und pflege einen kameradschaftlichen Umgang. Seine Aufgaben habe der Beschwerdeführer zuverlässig, pflichtbewusst zielstrebig und zu vollster Zufriedenheit seiner Vorgesetzten erledigt. Mit seinem Fachwissen bezüglich der Sicherheitsanlagen erkenne er rasch die relevanten Sicherheitsprobleme und handle entsprechend vorbildlich und lösungsorientiert. Erwähnenswert sei, dass der Beschwerdeführer unter Druck sehr ruhig und überlegt handle und über grosse Flexibilität verfüge. Er erstelle sehr gute und stilistisch einwandfreie Rapporte und komme öfter mit konstruktiven Verbesserungsvorschlägen. Bei Unklarheiten im Tagesgeschäft reagiere er situationsrelevant, was ihm ermögliche, den Tagebetrieb aufrecht zu erhalten. Mit Patienten/Kunden und Partnern finde er immer den richtigen Ton, denke kundenorientiert und zeige sich für Anregungen offen. Der Mitarbeiterbeurteilung lässt sich weiter entnehmen, dass der Beschwerdeführer der interdisziplinären Zusammenarbeit er sehr offen gegenüberstehe, sich öfter aber über die mangelnde Umsetzung sicherheitsrelevanter Aspekte seitens der Pflege und Ärzteschaft äussere. Das Arbeitsumfeld (d.h. die interdisziplinäre Zusammenarbeit) sei für ihn oft schwierig wegen der fehlenden Einhaltung vorgegebener Strukturen durch Mitarbeiter anderer Teams. Trotzdem pflege er ein konstruktives und umgängliches Arbeitsklima innerhalb des Sicherheits-, Ärzte- und Pflegeteams. Im Sicherheitsteam werde er sehr geschätzt und motiviere andere Sicherheitsmitarbeiter während den Arbeitszeiten.

Gemäss Art. 48 PG i.V.m. Art. 161 Abs. 1 PV sind die Vorgesetzten verpflichtet, mit den Mitarbeitenden mindestens jährlich ein Mitarbeitergespräch zu führen. Dieses Gespräch dient als Führungs- und Qualitätsentwicklungsinstrument (Art. 161 Abs. 2 PV). Dieses wird in der Kantonsverwaltung konsequent eingesetzt und ist darauf ausgerichtet, auf der Basis von Zielvereinbarungen Standortbestimmungen vorzunehmen, um allfällige Verbesserungen zu bewirken, die Arbeitsleistung weiterzuentwickeln und entsprechende Massnahmen einzuleiten.³⁴ Kernpunkte des Mitarbeitergesprächs sind die Zielvereinbarung, die Arbeitsbedingungen, das Arbeitsklima und die Führungskultur, die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven sowie die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung (Art. 161 Abs. 3 PV). Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erfolgt insbesondere anhand der vereinbarten Ziele und der vorgegebenen Leistungs- und Qualitätsstandards (Leistungserwartungen) für die Erfüllung der in der Stellenbeschreibung festgelegten Hauptaufgaben (Art. 163 Abs. 1 PV). Die Ergebnisse der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie die neu vereinbarten Ziele und Massnahmen werden schriftlich festgehalten (Art. 164 Abs. 1 PV).

³⁴ Von Kaenel/Zürcher, a.a.O., 2. Kap. N. 49

Nachdem im November 2012 Vorwürfe gegen den Beschwerdeführer erhoben wurden, hätte die Vorinstanz spätestens nach Abschluss der daraufhin eingeleiteten Untersuchung ein weiteres Mitarbeitergespräch durchführen, allfällige Probleme thematisieren, neue Ziele vereinbaren und gegebenenfalls entsprechende Massnahmen einleiten müssen. Die Vorinstanz hätte zudem die Erreichung dieser Ziele überprüfen und nach Ablauf einer bestimmten Zeit ein weiteres Mitarbeitergespräch zur Standortbestimmung durchführen müssen. Die Durchführung eines oder mehrerer Zwischen-Mitarbeitergespräche ist indes nicht aktenkundig. Vielmehr hat es die Vorinstanz bei einem allgemeinen, von allen Sicherheitsmitarbeitern und einigen Pflegefachleuten unterschriebenen Hinweis auf die Wichtigkeit eines wertschätzenden Umfangs und die möglichen Folgen eines Verstosses gegen diesen Grundsatz bewenden lassen.

