

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

Referenz: sk  
GEF.2016-1116

## **B E S C H W E R D E E N T S C H E I D vom 21. November 2016**

in der Beschwerdesache zwischen

**X.**

Beschwerdeführer

vertreten durch RA Y....

gegen



**Universitäre Psychiatrische Dienste Bern (UPD)**, Bolligenstrasse 11, 3000 Bern 60

Vorinstanz

betreffend die Verfügung der UPD vom 13. Mai 2016 (Auflösung des Arbeitsverhältnisses)

### **I. Sachverhalt**

1. X. (nachfolgend: Beschwerdeführer) arbeitet seit dem Jahre 2008 als diplomierter Pflegefachmann bei den Universitären Psychiatrischen Diensten Bern (UPD; nachfolgend: Vorinstanz). Nachdem die Vorinstanz dem Beschwerdeführer am 11. April 2016 die Auflösung des Arbeitsverhältnisses angekündigt, und der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 16. April 2016 dazu Stellung genommen hatte, löste die Vorinstanz mit Verfügung vom 13. Mai 2016 das Anstellungsverhältnis per 31. August 2016 auf. Gleichzeitig ist der Beschwerdeführer von seiner Arbeitsleistung freigestellt worden.

2. Gegen diese Verfügung hat der Beschwerdeführer am 10. Juni 2016 Beschwerde bei der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern (GEF) erhoben. Er beantragt:

1. Es sei die Beschwerdegegnerin im Sinne von Art. 29 Abs. 1 PG zu verpflichten, den Beschwerdeführer weiter zu beschäftigen.
2. Eventualiter, nämlich für den Fall, dass eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers nicht möglich sein sollte, sei die Beschwerdegegnerin im Sinne von Art. 29 Abs. 2 PG zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Abgangsentschädigung auszurichten.
3. Es seien die Verfahrenskosten und die Parteikosten des Beschwerdeführers der Beschwerdegegnerin aufzuerlegen.

3. Das Rechtsamt, welches die Beschwerdeverfahren für die GEF leitet,<sup>1</sup> holte die Vorakten ein und führte den Schriftenwechsel durch. Die Vorinstanz beantragt in ihrer Beschwerdevernehmlassung vom 14. Juli 2016 sinngemäss, die Beschwerde sei abzuweisen.

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

## II. Erwägungen

### 1. Sachurteilsvoraussetzungen

1.1 Die Vorinstanz ist als gleichgestellte Organisationseinheit der GEF unterstellt (Art. 3 Abs. 1 Bst. a OrV GEF<sup>2</sup>). Die Kündigungsverfügung ist gestützt auf Art. 108 PG<sup>3</sup> i.V.m. Art. 62 Abs. 1 Bst. a VRPG<sup>4</sup> bei der GEF anfechtbar. Die GEF ist somit für die Beurteilung der Beschwerde zuständig.

1.2 Der Beschwerdeführer als Verfügungsadressat ist gemäss Art. 65 Abs. 1 VRPG ohne Weiteres zur Beschwerde befugt.

1.3 Der unterzeichnende Anwalt ist gehörig bevollmächtigt.

---

<sup>1</sup> 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)

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

<sup>3</sup> Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01)

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

1.4 Auf die gemäss Art. 67 i.V.m. Art. 32 VRPG form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist grundsätzlich, unter Vorbehalt der nachfolgenden Erwägung, einzutreten.

## 2. Streitgegenstand

2.1 Der Beschwerdeführer beantragt eventualiter für den Fall, dass eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers nicht möglich sein sollte, sei die Vorinstanz im Sinne von Art. 29 Abs. 2 PG zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Abgangsentschädigung auszurichten.

2.2 Gemäss Art. 25 Abs. 1 PG kann die Anstellungsbehörde ein Arbeitsverhältnis unter Wahrung einer Frist von drei Monaten jeweils auf Ende eines Monats durch Verfügung kündigen. Für die Kündigung hat sie triftige Gründe anzugeben (Art. 25 Abs. 2 PG). Ist eine Kündigung ohne triftigen Grund erfolgt, wird die betroffene Person weiterbeschäftigt (Art. 29 Abs. 1 PG). Wenn die Anstellungsbehörde die Unmöglichkeit einer Weiterbeschäftigung feststellt aus Gründen, welche die betroffene Person nicht zu vertreten hat, entsteht ein Anspruch auf Abgangsentschädigung (Art. 29 Abs. 2 i.V.m. Art. 32 PG). Über die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung ist nicht bereits im Kündigungsverfahren, sondern in einem diesem nachgelagerten separaten Verfahren zu entscheiden.<sup>5</sup>

2.3 Mit der angefochtenen Verfügung hat die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer aufgelöst. Eine Regelung bezüglich einer Abgangsentschädigung enthält besagte Verfügung nicht; dies nach der zitierten Rechtsprechung zu Recht. Denn über eine solche könnte erst in einem dem Kündigungsverfahren nachgelagerten Verfahren entschieden werden. Streitgegenstand kann daher vorliegend allein die Frage der rechtmässigen Kündigung sein. Mit dem Eventualantrag geht der Beschwerdeführer über das Anfechtungsobjekt hinaus; insoweit kann auf die Beschwerde nicht eingetreten werden.

## 3. Sachverhalt

Der Beschwerdeführer ist bei der Vorinstanz seit dem Jahre 2008 als diplomierter Pflegefachmann auf der A angestellt. Er arbeitet, soweit aktenkundig, ausschliesslich im Nachtdienst. Auf besagter Akutstation werden vor allem Patienten mit Angst- und Zwangserkran-

---

<sup>5</sup> Vgl. BVR 2011/391 E. 2.2, mit Hinweisen

kungen, Depressionen, posttraumatischen Belastungs- und Persönlichkeitsstörungen behandelt. Der Hauptfokus liegt dabei auf der Krisenintervention.

