

100.2013.389U
HER/SIL/RAP

Verwaltungsgericht des Kantons Bern

Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 17. Juli 2014

Verwaltungsrichter Burkhard, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichterin Herzog, Verwaltungsrichter Müller
Gerichtsschreiber Sieber

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt ...
Beschwerdeführer

gegen



Kanton Bern
handelnd durch die Polizei- und Militärdirektion, Kramgasse 20, 3011 Bern
Beschwerdegegner

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid der Polizei- und
Militärdirektion des Kantons Bern vom 8. Oktober 2013; BD 127/13)

Sachverhalt:

A.

A. _____, geboren am ... 1960, arbeitet seit dem 1. Februar 1990 für den Kanton Bern und ist seit dem 1. Mai 1994 auf Station B. _____ am Spital C. _____ des Amts ... im Bereich Aufsicht und Betreuung tätig. Mit Verfügung vom 18. April 2013 kündigte der Vorsteher Station B. _____ das Arbeitsverhältnis mit A. _____ auf den 31. Juli 2013 wegen störenden Verhaltens, Missachtens von Weisungen, ungenügender Arbeitsleistungen und wiederholten alkoholisierten Erscheinens am Arbeitsplatz.

B.

Die von A. _____ gegen diese Verfügung am 21. Mai 2013 erhobene Beschwerde wies die Polizei- und Militärdirektion des Kantons Bern (POM) mit Entscheid vom 8. Oktober 2013 ab. Zuvor hatte sie das Gesuch um aufschiebende Wirkung abgewiesen (Zwischenverfügung vom 27.6.2013).

C.

Gegen den Entscheid vom 8. Oktober 2013 hat A. _____ am 8. November 2013 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben. Er beantragt, der Entscheid der POM sei aufzuheben und er sei weiterhin in seiner bisherigen Funktion zu beschäftigen.

Mit Beschwerdeantwort vom 15. November 2013 schliesst die POM namens des Kantons Bern auf Abweisung der Beschwerde.

Erwägungen:

1.

1.1 Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde als letzte kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 i.V.m. Art. 76 und 77 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zuständig. Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch den angefochtenen Entscheid besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Das Verwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen hin.

2.

Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Monats durch Verfügung kündigen. Sie hat für die Kündigung triftige Gründe anzugeben (Art. 25 Abs. 1 und 2 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01]). Ein triftiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt, Weisungen der Vorgesetzten wiederholt missachtet hat, durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört oder Arbeitskolleginnen, Arbeitskollegen oder in einem Betreuungs- oder Abhängigkeitsverhältnis stehende Personen sexuell belästigt (Art. 25 Abs. 2 Bst. a-c PG). Die gesetzliche Aufzählung ist indessen 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 zerrüttetes 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 (vgl. zum Ganzen BVR 2010 S. 157 E. 3.2, 2009 S. 443 E. 2.3, 2007 S. 538 E. 3.3, 2006 S. 97 E. 4.2).

3.

3.1 Nach Ansicht des Vorstehers der Station B._____ war die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer von Beginn der Anstellung an «störungsanfällig». Unangebrachtes Verhalten gegenüber Insassen und dem Pflegepersonal des Spitals seien immer wieder Thema von Gesprächen gewesen. Der Beschwerdeführer habe Weisungen nicht umsetzen können oder wollen und sein Verhalten trotz gegenteiliger Vereinbarung nie geändert. Für die Zeit ab dem Jahr 2000 seien zudem Alkoholprobleme aktenkundig. Weiter sei es dem Beschwerdeführer trotz jahrelanger Berufserfahrung und enger persönlicher Begleitung teilweise nicht möglich gewesen, die geforderten Betreuungsaufgaben zu erfüllen. Am 29. Oktober 2012 sei der Beschwerdeführer trotz gegenteiliger Vereinbarung (erneut) alkoholisiert am Arbeitsplatz erschienen, woraufhin die Kündigung ausgesprochen worden sei (vgl. zum Ganzen Verfügung vom 18.4.2013). Auch nach Ansicht der Vorinstanz ist die Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers aufgrund zahlreicher Vorkommnisse, nicht zuletzt auch aufgrund des Vorfalls vom 29. Oktober 2012, mit dem Interesse an einer gut funktionierenden Verwaltung unvereinbar. Nebst Mängeln im Verhalten habe auch die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers in den letzten Jahren zu wünschen übrig gelassen. Alles in allem liege ein triftiger Grund für die Kündigung vor (vgl. angefochtener Entscheid, E. 4 f.).