4.2.2 Gemäss Art. 50 Abs. 1 PG sind die Mitarbeitenden berechtigt, jederzeit ein Arbeitszeugnis zu verlangen. Für die Ausstellung des Zeugnisses sind die zum privaten Arbeitsvertragsrecht entwickelten Grundsätze zu beachten. Es handelt sich dabei insbesondere um die Grundsätze der Wahrheit, der Vollständigkeit und des Wohlwollens.³⁵ Danach soll das Arbeitszeugnis einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern, andererseits zukünftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben. In BGE 129 III 177 E.3.2 hat das Bundesgericht die Wahrheitspflicht im Einklang mit der Lehre ausdrücklich als allgemeinen Zeugnisgrundsatz anerkannt. Für ein falsches Zeugnis haftet der Aussteller.³⁶

Am 19. März 2013 hat die Vorinstanz dem Beschwerdeführer ein durchwegs sehr positives Zwischenzeugnis ausgestellt. Dem Beschwerdeführer wird eine korrekte und zielstrebige Arbeitsweise und ein fundiertes Fachwissen, das er auch in schwierigen Aufgaben umsetzen könne, attestiert. Er sei ein verantwortungsvoller, innovativer und motivierter Mitarbeiter, welcher stets bereit sei, Überstunden zu leisten. Die Vorinstanz sei mit der Arbeitsleistung des Beschwerdeführers jederzeit zufrieden gewesen. Der Beschwerdeführer verfüge über eine grosse Einsatzbereitschaft und Flexibilität. Die Vorinstanz habe ihn auf der forensischen Z als sehr pflichtbewussten, aufmerksamen und hilfsbereiten Mitarbeiter mit korrektem und freundlichem Verhalten kennengelernt. Im Umgang mit den Patientinnen und Patienten habe er sich jederzeit vorbildlich verhalten und könne sich in professioneller Weise auch in schwierigen Situationen durchsetzen. Der Beschwerdeführer sei ein geschätztes Teammitglied, das sein Fachwissen gerne mit Kollegen und Kolleginnen teile.

Die Vorinstanz ist auf dieser Beurteilung zu behaften. Das gute Zwischenzeugnis musste nebst dem Fehlen personalrechtlicher Massnahmen beim Beschwerdeführer den Eindruck hervorrufen, die Vorinstanz sei mit seinem Verhalten zufrieden.

³⁵ Von Kaenel/Zürcher, a.a.O., 2. Kap. N. 50

³⁶ Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag – Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 2012, Nrn 3a und 7zu Art. 330a OR

4.2.3 Rund zwei Monate nach Ausstellung des Zwischenzeugnisses am 19. März 2013 waren erneut Vorwürfe gegen den Beschwerdeführer erhoben worden. Nachdem deswegen am 27. Mai 2013 eine Besprechung zwischen C und D seitens der Vorinstanz und drei Sicherheitsmitarbeitenden stattgefunden hatte, kündigte die Vorinstanz rund eine Woche später, am 4. Juni 2013, dem Beschwerdeführer die Auflösung des Arbeitsverhältnisses an. Der Beschwerdeführer wurde zudem per sofort freigestellt und erhielt ein Hausverbot.