Seit dem Frühjahr 2013 sind Probleme in der Zusammenarbeit zwischen dem Beschwerdeführer und verschiedenen Mitarbeitern aktenkundig.<sup>6</sup> In den Akten finden sich zitierte Aussagen von Mitarbeitern des Beschwerdeführers aus dem Sommer 2014, gemäss denen sich zwei Teammitglieder desselben weigerten, weiter mit ihm in derselben Nachtschicht zu arbeiten.<sup>7</sup> Seit Anfang 2015 sind Rückmeldungen seitens von Patienten dokumentiert, wonach diese sich unangebracht behandelt gefühlt haben; konfrontiert mit den Vorwürfen bestätigte der Beschwerdeführer die Vorkommnisse teilweise, und hat Gründe beziehungsweise Überlegungen für sein Verhalten erläutert.<sup>8</sup> Im Frühjahr 2015 ist es im Rahmen einer Zwangsbehandlung einer Patientin zu Zusammenstössen zwischen dem Beschwerdeführer und der diensthabenden Assistenzärztin gekommen.<sup>9</sup> Gegen die in der Folge seitens der Ärztin wie auch von anderen bei der durchgeführten Zwangsmassnahme anwesenden Mitarbeitern erhobenen Vorwürfe wehrte sich der Beschwerdeführer.<sup>10</sup> Übereinstimmend wurde der Ablauf der Zwangsbehandlung von allen Beteiligten als nicht zufriedenstellend empfunden.<sup>11</sup> In Folge dieser Vorkommnisse schloss die Vorinstanz mit dem Beschwerdeführer am 27. Juni 2015 eine Zielvereinbarung ab. Mit dieser wurden verschiedene Verhaltensziele und die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen des Beschwerdeführers vereinbart. Die Unterzeichnenden kamen unter anderem überein, dass der Beschwerdeführer die Verantwortungsbereiche der diensthabenden Ärzte anerkennt und berücksichtigt, so dass keine weiteren stichhaltigen Beschwerden bezüglich der Fähigkeit des Beschwerdeführers zur interdisziplinären Zusammenarbeit entstehen. Weiter wurde definiert, dass der Beschwerdeführer mögliche Konfliktherde im Behandlungsteam frühzeitig erkennt und die notwendigen Massnahmen ergreift, um solche zu entspannen. Entsprechend wurde vereinbart, dass keine weiteren stichhaltigen Beschwerden bezüglich des Beschwerdeführers Fähigkeit zum Konfliktmanagement mehr erfolgen. Im Rahmen des Mitarbeitergesprächs vom 21. September 2015 wurde die vorgenannte Zielvereinbarung auch für das Jahr 2016 gültig erklärt. Die Beurteilung des Beschwerdeführers fiel „aufgrund der bereits besprochenen Vorkommnisse und diversen Rückmeldungen/Reklamationen vom interdisziplinären Team“ auf ein B (ausreichende Leistungen) aus.

---

<sup>6</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, Auszüge aus Protokollen, Trakt. 1 vom 3. April 2013 Thema „Beschwerde von Ernst Zbinden/Jens“

<sup>7</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, Protokoll St. Lehmann Pflege vom 13. August 2014, Traktandum 3 und 4

<sup>8</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, Auszug aus Protokoll vom 10. März 2015/17. Januar 2013 Ziff. 9. Jens X (Nachtrag), Aktennotiz X Jens Januar 2015 S. 2 f.

<sup>9</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, Aktennotiz vom 23. März 2015 betreffend der Vorkommnisse auf der Station Marbach (Zwangsbehandlung vom 6.3.2015), auch: Mail des Beschwerdeführers vom 7. März 2015 an Wick Andrea

<sup>10</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, Gegendarstellung des Beschwerdeführers zur Verwarnung vom 23. März 2015 S. 1 bis 4

<sup>11</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, Gespräch vom 12.03.2015, auch: Mail des Beschwerdeführers vom 7. März 2015 an Wick Andrea

Aktenkundig sind seit Beginn des Jahres 2016 diverse Rückmeldungen zur Kommunikationsart und dem Umgangston des Beschwerdeführers an die Stationsleitung erfolgt, und zwar soweit ersichtlich von Mitarbeitern, die nicht mit dem Beschwerdeführer in derselben Schicht arbeiten, sondern beispielsweise bei Dienstübergaben mit diesem Kontakt haben.<sup>12</sup> Im Vordergrund vieler dieser Rückmeldungen steht seit anfangs 2016 ein Konflikt des Beschwerdeführers mit dem Mitarbeiter B. Mitarbeitende berichteten, dass sie in den Konflikt zwischen den beiden einbezogen würden. Der besagte Konflikt war auch ein Schwerpunkt von Gesprächen zwischen dem Beschwerdeführer und dessen Stationsleiter, sowie dem aktenkundigen Mailverkehr zwischen diesen beiden. Der Beschwerdeführer gelangte wiederholt mündlich oder schriftlich an den Stationsleiter, um sich über B und die Zusammenarbeit mit diesem zu beklagen. Mehrmals ist der Stationsleiter dem Wunsch des Beschwerdeführers nach einem Gespräch in dieser Sache nachgekommen, wobei auch der Stationsleiter teilweise zu diesbezüglichen Aussprachen eingeladen hat.<sup>13</sup>

So beispielsweise auch am 10. März 2016; an diesem Gespräch nahmen nebst dem Stationsleiter auch die Bereichsleiterin Pflege und B teil. In dieser Sitzung teilten die Vertreter der Vorinstanz den beiden Konfliktbeteiligten ihre Erwartungen an deren Verhalten mit, und machten diesbezüglich wie auch zu eigentlichen Arbeitsabläufen Vorgaben.<sup>14</sup> Die beiden Mitarbeiter erklärten sich einverstanden damit, sich künftig zusammen auszusprechen und das Gespräch untereinander zu suchen, die Zusammenarbeit zusammen und untereinander zu klären und die Stationsleitung über besprochene und umgesetzte Lösungsansätze zu informieren.