3.2 In grundsätzlicher Hinsicht rügt der Beschwerdeführer, die Station B._____ habe nach Gewährung des rechtlichen Gehörs – in jenem Zusammenhang sei einzig der Vorfall vom 29. Oktober 2012 Thema gewesen – Kündigungsgründe nachgeschoben (vgl. Beschwerde, S. 8). Tatsächlich hat der Vorsteher der Station B._____ dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 1. November 2012 die Kündigung einzig deshalb in Aussicht gestellt, weil dieser alkoholisiert am Arbeitsplatz erschienen sei (vgl. Akten ..., pag. 2029 f.). Auch in der «Aktennotiz/Gesprächsnotiz zum Gespräch vom 29. Oktober 2012» finden sich keine anderen Hinweise (vgl. Akten ..., pag. 2028). Die Kündigung hat der Vorgesetzte in der Folge auch mit weiteren Vorkommnissen begründet (vgl. E. 3.1 hiervor). Hierin liegt indessen kein sogenanntes Nachschieben von Kündigungsgründen; darunter wird die Begründung der Kündigung

mit erst nach der Entlassung eingetretenen Tatsachen verstanden, was nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig ist (vgl. BVR 2003 S. 412 [VGE 21576 vom 5.3.2003] unpubl. E. 4b, 1999 S. 443 E. 6d). Allerdings fliesst aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör die Pflicht der Behörde, die Parteien anzuhören, bevor sie verfügt oder entscheidet (vgl. Art. 21 Abs. 1 VRPG; vgl. auch Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101] und Art. 26 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Bern [KV; BSG 101.1]). Die Station B._____ wäre demnach grundsätzlich verpflichtet gewesen, den Beschwerdeführer zu sämtlichen Umständen anzuhören, mit denen sie die Kündigung zu begründen beabsichtigte (vgl. BVR 2012 S. 28 E. 2.3.1; vgl. auch BGE 138 III 252 E. 2.2 [Pra 101/2012 Nr. 109]). Dies hat sie nicht getan, worin eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör liegt. – Diese Gehörsverletzung bleibt indessen folgenlos (vgl. statt vieler BVR 2012 S. 28 E. 2.3.5, S. 152 E. 2.3.2; vgl. auch BGE 137 I 195 E. 2.3.2): Der Beschwerdeführer wurde zwar nicht zu sämtlichen relevanten Umständen angehört. Der Vorsteher der Station B._____ nannte aber alle für die Kündigung massgebenden Vorkommnisse in der Kündigungsverfügung. Der Beschwerdeführer konnte diese daher in Kenntnis sämtlicher entscheidender Tatsachen anfechten. Ohnehin stellt die bei Gewährung des rechtlichen Gehörs angesprochene Alkoholproblematik allein einen Kündigungsgrund dar (vgl. E. 5.1 hiernach). Die Gehörsverletzung wiegt daher nicht besonders schwer. Der POM stand bei der Beurteilung der Beschwerde vom 21. Mai 2013 sodann volle Kognition zu (Art. 66 VRPG; vgl. auch angefochtener Entscheid, E. 1). Schliesslich konnte der Beschwerdeführer seinen Standpunkt hinreichend in das vorinstanzliche Verfahren einbringen, was er nicht bestreitet. Trotz der Gehörsverletzung sind ihm folglich keine nicht wieder gutzumachenden Nachteile entstanden.

3.3 Nach Ansicht des Beschwerdeführers hat die Vorinstanz zu Unrecht auch auf Vorkommnisse der Jahre 1994 bis 2007 abgestellt. Diese hätten zwar zu Beanstandungen Anlass gegeben. Er habe aber darauf vertrauen dürfen, bei Einhaltung sämtlicher entsprechender Weisungen deswegen keine weiteren personalrechtlichen Schritte gewärtigen zu müssen, zumal die Vorgesetzten in den Jahren 2008 bis 2010 mit seinen Leistungen zufrieden gewesen seien. Die alten Vorkommnisse seien in gewissem Sinn als «verjährt anzusehen» (vgl. Beschwerde, S. 3 und 7). – Zwar ist dem Beschwerdeführer insoweit zuzustimmen, als eine Kündigung nicht ausschliesslich mit Vorfällen begründet werden darf, welche zu einem früheren Zeitpunkt nicht als gewichtig genug für die Entlassung angesehen wurden und nur zu einer Beanstandung oder Verwarnung geführt haben (vgl. VGE 21999 vom