Dieses Vorgehen hält einer Verhältnismässigkeitsüberprüfung nicht stand: Durch die bruske Ankündigung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit gleichzeitiger Freistellung und gleichzeitigem Ausspruch eines Hausverbots stellte die Vorinstanz den Beschwerdeführer vor vollendete Tatsachen. Der Beschwerdeführer hatte keine Gelegenheit mehr, auf die am 27. Mai 2013 erhobenen Vorwürfe zu reagieren und ein allfälliges Fehlverhalten zu korrigieren. Die direkte Ankündigung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, verbunden mit der sofortigen Freistellung und einem Hausverbot ist unter dem Gesichtspunkt der Erforderlichkeit nicht die am wenigsten einschneidende Massnahme. Vielmehr wäre die Durchführung eines Mitarbeitergesprächs, verbunden mit einer Standortbestimmung und Zielvereinbarung sowie allenfalls der Einleitung von weiteren Massnahmen zur Erreichung der vereinbarten Ziele das mildere Mittel gewesen. Aus Beweisgründen hätten zudem sämtliche personalrechtlichen Massnahmen schriftlich dokumentiert werden müssen. Im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs hätte die Vorinstanz dem Beschwerdeführer beispielsweise klar machen müssen, dass das Fälschen einer Unterschrift auch strafrechtlich relevant sei und unter keinen Umständen geduldet werde und dass das Rauchen im Sicherheitszimmer stets verboten sei, auch wenn ein Patient dies ausdrücklich wünsche. Dann hätte die Vorinstanz mit dem Beschwerdeführer entsprechende schriftliche Zielvereinbarungen abschliessen und die Einhaltung dieser Zielvereinbarungen überprüfen müssen. Erst bei Ausbleiben einer Verbesserung des Verhaltens resp. bei Wiederholung des kritisierten Verhaltens wäre eine Kündigung in Betracht gekommen.

Ebenfalls in Bezug auf den von der Vorinstanz ins Feld geführten übermässigen Filmkonsum während der Arbeitszeit erweist sich die Kündigung nicht als das mildeste Mittel und ist demnach unverhältnismässig. Hier hätte die Vorinstanz zunächst präventive Massnahmen (wie etwa die Sperrung des YouTube-Zugangs) ergreifen können. Nach der Durchführung von allen erforderlichen präventiven Massnahmen hätte die Vorinstanz anonyme Überwachungs- und Kontrollmassnahmen durchführen können (unter Sicherstellung, dass dabei nur unpersonliche oder anonymisierte Daten anfallen).³⁷

4.2.4 Schliesslich ist zu prüfen, ob das erwiesene Fehlverhalten des Beschwerdeführers als derart schwerwiegend zu qualifizieren ist, dass eine sofortige Kündigung gerechtfertigt wäre.

³⁷ Geiser/Müller, Arbeitsrecht in der Schweiz, 2012, Rz. 457

Der Beschwerdeführer hat erwiesenermassen folgendes Verhalten zu verantworten:

- Bezeichnung von Frau F als „inkompetent“;
- Falsche Unterschrift auf einem Formular;
- Einmaliges Rauchen im Sicherheitszimmer mit einem Patienten;
- Gelegentliches Verlassen der Loge und Rauchen während der Arbeitszeit.

Die Bezeichnung von Frau F als „inkompetent“ erfolgte im Jahr 2012 und ist bereits aus diesem Grund nur mit Zurückhaltung zu berücksichtigen (vgl. Erwägung 3.3.5 hievor).

Das Fälschen einer Unterschrift auf dem Besucherformular ist zwar an sich strafrechtlich relevant, jedoch handelt es sich um ein einmaliges Vorkommnis, welches keine gefährliche Situation verursacht hat. Zudem verfolgte der Beschwerdeführer ausser der Vertuschung eines Versehens keine eigenen Zwecke. Auch verzichtete die Vorinstanz auf die Erhebung einer Strafanzeige.

Beim Rauchen mit einem Patienten im Sicherheitszimmer handelt es sich um ein einmaliges Vorkommnis, welches nach unwiderlegten Aussagen des Beschwerdeführers zudem auch im Interesse des Patienten gelegen habe.

Betreffend das gelegentliche Verlassen der Loge und Rauchen während der Arbeitszeit hat der Beschwerdeführer vorgebracht, er habe die Loge stets im Blick behalten, weswegen keine gefährliche Situation entstanden sei, zudem handle es sich beim Rauchen ausserhalb der Loge um eine Usanz. Auch diese Vorbringen wurden infolge fehlender Beweise des Gegenteils nicht widerlegt.

Nach dem Gesagten kann das erwiesene Fehlverhalten des Beschwerdeführers nicht als derart schwerwiegend angesehen werden, als dass es eine sofortige Kündigung gerechtfertigt hätte.