Zehn Tage später hat sich der Beschwerdeführer erneut zweifach per Mail an den Stationsleiter gewendet, und sich über das Verhalten von B beschwert. Die beiden hatten in der Zwischenzeit keinen Nachtdienst miteinander gearbeitet; der Beschwerdeführer fühlte sich aufgrund des allgemeinen Verhaltens von B auf der Station bedroht und gemobbt.<sup>15</sup> Am 29. März 2016 ist der Beschwerdeführer auf den Stationsleiter zugegangen, um die aktuellsten, in den Mails erwähnten Vorkommnisse auf der Station auch mündlich zu besprechen. Zudem bat er um ein erneutes Gespräch zu viert; die beiden Konfliktbeteiligten hatten seit dem letzten Gespräch weiterhin noch nicht wieder zusammen gearbeitet. Der Stationsleiter entsprach dem Wunsch des Beschwerdeführers am 30. März 2016 mit einer Gesprächseinladung für den 6. April 2016.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, Verlaufsblatt von: Herr Jens X bspw. Datum 6. Januar 2016 und Datum 9. März 2016

<sup>13</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, a.a.O., bspw. Datum 6. Januar 2016 und 1. März 2016, auch: Beschwerdebeilage 4 Schriftliche Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 16. April 2016 S. 2

<sup>14</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, Verlaufsblatt von: Herr Jens X, Notiz zum 14. Februar 2016 [recte: 14. März 2016]

<sup>15</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, Mails des Beschwerdeführers vom 24. März 2016 und 27. März 2016 an Gilgen Daniel

<sup>16</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, Verlaufsblatt von: Herr Jens X Datum 30. März 2016

Bevor es jedoch zu diesem erneuten Treffen kam, eskalierte der Konflikt zwischen den beiden Mitarbeitern am 2. April 2016: Die beiden arbeiteten in besagter Nacht erstmals seit Wochen, konkret erstmals seit Empfang der Vorgaben durch die Stationsleitung, wieder zusammen. Der Beschwerdeführer rief den Stationsleiter nach zehn Uhr zuhause an und bat um Hilfestellung, da er sich bedroht fühle von B. Im Einverständnis mit dem Beschwerdeführer wurde B in dieser Nacht nach Hause geschickt;<sup>17</sup> auch für die nächsten Nächte wurde ein Ersatz für B für den Nachtdienst gesucht.<sup>18</sup> In der Nacht auf den 5. April 2016 wurde der Beschwerdeführer wegen einer Panikattacke nach Hause geschickt; was Hintergrund hierzu war, ist nicht aus den Akten ersichtlich.<sup>19</sup> Fest steht aber, dass die beiden Konfliktparteien nicht zusammen Nachtdienst hatten. In denselben Tagen, konkret am 4. April 2016, haben sich vier Patienten an die Stationsleitung gewandt, und dem Beschwerdeführer wie auch B unprofessionelles Verhalten vorgeworfen.<sup>20</sup> Die den Beschwerdeführer betreffenden Vorwürfe wurden von diesem bestritten.<sup>21</sup>

Am 11. April 2016 wurde dem Beschwerdeführer vorangekündigt, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit ihm beabsichtigt sei.<sup>22</sup> Ihm wurde das rechtliche Gehör gewährt, welches der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 16. April 2016 wahrnahm.<sup>23</sup> Mit Verfügung vom 13. Mai 2016 wurde das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer per Ende August 2016 aufgelöst, und der Beschwerdeführer wurde per sofort freigestellt. Der Sachverhalt, welcher der Kündigung zugrunde liegt, wurde ausführlich dargelegt. Begründet wurde die Kündigung damit, dass das Verhalten des Beschwerdeführers im Umgang mit Konflikten, die fehlende Einsicht und mangelnde Bereitschaft zur Veränderung seines Verhaltens und die Nichteinhaltung der Anweisungen seiner Vorgesetzten triftige Gründe für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses seien. Mit seiner in mehreren Situationen gezeigten Haltung gegenüber Patientinnen und Patienten sowie seinem Verhalten im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen habe er das Vertrauensverhältnis, auf welche die Arbeitsverhältnisse der Vorinstanz basierten, stark beeinträchtigt. Insbesondere unter Berücksichtigung der immer wieder aufgetretenen gleichen Schwierigkeiten und der darauf ergriffenen Massnahmen. Die Erfüllung der anspruchsvollen Aufgaben bei der Pflege von Patientinnen und Patienten im stationären Bereich verlange eine professionelle Haltung und die Kompetenz, das eigene Verhalten immer wieder zu reflektieren und zu verändern. Diese Anforderungen erfülle der Beschwerdeführer nicht

---

<sup>17</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, Vorfall 2. auf 3. April 2016, auch: : Beschwerdebeilage 4 Schriftliche Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 16. April 2016 S. 4

