

100.2017.48U
DAM/BDE/KIB

Verwaltungsgericht des Kantons Bern Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 4. April 2017

Verwaltungsrichter Burkhard, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichter Daum, Verwaltungsrichter Keller
Gerichtsschreiberin Baerfuss Klossner

A. _____
vertreten durch Fürsprecher ...
Beschwerdeführer

gegen

Kanton Bern
handelnd durch die Gesundheits- und Fürsorgedirektion, Rathausgasse 1,
3011 Bern
Beschwerdegegner

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid der
Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern vom 4. Januar
2017; RA Nr. 2016-1106)



Sachverhalt:

A.

A._____ (geb.1966) ist seit dem 1. Juli 2013 als diplomierter Pflegefachmann bei den B._____ angestellt. Mit Verfügung vom 17. Mai 2016 kündigten die B._____ das Arbeitsverhältnis per 31. August 2016 und stellten ihn per sofort frei. Als Kündigungsgründe wurde das Verhalten von A._____ im Umgang mit Konflikten, die fehlende Einsicht und die mangelnde Bereitschaft zur Veränderung des Verhaltens aufgeführt.

B.

Dagegen erhob A._____ am 14. Juni 2016 Beschwerde bei der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern (GEF). Mit Entscheidung vom 4. Januar 2017 wies die GEF das Rechtsmittel ab, soweit sie darauf eintrat; zuvor hatte sie schon das Gesuch um aufschiebende Wirkung abgewiesen (Zwischenverfügung vom 12.8.2016).

C.

Hiergegen hat A._____ am 6. Februar 2017 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben mit folgenden Begehren in der Sache:

- «1. Der angefochtene Entscheid der Vorinstanz sei aufzuheben.
2. Die Kündigung vom 17. Mai 2016 sei aufzuheben, und es sei dem Beschwerdeführer zu ermöglichen, seine Arbeit an der gleichen oder einer anderen Station der B._____ wieder aufzunehmen.
3. Eventualiter: Der angefochtene Entscheid der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern sei aufzuheben und die Sache sei mit der Weisung auf Beweisergänzung an die Vorinstanz zur Neubeurteilung zurückzuweisen.»

Mit Beschwerdeantwort vom 24. Februar 2017 beantragt die GEF namens des Kantons Bern die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei.

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 betreffend die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses 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 unter Vorbehalt der nachfolgenden Erwägung einzutreten.

1.2 Der Beschwerdeführer beantragt nebst der Aufhebung des Entscheids der GEF vom 4. Januar 2017 auch die Aufhebung der Verfügung der B._____ vom 17. Mai 2016 (Rechtsbegehren 2; vorne Bst. C). Damit verkennt er, dass seiner Beschwerde an die GEF voller Devolutiveffekt zugekommen und der vorinstanzliche Entscheid an die Stelle der ursprünglichen Verfügung getreten ist. Anfechtungsobjekt vor dem Verwaltungsgericht kann deshalb ausschliesslich der Entscheid der GEF sein. Soweit die Aufhebung der Kündigungsverfügung beantragt wird, ist auf die Beschwerde nicht einzutreten (vgl. BVR 2010 S. 411 E. 1.4).

1.3 Unangefochten geblieben ist der Entscheid der GEF, soweit auf die Beschwerde hinsichtlich des Eventualbegehrens nicht eingetreten wurde (Abgangsentschädigung, Arbeitszeugnis; angefochtener Entscheid E. 2). Das Rechtsbegehren 1 zielt zwar auf Aufhebung des gesamten Entscheids (vorne Bst. C). Aus der Begründung der Rechtschrift, die für die Auslegung der Anträge beizuziehen ist (statt vieler BVR 2016 S. 560 E. 2 mit Hinweisen), wird aber deutlich, dass sich die Beschwerde nur gegen die Kündigung richtet.

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

2.

Gestützt auf die Akten lassen sich die Vorgänge, die zum Kündigungsentcheid geführt haben, wie folgt zusammenfassen:

2.1 Der Beschwerdeführer ist seit 1. Juli 2013 als Pflegefachmann bei den B._____, Station C._____, tätig. Sein Beschäftigungsgrad betrug zunächst 60 % und seit dem 1. Mai 2015 80 % (Akten B._____, Schreiben vom 13.5.2015, Personalmutationsmeldung vom 27.7.2015). Ab 1. November 2014 leistete er ausschliesslich Nachtdienst. Bei der Station C._____ handelt es sich um eine Akutstation, auf der 18 Patientinnen und Patienten behandelt werden. Neben dem allgemeinspsychiatrischen Auftrag werden im Rahmen des Schwerpunkts Psychotherapie 4 der 18 Patientinnen und Patienten in einem Spezialprogramm betreut, welches sich an Menschen mit einer emotionalen Instabilität richtet, die aufgrund ihres selbstschädigenden, selbstgefährdenden und therapieschädigenden Verhaltens keine ausreichende Stabilität für eine reguläre Psychotherapie aufweisen (vgl. Akten GEF pag. 15).