28.2.2005, E. 3.4). Der Entscheid über die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses hat aber immer aufgrund einer Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zu erfolgen (vgl. E. 2 hiervor). Haben sich neue Vorfälle ereignet, dürfen daher frühere Vorkommnisse durchaus in die Gesamtwürdigung einbezogen werden. Entsprechend können einzelne Aspekte, die für sich allein nicht zur Kündigung geführt haben, im Verbund mit späteren Vorkommnissen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn sie wie hier (vgl. E. 4 hiernach) abgemahnt worden sind (vgl. VGE 21999 vom 28.2.2005, E. 3.4; für das Bundespersonalrecht vgl. BVGer A-897/2012 vom 13.8.2012, E. 6.3.2; für das private Arbeitsrecht vgl. Adrian Staehelin, in Zürcher Kommentar zum schweizerischen Zivilgesetzbuch, 2014, Art. 337 OR N. 9). Dem steht auch die (Warn-)Funktion der Mahnung nicht entgegen (vgl. Beschwerde, S. 7, und hierzu BGer 8C_500/2013 vom 15.1.2014, E. 7.5): Die Mahnung soll der betroffenen Person vor Augen führen, was von ihr erwartet und welches Verhalten nicht mehr toleriert wird. Beim Entscheid über eine Sanktion muss folglich auch das frühere Verhalten berücksichtigt werden können. Tatsächlich kann nach einer Mahnung auch ein Vorfall zur Kündigung ausreichen, der für sich allein die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zu rechtfertigen vermöchte (für das Bundespersonalrecht vgl. BVGer A-897/2012 vom 13.8.2012, E. 6.3.2; für das private Arbeitsrecht vgl. Adrian Staehelin, a.a.O., Art. 337 OR N. 9). Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers ist es daher nicht rechtsfehlerhaft, dass die Vorinstanz auch auf frühere Vorfälle abgestellt hat. Hieran vermöchte auch nichts zu ändern, hätte der Beschwerdeführer sich, wie er geltend macht, durch die früheren Vorhalte der Vorgesetzten beeindrucken lassen und sein Verhalten zeitweise angepasst.

4.

4.1 Unmittelbarer Anlass für die Kündigung war, dass der Beschwerdeführer am 29. Oktober 2012 alkoholisiert am Arbeitsplatz erschienen sei (vgl. E. 3.1 hiervor). Die Vorinstanz, wie bereits zuvor die Station B._____, stützt sich hierzu in ihren tatsächlichen Feststellungen auf einen Atemlufttest, der einen Blutalkoholwert von 0,71 Gewichtspromille (Gew. ‰) ergeben hat (angefochtener Entscheid, E. 3q [S. 13]; Verfügung vom 18.4.2013, S. 2). Der Beschwerdeführer bestreitet, den Dienst nicht nüchtern angetreten zu haben, und hält den Beweis für die Sachverhaltsdarstellung der Vorinstanzen nicht für erbracht. Zudem spricht er dem Atemlufttest jeden Beweiswert ab, weil dieser nicht korrekt durchgeführt worden sei (vgl. Beschwerde, S. 8 ff.).

Unbestritten ist, dass anlässlich des Atemlufttests nur eine Messung erfolgte und keine Blutuntersuchung durchgeführt wurde (vgl. angefochtener Entscheid, E. 4b [S. 16]; Vernehmlassung der Station B. _____ vom 7.6.2013 [unpag. Akten POM], S. 4). – Mit Vereinbarung vom Januar 2007, bestätigt im April 2008, hat der Beschwerdeführer der Durchführung von Alkoholtests zugestimmt, wenn sich am Arbeitsplatz der begründete Verdacht seiner Alkoholisierung ergibt. Für den Fall einer Blutalkoholkonzentration von 0,5 oder mehr Gew. ‰ wurden in der Vereinbarung personalrechtliche Schritte vorgesehen (vgl. Akten ..., pag. 3131 und 3134; s. auch hinten E. 5.1).