<sup>18</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, Rückmeldungen von den MA des Spätdienstes Sa 2.1.16 / Vorfall 02. auf 03. April 2016

<sup>19</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, Verlaufsblatt von: Herr Jens X Datum 5. April 2016

<sup>20</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, Gesprächsnotiz 4. April 2016

<sup>21</sup> Vgl. Beschwerdebeilage 4 Schriftliche Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 16. April 2016 S. 2

<sup>22</sup> Vgl. Beschwerdebeilage 3 Vorankündigung Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Gewährung des rechtlichen Gehörs

<sup>23</sup> Vgl. Beschwerdebeilage 4 Schriftliche Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 16. April 2016

mehr. Unter der konfliktbeladenen Zusammenarbeit leide sowohl das ganze Team wie auch die Patientinnen und Patienten auf der Station. Diese Situation können die Vorinstanz mit ihrem Leistungs- und Versorgungsauftrag gegenüber Menschen mit psychischen Erkrankungen nicht länger akzeptieren. Aus diesem Grund werde auch auf die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers bis zum Ende der Kündigungsfrist verzichtet.

#### 4. Kündigungsgrund

4.1 Art. 25 Abs. 2 PG sieht vor, dass die Anstellungsbehörde für die Kündigung triftige Gründe anzugeben hat. Diese liegen insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt (Bst. a), Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet (Bst. b), durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört (Bst. c) oder Arbeitskolleginnen oder –kollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt (Bst. d). Diese gesetzliche Aufzählung ist nicht abschliessend. So kann als Kündigungsgrund etwa genügen, dass sich die betroffene Person nicht in den Betrieb einordnen kann oder dass ihr der Wille zur vertrauensvollen Zusammenarbeit fehlt. In der Rechtsprechung sind ferner Dienstpflichtverletzungen oder ein zerüttetes Vertrauensverhältnis als triftige Gründe anerkannt. Mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft gesehen einen triftigen Grund abgeben. Allgemein umschrieben ist eine Kündigung dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung der betroffenen Person dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung, widerspricht. Die Voraussetzungen der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen.<sup>24</sup>

4.2 Der Beschwerdeführer rügt, „laut Kündigung soll ein triftiger Grund im Sinne von Art. 20 [recte: 25] Abs. 2 PG vorgelegen haben. Das ist nicht richtig.“ Inwiefern dies nicht richtig sein soll, begründet der Beschwerdeführer jedoch nicht weiter. Insbesondere bestreitet er das ihm vorgeworfene Verhalten im Grundsatz nicht. Einzig den Vorwurf, er habe die Vorgaben seiner Vorgesetzten nicht eingehalten, bestreitet er und behauptet, sich stets darum bemüht zu haben, Konflikten mit dem Arbeitskollegen B so gut als möglich aus dem Weg zu gehen. Damit macht er sinngemäss geltend, er habe sich nicht den Weisungen der Vorinstanz widersetzt; implizit macht er also geltend, dieser Kündigungsgrund sei nicht gegeben. Zusätzlich bringt er vor, die Vorinstanz sei ihrer Fürsorgepflicht nicht nachgekommen, indem sie den Kontrahenten nur Vorgaben zur Konfliktlösung gemacht hat, ohne selber Konfliktlösungen

---

<sup>24</sup> Vgl. VGE 2013/389 vom 17. Juli 2014 E. 2, mit Hinweisen

anzubieten und den Konflikt mit den Kontrahenten zu lösen. Auch damit bestreitet er sinngemäss das Vorliegen eines triftigen Grundes.

4.3 Die Vorinstanz äussert sich in ihrer Beschwerdevernehmlassung vom 14. Juli 2016 ausführlich zu den Gründen, die zur Kündigung geführt haben. Die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Verhalten seien nicht nur im Zusammenhang mit dem erst kürzlich aufgetretenen Konflikt Thema, sondern waren Ursachen für immer wieder auftretenden Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer. Das Vertrauen der Vorinstanz sei daher stark beeinträchtigt. Unter der konfliktbeladenen Situation leide sowohl das ganze Team, aber auch die Patientinnen und Patienten auf der Station. Diese Situation sei daher für die Vorinstanz nicht länger zu akzeptieren. Eine Verletzung der Fürsorgepflicht weise sie vehement zurück, da die Vorgesetzten während des Konflikts zu jederzeit Gespräche mit dem Beschwerdeführer geführt, und ihn zu unterstützen versucht hätten.

4.4 Zum Vorbringen, die Vorinstanz habe zu wenig zur Konfliktlösung zwischen dem Beschwerdeführer und B beigetragen, ist Folgendes festzuhalten: Zwar trifft es zu, dass die vorgesetzte Stelle mit richtiger Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben ebenfalls einen Beitrag zum Entstehen eines guten Arbeitsklimas leisten kann und soll.<sup>25</sup> Anders als der Beschwerdeführer meint, haben die Vorgesetzten vorliegend jedoch diesen Beitrag geleistet. So war die allgemeine Fähigkeit des Beschwerdeführers zur Konfliktlösung mehrmals Inhalt von Gesprächen zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten gewesen, unter anderen an Mitarbeitergesprächen, vgl. vorangehende Erwägung. Dementsprechend haben die Verfahrensbeteiligten im Sommer 2015 eine diesbezügliche Zielvereinbarung abgeschlossen, in der Verhaltensziele und zu entwickelnde Schlüsselkompetenzen des Beschwerdeführers vereinbart worden sind. Auch der aktuellste Konflikt mit B war mehrfach Inhalt von Gesprächen zwischen den Verfahrensbeteiligten gewesen. Ein Teil dieser Gespräche sind vom Beschwerdeführer initiiert worden, wodurch sich die Gesprächsbereitschaft des Stationsleiters manifestiert. Es ist somit erstellt, dass der Stationsleiter mehrmals auf den Wunsch des Beschwerdeführers eingegangen ist, und Hilfestellungen zur Konfliktlösung angeboten hat. Überdies sind mehrmalige Telefongespräche in der Sache zwischen dem Stationsleiter und dem Beschwerdeführer aktenkundig. Wie bereits erwähnt haben solche - zumindest einmal – auch nachts stattgefunden. Der Vorgesetzte des Beschwerdeführers hat auch damit eine hohe Bereitschaft zur Hilfestellung gezeigt. Sodann hat mindestens ein Gespräch mit beiden Konfliktbeteiligten und deren Vorgesetzten stattgefunden. Anlässlich dieses Gespräches hat der Stationsleiter Erwartungen und Vorgaben zur weiteren Zusammenarbeit definiert; mit den definierten Zielen