2.2 Im November 2013 wurde der Beschwerdeführer von einem Patienten der Tötlichkeit, evtl. einfachen Körperverletzung beschuldigt und zur Anzeige gebracht. Das Strafverfahren wurde in der Folge eingestellt, da sich der Tatverdacht nicht erhärten liess (vgl. Akten GEF pag. 70 ff.). Am Mitarbeitergespräch (MAG) vom 31. Juli 2014 erhielt der Beschwerdeführer die Gesamtbeurteilung B (Zielvorgaben oder Leistungserwartungen teilweise erfüllt [ausreichende Leistungen]). Zur Begründung wurde festgehalten, dass er sehr motiviert, flexibel und sehr belastbar sei; die festgelegten Ziele habe er im Rahmen des Möglichen erfüllt. Im Umgang mit traumatisierten Menschen habe er aber nicht immer die nötige Distanz und löse deswegen negative Reaktionen aus; er sei sich dessen bewusst und werde weiter daran arbeiten müssen (vgl. Akten GEF pag. 152). Am Zwischengespräch vom 16. Februar 2015 wurde als übergeordnetes Ziel die

Reflexion des eigenen Nähe-Distanz-Verhaltens festgehalten. Als Massnahmen zur Zielerreichung wurden eine Schulung, das Einholen von Feedbacks sowie monatliche Gespräche mit der Stationsleitung vereinbart (Akten GEF pag. 77). Im MAG vom 23. Juli 2015 stellte die Vorgesetzte fest, dass sich der Beschwerdeführer engagiert mit seinem Nähe-Distanz-Verhalten auseinandergesetzt und seine Reflexionsfähigkeit erweitert habe. Er pflege einen angepassten und empathischen Umgang mit Patientinnen und Patienten; sein Nähe-Distanz-Verhalten sei adäquat (Akten GEF pag. 76, 78). Der Beschwerdeführer erhielt die Gesamtbeurteilung A (Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt [gute Leistungen]).

2.3 Spätestens seit Anfang 2016 bestand zwischen dem Beschwerdeführer und einem anderen Pflegefachmann, D._____, ein Konflikt. Während des gemeinsamen Nachtdienstes vom 2./3. April 2016 kam es zwischen den beiden zu einem Streit, worauf der telefonisch avisierte Stationsleiter den Beschwerdeführer nach Hause schickte (vgl. Akten B._____, Aktennotiz zum Vorfall). Am 4. April 2016 beklagten sich vier Patienten beim Stationsleiter und der Bereichsleiterin Psychotherapie über das Verhalten des Beschwerdeführers. Sie beanstandeten insbesondere, dass er ein «rockerhaftes, prolliges Auftreten» habe, die Patientinnen und Patienten herablassend behandle, inkompetent sei und immer wieder inadäquate Bemerkungen mache; zu einer Patientin mit Schnittverletzungen habe er gesagt, «wir hätten noch ein Brotmesser, mit dem würde dies besser gehen». Bezüglich des Umgangs mit ihnen führten die Patienten weitere Kritikpunkte an; unter anderem bemängelten sie, dass der Beschwerdeführer private Telefonate führe und sie sich aufgrund seines Verhaltens in Angst versetzt und bedrängt fühlten (vgl. Akten GEF pag. 82 f.). Nach einem Gespräch mit ihm vom 6. April 2016 stellten die B._____ dem Beschwerdeführer am 11. April 2016 die Kündigung in Aussicht und gewährten ihm hierzu das rechtliche Gehör (vgl. Akten GEF pag. 53 f.). In der Folge lösten sie das Arbeitsverhältnis auf (vorne Bst. A).

3.

Der Beschwerdeführer rügt vorab eine unrichtige und unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts.

3.1 Die Anstellungsbehörde kann das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 25 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf das Ende eines Monats durch Verfügung kündigen (Abs. 1); sie hat hierfür triftige Gründe anzugeben (Abs. 2 Satz 1). Solche liegen nach Art. 25 Abs. 2 Satz 2 PG insbesondere vor, wenn die oder der Angestellte ungenügende Leistungen erbringt (Bst. a) oder durch ihr oder sein Verhalten während der Arbeitszeit das Arbeitsklima nachhaltig stört (Bst. c). In der Rechtsprechung sind auch Dienstpflichtverletzungen oder ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis als triftige Gründe anerkannt. Mehrere geringfügige Beanstandungen können gesamthaft gesehen einen triftigen Grund abgeben. Die Voraussetzungen zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen und die Auflösung muss stets verhältnismässig sein (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.1, 2009 S. 443 E. 2.3; von Kaenel/Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 2. Aufl. 2013, S. 49 ff., 72 f. N. 60).