4.2 Im Strassenverkehrsrecht regelt Art. 11 der Verordnung vom 28. März 2007 über die Kontrolle des Strassenverkehrs (SKV; SR 741.013) die Durchführung von Atem-Alkoholproben zur Feststellung der Fahruntauglichkeit (vgl. auch Beschwerde, S. 9). Da sich diese anhand der Blutalkoholkonzentration bestimmt (vgl. Art. 55 Abs. 6 des Strassenverkehrsgesetzes vom 19. Dezember 1958 [SVG; SR 741.01]), wird die gemessene Atemalkoholkonzentration stets automatisch in eine Blutalkoholkonzentration umgerechnet (vgl. Art. 11 Abs. 2 SKV). Bei jeder Atem-Alkoholprobe sind zwei Messungen erforderlich. Weichen diese um mehr als 0,1 Gew. ‰ voneinander ab, sind zwei neue Messungen vorzunehmen. Ergeben auch diese Messungen eine Differenz von mehr als 0,1 Gew. ‰ und bestehen Hinweise auf eine Alkoholisierung, so ist eine Blutuntersuchung anzuordnen (Art. 11 Abs. 4 SKV). Eine nicht korrekt durchgeführte Atem-Alkoholprobe vermag zwar die Fahruntauglichkeit nicht nachzuweisen (zu den Fällen, in welchen die Atem-Alkoholprobe allein diesen Beweis zu erbringen vermag, vgl. Art. 11 Abs. 5 SKV). Eine solche Probe kann im Strafverfahren aber dennoch als Indiz für die Angetrunkenheit gewertet werden. Dies ergibt sich aus dem Grundsatz der freien Beweiswürdigung, nach dem die Angetrunkenheit auch auf andere Weise ermittelt werden kann (vgl. Art. 10 Abs. 2 der Schweizerischen Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007 [Strafprozessordnung, StPO; SR 312.0]; Philippe Weissenberger, Kommentar zum Strassenverkehrsgesetz, 2011, Art. 55 N. 9). In diesem Sinn kann auch eine Atem-Alkoholprobe, bei der nur eine Messung durchgeführt wurde, zum Beweis der Angetrunkenheit beitragen (vgl. BGer 6B_954/2008 vom 6.3.2009, E. 3.3 f.). – Auch im bernischen Verwaltungsprozessrecht gilt der Grundsatz der freien Beweiswürdigung (vgl. BVR 2011 S. 27 E. 3.5, 2009 S. 481 E. 2.1), womit nichts entgegensteht, die angeführte strassenverkehrsrechtliche Rechtsprechung vorliegend anzuwenden. Die nicht nach den Vorschriften der Strassenverkehrsgesetzgebung (sondern nur einmalig) durchgeführte Atem-Alkoholprobe darf daher jedenfalls als Indiz

für die Angetrunkenheit des Beschwerdeführers am Abend des 29. Oktober 2012 in die Beweiswürdigung einbezogen werden.

4.3 Die Regelung der SKV basiert auf dem Umstand, dass Atem-Alkoholproben zur Bestimmung des Blutalkoholwerts weniger zuverlässig sind als Blutproben (vgl. BGer 6B_954/2008 vom 6.3.2009, E. 3.3; Botschaft des Bundesrats betreffend Via sicura, Handlungsprogramm des Bundes für mehr Sicherheit im Strassenverkehr, in BBl 2010 S. 8447 ff., 8477 f.; Erläuternder Bericht vom 5.11.2008 zum Vernehmlassungsentwurf Umsetzung des Handlungsprogramms des Bundes für mehr Sicherheit im Strassenverkehr [Via sicura], S. 35 ff.). Dennoch können mit heutigen Atemluft-Testgeräten recht genaue Ergebnisse erzielt werden, wenn sie korrekt bedient werden. Unter Berücksichtigung sämtlicher relevanter Faktoren weichen die mittels eines Atemlufttests ermittelten Ergebnisse im Regelfall um ca. 20 % von den mittels Blutprobe festgestellten Werten ab. Den mit dem Atemlufttest verbundenen Ungenauigkeiten kann daher durch Reduktion des ermittelten Werts um 20 % Rechnung getragen werden (vgl. BGE 127 IV 172 E. 3d mit Hinweisen; vgl. auch BGer 6B_186/2013 vom 26.9.2013, wonach die Sicherheitsmarge von 20 % bei einem korrekt durchgeführten und unterschriftlich anerkannten Atemlufttest nicht mehr abzuziehen ist). Beim Beschwerdeführer wurde zwar nur eine Messung durchgeführt. Aus den Akten ergeben sich jedoch keine Hinweise darauf, dass diese nicht korrekt vorgenommen worden wäre. Das Testgerät wurde denn auch durch Mitarbeitende der Kantonspolizei Bern und damit von erfahrenen Personen bedient (vgl. Akten ..., pag. 2027). Der Beschwerdeführer bringt vor, das Testergebnis von 0,71 Gew. ‰ würde nicht mit seinem Alkoholkonsum (zwei Flaschen Bier ca. neun Stunden vor dem Test) übereinstimmen (vgl. Beschwerde, S. 8). Bei dieser Angabe handelt es sich indessen um eine nicht weiter nachgewiesene und heute nicht mehr überprüfbare Parteibehauptung. Alles in allem weist der Atemlufttest darauf hin, dass der Beschwerdeführer im Testzeitpunkt (21.00 Uhr; vgl. Akten ..., pag. 2027) einen Blutalkoholwert von zumindest 0,568 Gew. ‰ aufwies (80 % der gemessenen 0,71 Gew. ‰). Dies ergibt unter Berücksichtigung eines natürlichen Abbaus der Blutalkoholkonzentration von 0,15 Gew. ‰ in der Stunde (vgl. BGer 6B_954/2008 vom 6.3.2008, E. 3.4 f.) einen Blutalkoholgehalt von rund 0,98 Gew. ‰ bei Dienstantritt um 18.15 Uhr. Damit stimmen die – wenn auch bestrittenen – Beobachtungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Beschwerdeführers überein, dieser sei an jenem Abend bei der Fixation eines Eingewiesenen «übertrieben und in keiner Weise der Situation angepasst» aufgetreten (Akten ..., pag. 2028). Der Vorsteher der Station