---

<sup>25</sup> Daniel von Kaenel, Die Beendigung des Angestelltenverhältnisses nach bernischem Personalrecht, in BVR 1996 S. 193 ff., 207 ff.

haben sich alle Beteiligten einverstanden erklärt.<sup>26</sup> Insgesamt haben die Vorgesetzten demnach mehrfache und verschiedene Massnahmen getroffen, um die Konfliktfähigkeit des Beschwerdeführers einerseits zu verbessern, sowie den aktuellen Konflikt am Arbeitsplatz andererseits zu entschärfen. Die Vorinstanz ist insoweit ihren Fürsorgepflichten genügend nachgekommen.<sup>27</sup>

4.5 Ob der Beschwerdeführer sich – wie er entgegen der Vorinstanz geltend macht – mit seinem Verhalten an die Vorgaben seiner Vorgesetzten vom März 2016 gehalten hat, kann vorliegend nicht beurteilt werden. Denn einerseits kann aufgrund der Akten nicht eindeutig festgestellt werden, inwiefern der Beschwerdeführer in der Nacht vom 2. auf den 3. April 2016 mehr oder weniger zur Eskalierung des Konfliktes beigetragen hat. Zudem war die besagte Nacht andererseits die erste Zusammenarbeit der beiden Konfliktparteien seit Festlegung der Vorgaben und Erwartungen durch die Vorinstanz. Da der Beschwerdeführer demnach bis dann nur einmal Gelegenheit hatte, die Vorgaben der Vorinstanz während der Zusammenarbeit umzusetzen, ist nicht beurteilbar, ob besagte Vorgaben gegebenenfalls grundsätzlich oder nur einmalig nicht eingehalten worden wären. Von der Vorinstanz wird sodann in der angefochtenen Verfügung von „Weisungen“, die nicht eingehalten worden seien, gesprochen; um welche früheren Weisungen es dabei geht, führt sie nicht aus. Gemäss Art. 25 Abs. 2 Bst. b PG ist jedoch nötig, dass wiederholt Weisungen missachtet worden sind, damit dieser triftige Kündigungsgrund vorliegt. Aufgrund der soeben dargelegten Unklarheiten und vor dem Hintergrund, dass anderweitige triftige Gründe für eine Kündigung im Sinne des Personalrechtes vorliegen (vgl. nachfolgende Erwägungen), kann die Frage des bestrittenen Kündigungsgrundes einer wiederholten Missachtung von Weisungen der Vorgesetzten hier offen gelassen werden.

4.6 Zu Recht ist vorliegend unbestritten, dass, wie in der angefochtenen Verfügung ausgeführt, das Vertrauensverhältnis zum Beschwerdeführer zerrüttet ist. Vor dem Hintergrund des grundsätzlich sensiblen Arbeitsumfeldes und der dementsprechend generell notwendigen Konfliktlösungsfähigkeiten, gilt aufgrund der mehrjährigen und wiederkehrenden Konflikte des Beschwerdeführers mit verschiedenen Mitarbeitern, der von der Vorinstanz diesbezüglich mehrfach ergriffenen Massnahmen, und der Tatsache, dass über die Jahre Zusammenarbeitskonflikte, in die der Beschwerdeführer involviert ist, nicht vermindert werden konnten, sondern im Gegenteil ein solcher – unabhängig davon, wer die Verantwortung für den Ausbruch dieses Konfliktes hatte – stärker als je eskalierte, ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis als erstellt. Ein triftiger Kündigungsgrund liegt damit rechtsprechungsgemäss vor.

---

<sup>26</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, Aussprache / Klärung Rahmenbedingungen und Vorgaben durch die STL vom 14. Februar (recte: März) 2016

<sup>27</sup> Vgl. auch VGE 2014/359 vom 23. Juli 2015 E. 4.1

4.7 Überdies liegt auch der triftige Grund einer nachhaltigen Störung des Arbeitsklimas im Sinne von Art. 25 Abs. 2 Bst. c PG vor:

4.7.1 Es ist aktenkundig, dass der Beschwerdeführer über die Jahre immer wieder nachhaltige Konflikte mit verschiedenen Mitarbeitern hatte. So haben sich bereits im Jahr 2014 zwei Mitarbeitende geweigert, weiter mit dem Beschwerdeführer zusammenzuarbeiten. Auch ist mindestens ein Konflikt in der Zusammenarbeit im interdisziplinären Team aus dem Frühjahr 2015 dokumentiert, zu dem der Beschwerdeführer einen massgeblichen Beitrag geleistet hat. Diesen Vorkommnissen entsprechend sind im Sommer 2015 mit dem Beschwerdeführer Verhaltensziele bezüglich dessen Fähigkeit zur interdisziplinären Zusammenarbeit sowie dessen Konfliktmanagement definiert, und eine diesbezügliche Vereinbarung abgeschlossen worden. Dessen ungeachtet entstand in der Folge erneut ein heftiger Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und einem Teammitglied desselben (vgl. zum Ganzen Erwägung 3).