4.3 Die Kündigung erweist sich damit als unverhältnismässig. Einerseits hätten der Vorinstanz mildere Mittel wie die Durchführung von Mitarbeitergesprächen mit reeller Gelegenheit für den Beschwerdeführer, auf die Vorwürfe zu reagieren und sein Verhalten zu verbessern, sowie gegebenenfalls die Sperrung des Zugangs zu bestimmten Internetseiten und die Erstellung eines Internet-Protokolls offen gestanden. Andererseits sind die erwiesenen Vorwürfe nicht derart gewichtig, dass dadurch eine sofortige Kündigung gerechtfertigt wäre.

5. Ergebnis

Zusammenfassend ergibt sich, dass die Kündigung vom 29. August 2013 unverhältnismässig ist. Bei diesem Ergebnis kann offenbleiben, ob diejenigen Vorwürfe, welche sich als erwiesen herausgestellt haben, in ihrer Gesamtheit einen triftigen Kündigungsgrund darstellen.

Die Kündigung ist somit wegen Unverhältnismässigkeit aufzuheben.

Eine Kündigungsverfügung, die von der Beschwerdeinstanz aufgehoben wird, entfaltet keine Rechtswirkungen, so dass das Anstellungsverhältnis weiterhin Bestand hat. Die betroffene Person wird weiterbeschäftigt (Art. 29 Abs. 1 PG). Erst wenn die Anstellungsbehörde feststellt, dass eine Weiterbeschäftigung aus Gründen, welche die betroffene Person nicht zu vertreten hat, nicht möglich ist (belastetes Arbeitsklima, keine andere adäquate Beschäftigungsmöglichkeit), wird allenfalls gemäss Art. 29 Abs. 2 PG subsidiär eine Abgangsentschädigung ausgerichtet. Über eine so begründete Abgangsentschädigung ist indessen erst in einem dem Kündigungsverfahren nachgelagerten Verfahren zu entscheiden.³⁸

6. Kosten

6.1 Gemäss Art. 108 PG kommt das VRPG zur Anwendung, soweit das PG nichts anderes bestimmt. Mangels Regelung über die Erhebung von Verfahrenskosten gilt diesbezüglich das VRPG. Unter dem Vorbehalt abweichender spezialgesetzlicher Bestimmungen (Art. 102 VRPG) regelt Art. 108 VRPG die Verlegung von Verfahrenskosten im Beschwerdeverfahren. Art. 66 FLG³⁹ statuiert den Grundsatz der Gebührenpflicht bei Inanspruchnahme von staatlichen Leistungen. Gemäss Art. 67 Abs. 1 Bst. b FLG werden indessen keine Gebühren erhoben für Leistungen in personalrechtlichen Angelegenheiten des Regierungsrats und der kantonalen Verwaltung. Nach der Rechtsprechung sind daher in personalrechtlichen Angelegenheiten sowohl das Verwaltungsverfahren (Verfahren auf Erlass einer Verfügung) als auch das Beschwerdeverfahren vor verwaltungsinternen Rechtspflegeinstanzen kostenlos.⁴⁰ Verfahrenskosten sind daher keine zu erheben.

6.2 Mangels Regelungen im PG über die Verlegung von Parteikosten kommen auch hier die Normen des VRPG zur Anwendung. Gemäss Art. 108 Abs. 3 VRPG hat die unterliegende Partei der Gegenpartei die Parteikosten zu ersetzen, sofern nicht deren prozessuales Verhalten oder die besonderen Umstände eine andere Teilung oder Wettschlagung gebieten oder die Auflage der Parteikosten an das Gemeinwesen als gerechtfertigt erscheint. Werden die

³⁸ Vgl. BVR 2010 S. 337, E. 5.1 und 5.2; auch: von Kaenel/Zürcher, a.a.O., 2. Kap. N. 87

³⁹ Gesetz vom 26. März 2002 über die Steuerung von Finanzen und Leistungen (FLG; BSG 620.0)

⁴⁰ BVR 2008 S. 145, E. 8.2, mit Hinweisen

Begehren keiner Partei vollumfänglich gutgeheissen, unterliegen alle Parteien teilweise und richtet sich ihre Kostenpflicht im Normalfall nach dem Mass des Unterliegens.⁴¹