B._____ stellte beim Beschwerdeführer sodann einen Mundalkoholgeruch fest, was ihn zur umgehenden Anordnung des Atemlufttest veranlasste (vgl. Akten ..., pag. 2028). Auf der Durchführung eines Blutalkoholtests bestand der Beschwerdeführer nicht, obgleich ein solcher anlässlich eines Vorfalls im April 2006 durchgeführt worden war (vgl. Akten ..., pag. 3116; Beschwerde, S. 8). Unter diesen Umständen durfte die Vorinstanz es als erwiesen ansehen, dass der Beschwerdeführer den Dienst am 29. Oktober 2012 alkoholisiert angetreten hat; der Beschwerdeführer räumt im Übrigen zumindest einen gewissen Alkoholkonsum selbst ein.

4.4 Die Vorinstanz hat weiter zahlreiche Feststellungen über das Verhalten des Beschwerdeführers getroffen, welche gesamthaft gesehen und in Verbindung mit dem Vorfall vom 29. Oktober 2012 ihrer Ansicht nach einen Kündigungsgrund setzen (vgl. angefochtener Entscheid, E. 3). Der Beschwerdeführer sieht sich zwar in ein zu schlechtes Licht gestellt, führt aber aus, einige dieser Ereignisse träfen zu (vgl. Beschwerde, S. 4 und 5). Aufgrund der Akten kann von folgendem Sachverhalt ausgegangen werden:

4.4.1 Vermerke betreffend Alkoholisierung am Arbeitsplatz finden sich bereits früh und relativ häufig im Personaldossier, wenn der Beschwerdeführer sich gegen diese auch teilweise verwahrt hat (vgl. etwa Akten ..., pag. 3040, 3041, 3055 f. und 3066). Im Juli 2000 verpflichtete sich der Beschwerdeführer zu sporadischen oder bei Verdacht durchzuführenden Atemlufttests (vgl. Akten ..., pag. 3081). Auf die Durchführung solcher Tests wurde in der Folge verzichtet, weil diesbezüglich keine Klagen mehr eingegangen waren (vgl. Akten ..., pag. 3090). Im Oktober 2000 stellte der Vorgesetzte klar, dass bei Dienstantritt eine Grenze von 0,0 Gew. ‰ gelte; ausserdem wurde dem Beschwerdeführer hinsichtlich der Alkoholproblematik Unterstützung angeboten, welche er annahm (vgl. Akten ..., pag. 3091 und 3092). Am 19. April 2006 trat der Beschwerdeführer den Dienst unbestritten alkoholisiert an (vgl. Akten ..., pag. 3116; Beschwerde, S. 8). In der Folge unterzog er sich bei der «Berner Gesundheit, Zentrum Jura bernois-Seeland» einer ambulanten Therapie mit dem Ziel des strikten Verzichts auf Alkohol vor und während der Arbeit (vgl. Akten ..., pag. 3117 und 3123). Während der Therapie konnte der Beschwerdeführer in der Station B._____ arbeiten, verpflichtete sich aber u.a. zur konsequenten Durchführung der Behandlung und dazu, die Arbeit nicht in alkoholisiertem Zustand aufzunehmen (vgl. Akten ..., pag. 3124 f.). Nach erfolgreichem Abschluss der Therapie (vgl. Akten ..., pag. 3130) unterzeichnete der Beschwerdeführer im Januar 2007 eine Vereinbarung, in welcher ihm «strikte