4.7.2 Die Beschwerdeinstanz verkennt nicht, dass all die Auseinandersetzungen nicht ausschliesslich dem Beschwerdeführer anzulasten sind. Unabhängig vom Verhalten des jeweiligen Kontrahenten ist aufgrund der Akten jedoch erstellt, dass der Beschwerdeführer wiederkehrende, auffallend konfliktbeladene Zusammenarbeitsverhältnisse hatte, ohne dass über die Jahre eine diesbezügliche Verminderung oder gar eine Beruhigung solch massiver Spannungen festgestellt werden könnte; im Gegenteil. Insgesamt veranschaulichen die mehrfachen und heftigen Spannungen des Beschwerdeführers mit Mitarbeitern im Verlauf der letzten zweieinhalb Jahre, dass es diesem offenbar schwer fällt, seine Konfliktfähigkeiten zu verbessern, den richtigen Umgang und Ton mit Mitarbeitern zu finden, sich einfach ins Team einzugliedern sowie aktiv Hand zu einer konstruktiven und zweckmässigen, auf das fachliche ausgerichteten und darauf beschränkten Zusammenarbeit zu bieten. Insofern können all die hier fraglichen und aktenkundigen Konflikte zu einem wesentlichen Teil auch dem Verhalten des Beschwerdeführers zugerechnet werden. Angesichts des sensiblen Umfeldes, in dem der Beschwerdeführer arbeitet, fällt dessen konfliktgeprägtes Verhalten zudem besonders ins Gewicht.

4.7.3 Der aktuellste Zusammenarbeitskonflikt zeigt sodann exemplarisch auf, wie mit einer derart konfliktbeladenen Zusammenarbeitssituation das allgemeine Arbeitsklima nachhaltig gestört wird. Es ist unbestritten, dass der aktuelle Konflikt mit B ins Team getragen worden ist;<sup>28</sup> dadurch ist das gesamte Team in den Konflikt einbezogen und damit belastet worden. Obwohl den Konfliktparteien im März mittels Vorgaben Verhaltensanweisungen gegeben worden sind, ist der Konflikt zwischen den beiden bei der ersten Gelegenheit seit besagten Verhaltensvorgaben derart eskaliert, dass eine Zusammenarbeit nicht mehr möglich war. Der

---

<sup>28</sup> Vgl. Beschwerdebeilage 4, Schriftliche Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 16. April 2016 S. 3

fragliche Nachtdienst konnte mit einer Zusammenarbeit der beiden Beteiligten nicht mehr professionell gewährleistet werden. Sachlogisch waren damit andere Teammitglieder direkt vom Konflikt der beiden betroffen, einerseits indem sie als Ersatz Nachtdienst leisten mussten, andererseits durch die überdurchschnittlich konfliktbelastete Situation an sich. So haben auch verschiedene Mitarbeiter der Stationsleitung mehrmals Rückmeldungen zum für sie belastenden Zusammenarbeitskonflikt gemacht (vgl. dazu Erwägung 3).

4.7.4 Sodann waren auch die Patienten durch die Zusammenarbeitskonflikte zumindest teilweise direkt betroffen. Dies insoweit, als dass das Arbeitsklima in Nächten, in denen der Beschwerdeführer mit B (oder früheren Mitarbeitern, mit denen ersterer Schwierigkeiten hatte) zusammen Dienst hatten, unbestrittenermassen überaus konfliktbeladen war. Vor dem Hintergrund, dass auf fraglicher Akutstation vor allem Patienten mit Angst- und Zwangserkrankungen, Depressionen, posttraumatischen Belastungs- und Persönlichkeitsstörungen mit Hauptfokus auf der Krisenintervention behandelt werden, ist eine sachlich und fachlich professionelle Zusammenarbeit der Pflegenden untereinander unabdingbare Voraussetzung für eine situationsgerechte Umgebung der Patienten. Dies war aktenkundig und unbestrittenermassen vorliegend nicht mehr der Fall.

Bestritten ist, dass die Patienten des Weiteren durch den Beschwerdeführer aktiv mit in den Konflikt hineingezogen worden sind, wie dies in der angefochtenen Verfügung vorgeworfen wird; aufgrund der Akten ist dies denn auch nicht zweifelsfrei feststellbar, und daher hier offen zu lassen.

4.7.5 Insgesamt ist nach dem soeben Gesagten eine nachhaltige Störung des Arbeitsklimas durch die Verhaltensweisen des Beschwerdeführers erstellt.

4.8 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das Vertrauensverhältnis zum Beschwerdeführer unbestrittenermassen zerrüttet ist, und der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten das Arbeitsklima nachhaltig stört. Die Vorinstanz ist damit zu Recht davon ausgegangen, dass triftige Gründe für eine Kündigung vorliegen.

Der Vollständigkeit halber ist hier anzumerken, dass die Verwarnung aus dem Jahre 2015 nicht zur Begründung der Kündigung herangezogen worden ist; auf das diesbezügliche Vorbringen des Beschwerdeführers ist daher nicht weiter einzugehen.