Vorliegend wird auf zwei von drei Anträgen nicht eingetreten. Insoweit unterliegt der Beschwerdeführer teilweise. Betreffend die Aufhebung der Kündigungsverfügung und damit im gewichtigsten Punkt dringt er indessen durch. Unter Berücksichtigung der Gewichtung der einzelnen Anträge ist von einem mehrheitlichen Obsiegen des Beschwerdeführers auszugehen. In Würdigung dieser Umstände rechtfertigt sich ein Ersatz der Parteikosten im Umfang von 70 %.

Die Parteikosten umfassen den durch die berufsmässige Parteivertretung anfallenden Aufwand. Die Bemessung der Parteikosten richtet sich nach der Anwaltsgesetzgebung (Art. 104 Abs. 1 VRPG). Im Beschwerdeverfahren beträgt das Honorar 400 bis 11'800 Franken pro Instanz (Art. 11 Abs. 1 PKV⁴²). Innerhalb des Rahmentarifs bemisst sich der Parteikostenersatz nach dem in der Sache gebotenen Aufwand, der Bedeutung der Streitsache und der Schwierigkeit des Prozesses (Art. 41 Abs. 3 KAG⁴³). Der Parteikostenersatz kann von der Höhe des Honorars abweichen (Art. 41 Abs. 5 KAG).

Die Kostennote des Vertreters des Beschwerdeführers vom 14. April 2014 beläuft sich auf Fr. 9'915.48, inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer. Der Gebührenrahmen beträgt Fr. 11'400.- (Fr. 11'800.- abzüglich Fr. 400.-). In Abweichung von der eingereichten Kostennote ist vorliegend die Schwierigkeit der Sache als durchschnittlich, der gebotene Zeitaufwand und die Bedeutung der Sache als leicht überdurchschnittlich zu qualifizieren. In Anbetracht dessen ist der Tarifrahmen zu 60 % auszuschöpfen.

Der Parteikostenersatz ist dementsprechend auf Fr. 7'718.-, inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer, festzusetzen. Dieser Betrag wird infolge des teilweisen Unterliegens um 30 % gekürzt. Die dem Beschwerdeführer zu ersetzenden Parteikosten sind demnach auf Fr. 5'403.- festzusetzen. Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer den Parteikostenersatz nach Rechtskraft dieses Entscheides zu entschädigen.

⁴¹ Merkli/Aeschlimann/Herzog, a.a.O., Art. 108 N.2

⁴² Verordnung vom 17. Mai 2006 über die Bemessung des Parteikostenersatzes (Parteikostenverordnung, PKV; BSG 168.811)

⁴³ Kantonales Anwaltsgesetz vom 28. März 2006 (KAG; BSG 168.11)

III. Entscheid

1. Soweit die vollständige Rehabilitation des Beschwerdeführers und die Zusprechung einer Genugtuung beantragt werden, wird auf die Beschwerde vom 26. September 2013 nicht eingetreten,.

Soweit weitergehend wird die Beschwerde gutgeheissen und die Kündigungsverfügung vom 29. August 2013 wird aufgehoben.

2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer nach Rechtskraft dieses Entscheides die Parteikosten im Umfang von Fr. 5'403.- (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuer) zu ersetzen.

IV. Eröffnung

- Fürsprecher des Beschwerdeführers, per GU
- Vorinstanz, [Adresse]per GU

DER GESUNDHEITS- UND
FÜRSORGEDIREKTOR

sig. Perrenoud

Philippe Perrenoud
Regierungsrat

Rechtsmittelbelehrung

Dieser Entscheid kann innert 30 Tagen seit seiner Eröffnung mit schriftlicher und begründeter Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Bern, Verwaltungsrechtliche Abteilung, Speichergasse 12, 3011 Bern angefochten werden. Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde, die mindestens in 3 Exemplaren einzureichen ist, muss einen Antrag, die Angabe von Tatsachen und Beweismitteln, eine Begründung sowie eine Unterschrift enthalten; der angefochtene Entscheid und greifbare Beweismittel sind beizulegen.