untersagt» wurde, «in alkoholisiertem Zustand die Arbeit aufzunehmen». Der Beschwerdeführer stimmte ausdrücklich zu, dass die Leitung bei begründetem Verdacht einen «Alkoholtest» veranlasse. Für den Fall der Feststellung einer Blutalkoholkonzentration von 0,5 Gew. ‰ oder mehr stellte die Station B. _____ dem Beschwerdeführer personalrechtliche Schritte bis hin zur Kündigung in Aussicht (Akten ..., pag. 3131). Am 8. April 2008 bestätigte der Vorsteher der Station B. _____ die Gültigkeit dieser Vereinbarung (vgl. Akten ..., pag. 3134).

4.4.2 Während der gesamten Anstellungsdauer finden sich im Personaldossier (teilweise bestrittene) Einträge über unangebrachtes Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Angestellten des Inselspitals (vgl. z.B. Akten ..., pag. 3025, 3027 ff., 3045, 3054 ff., 3127 ff., 3143). Hinzuweisen ist ausserdem auf folgende Vorkommnisse: Gemäss Eintrag im Qualifikations-Journal 1994/1995 hat der Beschwerdeführer für sich und seine Freundin unerlaubt eine Parkierbewilligung für das Inselareal angefertigt, was er bei Konfrontation als Fehler eingesehen habe (vgl. Akten ..., pag. 3058). Am 3. Juli 2000 erhielt der Beschwerdeführer einen Verweis, weil er eine Oberärztin sowie einen Assistenten nach der Überführung eines Patienten am Verlassen der Station B. _____ gehindert haben soll, bis diese unterschriftlich bestätigten, für alle im Zusammenhang mit diesem Patienten auftretenden Probleme verantwortlich und haftbar zu sein. Der Beschwerdeführer bestritt, die Betreffenden am Verlassen der Station gehindert zu haben, entschuldigte sich gegenüber der Oberärztin indessen schriftlich dafür, «mit [seiner] Wortwahl und [seiner] Kompetenz einiges zu weit gegangen» zu sein (vgl. Akten ..., pag. 3065 f., 3081 f. und 3083). Am 27. Januar 2005 wurde der Beschwerdeführer ermahnt, da er am 2. November 2004 und am 21. Januar 2005 trotz Pikettdienstes telefonisch nicht erreichbar war (vgl. Akten ..., pag. 3104). Eine weitere Ermahnung folgte am 11. Januar 2008, weil der Beschwerdeführer gegen die Bestimmungen über die Verwendung von Informatikmitteln im Amt für Freiheitsentzug und Betreuung durch Zugriff auf Online-Spiele während der Arbeitszeit verstossen hatte (vgl. Akten ..., pag. 3112 ff.).

5.

5.1 Indem der Beschwerdeführer am Abend des 29. Oktober 2012 den Dienst nicht nüchtern angetreten hat, hat er gegen eine grundlegende Verhaltensregel am

Arbeitsplatz verstossen sowie gegen die Vereinbarung vom Januar 2007, bestätigt am 8. April 2008, welche die explizite Weisung enthält, die Arbeit nicht in alkoholisiertem Zustand anzutreten. Da die Blutalkoholkonzentration bei Dienstantritt 0,5 Gew.‰ deutlich überschritt (vgl. vorne E. 4.3), erübrigen sich Weiterungen zur Frage, wie dieser Grenzwert gemäss Vereinbarung zu verstehen ist. Das wiederholte alkoholisierte Erscheinen am Arbeitsplatz ist ausserdem geeignet, das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Leitung sowie den Mitarbeitenden zu erschüttern. Bereits in diesen Umständen liegt ein Kündigungsgrund nach Art. 25 Abs. 2 Bst. b und c PG. An eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist umso weniger zu denken, wenn das Verhalten des Beschwerdeführers in seiner Gesamtheit in Betracht gezogen wird. Bei den verschiedenen Vorfällen, welche zu Verweisen und Ermahnungen geführt haben (vgl. E. 4.4.2 hiavor), hat der Beschwerdeführer gegen Verhaltensregeln verstossen, deren Einhaltung – etwa was die Parkierberechtigungen oder die Verwendung von Informatikmitteln betrifft – eine Selbstverständlichkeit sein sollte. Angesichts dessen ist wenig bedeutsam, dass die einzelnen Vorkommnisse sich nicht wiederholt haben. Ein vertrauensvoller Einsatz des Beschwerdeführers auf der Station B._____ – er betrifft mit den Bereichen Aufsicht und Betreuung ein sensibles Tätigkeitsfeld – scheint unter diesen Umständen ausgeschlossen. Es ist daher nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz im Rahmen einer Gesamtwürdigung zum Schluss gekommen ist, es lägen triftige Gründe für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses vor (vgl. auch BVR 2009 S. 443 E. 4; VGE 2013/283 vom 14.3.3014, E. 5). – Unter diesen Umständen muss dem weiteren Vorwurf der ungenügenden Arbeitsleistung nicht nachgegangen werden (vgl. E. 3.1 hiavor). Da sich die relevanten Umstände sodann mit hinreichender Sicherheit aus den Akten ergeben, kann auf die beantragte Einvernahme des Leiters Sicherheit der Station B._____ verzichtet werden (vgl. Beschwerde, S. 6).