## 5. Verhältnismässigkeit

5.1 Der Beschwerdeführer rügt, die Vorinstanz habe ihre Fürsorgepflicht verletzt, indem der Beschwerdeführer mit seinem Problem mit dem Kollegen B alleine gelassen worden sei. Ersterer sei von letzterem systematisch gemobbt worden; der Beschwerdeführer sei damit nicht nur alleine gelassen worden, sondern ihm sei absurderweise auch noch gekündigt worden, weil er den Konflikt mit seinem Kollegen nicht alleine in den Griff bekommen habe. Sinn-gemäss macht der Beschwerdeführer damit geltend, die Kündigung sei nicht verhältnismässig gewesen. Nachfolgend ist daher die Verhältnismässigkeit der Kündigung unter besonderer Berücksichtigung der dem Arbeitgeber obliegenden Fürsorgepflicht zu prüfen.

4.8.1 Die Voraussetzungen für die Beendigung eines Anstellungsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen, und die Auflösung muss stets angemessen sein (Art. 5 Abs. 2 BV<sup>29</sup>).<sup>30</sup> Dies gilt unbesehen des Umstandes, dass gewisse Aspekte der Verhältnismässigkeit bereits bei der Beurteilung des triftigen Grundes beziehungsweise der Missbräuchlichkeit der Kündigung einfließen.<sup>31</sup> Demnach muss die Kündigung erstens ein geeignetes Mittel zur Problemlösung sein, muss sie zweitens in dem Sinn erforderlich sein, dass nicht weniger einschneidende Massnahmen ebenfalls zum Ziel führen würden, und muss drittens eine Abwägung der gegenseitigen Interessen die Kündigung als gerechtfertigt beziehungsweise zumutbar erscheinen lassen.<sup>32</sup> Mit zu berücksichtigen sind Aspekte, die aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers fliessen. Die Fürsorgepflicht des Kantons entspricht derjenigen, die Art. 328 OR<sup>33</sup> für das privatrechtliche Arbeitsverhältnis vorsieht. Zwar ist die Fürsorgepflicht nicht ausdrücklich im bernischen Personalrecht geregelt. Der Art. 328 OR zugrunde liegende Rechtsgedanke ist indessen von allgemeiner Gültigkeit und kommt in Art. 4 Bst. g PG zum Ausdruck. Demnach trifft der Kanton Vorkehren zum Schutz der persönlichen Integrität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ausserdem ist in Art. 55 PG das Gegenstück zur Fürsorgepflicht, die Treuepflicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, verankert.<sup>34</sup>

5.2 Wie bereits aufgezeigt worden ist, haben die Vorgesetzten die Konfliktfähigkeit des Beschwerdeführers über einen längeren Zeitraum wiederholt thematisiert, und diesbezügliche Gesprächsbereitschaft gezeigt. Zudem ist der Stationsleiter seiner Führungsaufgabe nachgekommen, indem er mit dem Beschwerdeführer eine diesbezügliche Leistungsvereinbarung abgeschlossen hat. Im Konflikt mit B haben sich die direkten Vorgesetzten im Rahmen des Zumutbaren um eine Beilegung des Konfliktes bemüht. Insbesondere ist der Stationsleiter

---

<sup>29</sup> Bundesverfassung vom 18. April 1999 der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV; SR 101)

<sup>30</sup> vgl. BVR 2009 S. 107 E. 9.1, S. 443 E. 2.3 und 5.4, 2007 S. 538 E. 4.1

<sup>31</sup> vgl. BVR 2010 S. 157 E. 3.2 und 4.5.1, 2009 S. 443 E. 5.4.1

<sup>32</sup> vgl. BVR 2009 S. 443 E. 5.4.1

<sup>33</sup> Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR; SR 220)

<sup>34</sup> vgl. BVR 2009 S. 443 E. 5.1, 2007 S. 538 E. 4.4, beide auch zum Folgenden; vgl. auch BGE 137 I 58 E. 4.2.3 (Pra 100/2011 Nr. 71)

mehrfach den Anliegen des Beschwerdeführers für ein Gespräch nachgekommen, hat mit den beiden Beteiligten einzeln wie auch gemeinsam Gespräche geführt und Vorgaben erteilt. Auf Mail-Korrespondenzen des Beschwerdeführers bezüglich des besagten Konfliktes hat der Stationsleiter – soweit aus den Akten ersichtlich – immer reagiert. Als der Beschwerdeführer sich mit der Mitteilung an den Stationsleiter gewandt hat, der Konflikt sei eskaliert ist, hat der Vorgesetzte unmittelbar eine Lösung organisiert. Aus den Akten ist damit ersichtlich, dass der Beschwerdeführer stets ernst genommen worden ist mit seinen Anliegen im Konflikt mit B. Soweit die Vorinstanz Einfluss auf besagten Konflikt nehmen konnte, hat sie das im Rahmen des ihr Zumutbaren gemacht, und ist damit ihrer Fürsorgepflicht hinreichend nachgekommen.