5.2 Nach dem Gesagten hat die Vorinstanz zu Recht auf einen Kündigungsgrund geschlossen. Der Hinweis auf angebliche Missstände in der Leitung der Station B._____ und ein angeblich schlechtes Arbeitsklima (vgl. Beschwerde, S. 4 f.) vermag dem Beschwerdeführer nicht zu helfen: Selbst wenn diese Darstellung zuträfe, rechtfertigte dies das Verhalten des Beschwerdeführers nicht und würde sich nichts an der Begründetheit der Kündigung ändern. Sein Fehlverhalten hat jedenfalls nichts mit den behaupteten Missständen zu tun; namentlich lässt sich der Leitung nicht vorwerfen, sie habe das ihr Zumutbare in seinem Fall nicht unternommen (vgl. E. 6 hiernach). Auf die beantragte Edition des «Berichts ...» aus dem Jahr 2008

(Beschwerde, S. 4 und 6) wird daher verzichtet. Weiter ist nicht ersichtlich, inwieweit die Ausführungen des Beschwerdeführers betreffend das Führen von «Schattendossiers» (vgl. Beschwerde, S. 4) vorliegend relevant sein sollten. Jedenfalls hinsichtlich der in E. 4 hiavor geschilderten Vorkommnisse ist der Beschwerdeführer in gehörigem Umfang in die jeweiligen Verfahren und Abläufe einbezogen worden. Auch hat er, wie er selbst anführt, im Rahmen des vorliegenden Verfahrens Einsicht in sämtliche relevanten Unterlagen erhalten (vgl. Beschwerde, S. 4).

6.

6.1 Der Beschwerdeführer hält die Kündigung für unverhältnismässig. Da nicht er für die Schwierigkeiten bei den Arbeitsabläufen und die Störung des Arbeitsklimas verantwortlich gewesen sei, könne mit der Kündigung das erklärte Ziel der Station B._____, die Aufrechterhaltung bzw. Wiederherstellung eines reibungslos funktionierenden Betriebs, nicht erreicht werden. Ausserdem sei ihm der Verlust der Anstellung angesichts seiner langen Dienstdauer, seines Alters und seiner schlechten Aussichten, eine neue Anstellung zu finden, nicht zumutbar (vgl. Beschwerde, S. 12 f.). – Jedes staatliche Handeln ist an den Grundsatz der Verhältnismässigkeit gebunden (vgl. Art. 5 Abs. 2 BV). 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 bzw. zumutbar erscheinen lassen (vgl. BVR 2009 S. 443 E. 5.4.1; zum Lehreranstellungsrecht vgl. BVR 2010 S. 157 E. 4.5.1). Zu beachten ist weiter die Fürsorgepflicht des Kantons. Diese beruht auf einem allgemeinen Rechtsgedanken und hat in Art. 4 Bst. g PG gesetzlichen Ausdruck gefunden (vgl. für das private Arbeitsrecht Art. 328 des Schweizerischen Obligationenrechts [OR; SR 220]). Bei Kündigungen wegen eines zerrütteten Vertrauensverhältnisses verlangt diese, dass sich auch die Vorgesetzten im Rahmen des Zumutbaren um eine erträgliche Zusammenarbeit bemüht haben (vgl. BVR 2009 S. 443 E. 5.1 mit Hinweisen).