5.3 Weitere Gründe, weshalb die Kündigung unverhältnismässig sein soll, bringt der Beschwerdeführer nicht vor. In die Verhältnismässigkeitsprüfung sind als private Interessen die mehrjährige Anstellungsdauer und insbesondere das Alter des Beschwerdeführers, welches es nicht einfach macht, eine neue Stelle zu finden, einzubeziehen. Eine Überprüfung der öffentlichen Interessen an der Kündigung ergibt, dass insbesondere keine mildere Massnahme ersichtlich ist, die einen zweckmässigen Betrieb in gleicher Weise gewährleisten könnte. Denn die oben dargelegten, vorgängig ergriffenen mildereren Massnahmen sind erfolglos verlaufen, und haben weder eine Entspannung der Zusammenbeitskonflikte noch eine Hemmung ebensolcher gebracht. Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer wenig Einsicht an eigenem Fehlverhalten erkennen lässt, wie aus seinen aktenkundigen Schreiben hervorgeht. So nimmt der Beschwerdeführer in seinen Schreiben oft eine sein Verhalten rechtfertigende Haltung ein.<sup>35</sup> Zumindest schriftlich lässt der Beschwerdeführer wenig Auseinandersetzung mit seinem eigenen Verhalten erkennen, sondern äussert sich im Gegenteil – implizit – anderen Mitarbeitern gegenüber tendenziell anschuldigend.<sup>36</sup> Seine Wortwahl ist entsprechend dem soeben Gesagten durchwegs vorrangig emotional geprägt. Eine im Kontext seines Ausbildungs- und Berufshintergrundes grundsätzlich zu erwartende, professionelle Distanz und Sachlichkeit schwierigen Situationen und Konflikten gegenüber, ist in den Formulierungen des Beschwerdeführers wenig erkennbar.<sup>37</sup> Dies ist als Hinweis darauf zu werten, dass mildere Massnahmen künftig ebenso wenig zielführend sein dürften wie bisher. Die Kündigung lässt sich daher nicht durch die Anordnung einer mildereren Massnahme verhindern. Im sensiblen Psychiatriebetrieb besteht sodann ein sehr hohes öffentliches Interesse an einem guten Betriebsklima und der Aufrechterhaltung des reibungslosen Funktionierens der Verwaltung.<sup>38</sup> Ein Vertrau-

---

<sup>35</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, Mail vom 7. März 2015 an Wick Andrea, Mail vom 27. März 2016 an Gilgen Daniel, Gegendarstellung zur Verwarnung vom 23.03.2015, Schriftliche Stellungnahme vom 16. April 2016, bspw. S. 2 oben

<sup>36</sup> vgl. unpaginierte Vorakten, Mails vom 24. und 27. März 2016 an Gilgen Daniel, Schriftliche Stellungnahme vom 16. April 2016 bspw. S. 2 oben, Mail vom 15. Juni 2015 an Wick Andrea

<sup>37</sup> Vgl. unpaginierte Vorakten, Mail vom 7. März 2015 an Wick Andrea, Mail vom 16. Juni 2015 an Wick Andrea, Mail vom 24. April 2015 an Wick Andrea,

<sup>38</sup> vgl. VGE 2014/291 vom 21. August 2015 E. 7.3, mit Hinweisen

ensverhältnis zwischen der Betriebsleitung und dem Personal ist für die Gewährleistung des Versorgungsauftrages ebenso unumgänglich wie die einwandfreie Zusammenarbeit von Mitarbeitern. Das Personalrecht begründet weiter weder einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung noch einen solchen auf Versetzung.<sup>39</sup> Der Vorinstanz war unter den dargelegten Umständen nicht weiter zumutbar, den Beschwerdeführer weiter zu beschäftigen. Es ist zwar nicht zu bestreiten, dass der Beschwerdeführer insbesondere angesichts seines Alters durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses schwer getroffen wird. Dieses gewichtige private Interesse an der Weiterbeschäftigung ist in gewissem Masse zu relativieren, da die Kündigung hauptsächlich auf eigenes Fehlverhalten zurückzuführen ist;<sup>40</sup> die öffentlichen Interessen sind insgesamt damit gewichtiger.

5.4 Die Kündigung hält in Würdigung der gesamten Umstände einer Verhältnismässigkeitsprüfung stand.<sup>41</sup>

## 6. Kosten

6.1 Die Verfahrenskosten, bestehend aus einer Pauschalgebühr (Art. 103 VRPG), werden der unterliegenden Partei auferlegt, es sei denn, das prozessuale Verhalten einer Partei gebiete eine andere Verlegung oder die besonderen Umstände rechtfertigten, keine Verfahrenskosten zu erheben (Art. 108 Abs. 1 VRPG); spezialgesetzliche Kostenregelungen gehen dieser Norm vor (Art. 102 VRPG). Für Leistungen in personalrechtlichen Angelegenheiten der Verwaltungsjustiz werden keine Gebühren erhoben (Art. 67 Abs. 1 Bst. b FLG<sup>42</sup>).

Vorliegend sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

6.2 Die unterliegende Partei hat 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 ans Gemeinwesen als gerechtfertigt erscheint (Art. 108 Abs. 3 VRPG).

Vorliegend unterliegt der Beschwerdeführer. Er hat somit keinen Anspruch auf Parteikostenersatz.

---

<sup>39</sup> vgl. BVR 2007 S. 538 E. 4.3

<sup>40</sup> Vgl. VGE 2013/389 vom 17. Juli 2014 E. 6.2, mit Hinweisen; VGE 2014/330 vom 19. Mai 2015 E. 6.4, mit Hinweisen

<sup>41</sup> Vgl. zum Ganzen auch VGE 2014/359 vom 23. Juli 2015 E. 5

<sup>42</sup> Gesetz vom 26. März 2002 über die Steuerung von Finanzen und Leistungen (FLG; BSG 620.0)

#### **4 Entscheid**

1. Die Beschwerde vom 10. Juni 2016 wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
2. Verfahrenskosten werden keine erhoben.
3. Parteikosten werden keine gesprochen.

#### **5 Eröffnung**

- RA Y., z.H. des Beschwerdeführers, per GU
- Vorinstanz, per GU

DER GESUNDHEITS- UND  
FÜRSORGEDIREKTOR

Pierre Alain Schnegg  
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.