6.2 Der Beschwerdeführer ist wiederholt alkoholisiert zum Dienst erschienen. Er hat auf diese Weise gegen eine elementare Verhaltensregel und die diese konkretisierenden Weisungen verstossen und das Vertrauen namentlich der Leitung der Station B._____ erschüttert. Auch hat er andere Verhaltensregeln und

Weisungen missachtet. Die Vorgesetzten haben das Verhalten des Beschwerdeführers mehrfach thematisiert und sich auch ausserhalb der jährlichen Mitarbeitergespräche bemüht, diesen zu einer korrekten Handlungsweise anzuhalten (vgl. etwa Akten ..., pag. 3027 ff., 3089 ff., 3113 f. 3127 f. und 3143 ff.). Insbesondere boten sie ihm Unterstützung bezüglich der Alkoholproblematik an und haben ihn zu einer Therapie ermutigt, während der ihm die Weiterarbeit am angestammten Arbeitsplatz ermöglicht wurde (vgl. vorne E. 4.4.1). Auch wurde versucht, der Situation durch Anpassung des Dienstes des Beschwerdeführers Rechnung zu tragen (vgl. z.B. Akten ..., pag. 3063). Der Beschwerdeführer ist sich bewusst, dass er insbesondere im Jahr 2006 grosse Unterstützung erhalten hat (vgl. Beschwerde, S. 12). – Anders als der Beschwerdeführer meint, ist die Kündigung ein geeignetes Mittel, um dem zerrütteten Vertrauensverhältnis zwischen ihm und seinen Vorgesetzten und den dadurch entstehenden Problemen zu begegnen. Angesichts der andauernden und – wie sich am Vorfall vom 29. Oktober 2012 gezeigt hat – letztlich erfolglosen Bemühungen der Vorgesetzten, die Situation auf schonendere Weise zu bereinigen, ist auch nicht ersichtlich, welches mildere Mittel zum jetzigen Zeitpunkt noch ergriffen werden könnte. Die Kündigung erweist sich damit als erforderlich. Die Vorgesetzten trifft auch mit Blick auf die Fürsorgepflicht, der sie durchaus nachgekommen sind, keinen Vorwurf. Sie haben das ihnen Zumutbare unternommen, um den Beschwerdeführer zu einem Verhalten zu befähigen, das für den Betrieb tragbar ist. Schliesslich verkennt das Verwaltungsgericht nicht, dass der Beschwerdeführer angesichts der langen Dienstdauer und seines Alters, welches es nicht einfach macht, eine neue Anstellung zu finden (vgl. auch Beschwerdebeilage 3 in act. 1C), durch die Kündigung hart getroffen wird. Diese gewichtigen privaten Interessen an der Weiterbeschäftigung sind indessen in gewissem Mass zu relativieren, da die Kündigung ausschliesslich auf das Fehlverhalten des Beschwerdeführers selbst zurückzuführen ist (vgl. VGE 2013/283 vom 14.3.2014, E. 6.4 [am Ende]; vgl. auch BVR 2013 S. 105 E. 5.5 mit Hinweis). Ausserdem arbeitet der Beschwerdeführer auf der Station B. _____ in einem sensiblen Bereich, in welchem das öffentliche Interesse an einem guten Betriebsklima und der Aufrechterhaltung des reibungslosen Betriebs sehr hoch ist (vgl. BVR 2006 S. 97 E. 6.4 [betreffend Polizeiarbeit]; VGE 2013/28 vom 17.9.2013, E. 5.2 [betreffend Gefängnisbetrieb]). Die Vorgesetzten müssen sich jederzeit auf Mitarbeitende im Bereich Aufsicht und Betreuung verlassen können, was im Fall des Beschwerdeführers wie dargelegt nicht mehr möglich ist. Hieran ändert nichts, dass zwischenzeitlich längere Phasen des «Wohlverhaltens» zu beobachten waren (vgl. Beschwerde, S. 13). Die Interessen an der Kündigung überwiegen daher die Interessen des

Beschwerdeführers an der Weiterbeschäftigung.

7.

Der angefochtene Entscheid hält nach dem Erwogenen der Rechtskontrolle stand, womit sich die Beschwerde als unbegründet erweist und abzuweisen ist. Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat der unterliegende Beschwerdeführer die Verfahrenskosten zu tragen und sind keine Parteikosten zu sprechen (Art. 108 Abs. 1 und 3 sowie Art. 104 Abs. 3 VRPG).

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'000.--, werden dem Beschwerdeführer auferlegt.
3. Es werden keine Parteikosten gesprochen.
4. Zu eröffnen:
 - dem Beschwerdeführer
 - dem Beschwerdegegner

Der Abteilungspräsident:

Der Gerichtsschreiber:

i.V.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Zustellung der schriftlichen Begründung beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) geführt werden. Der Streitwert im Sinn von Art. 51 ff. BGG übersteigt Fr. 15'000.--.