3.2 Der Beschwerdeführer hält der GEF im Wesentlichen vor, die Vorwürfe der B._____ unkritisch und ohne zu verifizieren übernommen zu haben. Seinen Beweisanträgen sei die Vorinstanz in keiner Weise nachgekommen. Der rechtserhebliche Sachverhalt sei nur ungenügend abgeklärt worden, obschon weitere Erhebungen geeignet wären, ihn erheblich zu entlasten (Beschwerde S. 6 ff.).

3.3 Nach dem Untersuchungsgrundsatz stellen die Behörden den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 18 Abs. 1 VRPG). Sie sind verpflichtet, diesen richtig und vollständig abzuklären, wobei die Untersuchungspflicht ihre Grenze an der Mitwirkungspflicht der Parteien findet (Art. 20 Abs. 1 VRPG). Unvollständig ist die Sachverhaltsfeststellung, wenn die Behörde nicht alle für den Entscheid wesentlichen Sachumstände und Beweismittel erhoben hat. Unrichtig ist sie, wenn die Behörde die Beweismittel falsch gewürdigt oder einen rechtserheblichen Sachumstand nicht in das Beweis-

verfahren einbezogen hat (BVR 2008 S. 352 E. 3.2, 2004 S. 446 E. 4.2). Die Ermittlung des Sachverhalts und die Beschaffung der Beweismittel erfolgen gemäss Art. 19 Abs. 2 VRPG grundsätzlich nach den Vorschriften der Schweizerischen Zivilprozessordnung (Zivilprozessordnung, ZPO; SR 272). Diese sieht für die Bewertung der Beweise den Grundsatz der freien Beweiswürdigung vor (Art. 157 ZPO). Danach haben die Behörden und Gerichte die Beweise frei, ohne Bindung an förmliche Beweisregeln, sowie umfassend und pflichtgemäss zu würdigen. Für das Beschwerdeverfahren bedeutet dies, dass die Beschwerdeinstanz alle Beweismittel, unabhängig davon, von wem sie stammen, objektiv zu prüfen hat (BGE 137 II 266 E. 3.2 und 130 II 482 E. 3.2; BVR 2014 S. 508 E. 5.3.2, 2009 S. 481 E. 2.1, 2009 S. 385 E. 4.3.3). Wegleitend für die Auswahl und die Gewichtung der Beweismittel müssen die Eignung und die Verlässlichkeit derjenigen Erkenntnisquelle sein, die massgebende Grundlage des behördlichen Entscheids bildet (BVR 2009 S. 385 E. 4.3.3). Zugleich sind die Beweismittel im Einklang mit dem Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung (BV; SR 101), Art. 26 Abs. 2 der Kantonsverfassung (KV; BSG 101.1) und Art. 21 Abs. 1 VRPG zu würdigen. Dieser verlangt, dass die Behörde die Vorbringen der betroffenen Person tatsächlich hört, prüft und in der Entscheidungsfindung berücksichtigt (BGE 142 I 135 E. 2.1, 137 II 266 E. 3.2; BVR 2012 S. 109 E. 2.3.3). Daraus folgt die Verpflichtung der Behörde, ihren Entscheid zu begründen (vgl. auch Art. 52 Abs. 1 Bst. b VRPG und dazu BVR 2013 S. 443 E. 3.1.1). Bei der Beweiswürdigung hat die Behörde daher grundsätzlich auszuführen, weshalb sie einen Beweis als erbracht bzw. als nicht stichhaltig betrachtet. Generell gilt, dass die Begründung so abgefasst sein muss, dass sich die betroffene Person über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinn müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt; nicht erforderlich ist dagegen, dass sich die Behörde mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt (BGE 140 II 262 E. 6.2; BVR 2016 S. 402 E. 6.2; zum Ganzen VGE 2015/236 vom 10.6.2016 E. 2.2).

3.4 Die GEF ist zum einen der Auffassung, dass der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten gegenüber Patientinnen und Patienten einen triftigen Kündigungsgrund gesetzt hat (angefochtener Entscheid E. 4.3).

3.4.1 In ihrer Sachverhaltsfeststellung stellt sie im Wesentlichen auf die Vorwürfe von vier Patienten ab (vgl. vorne E. 2.3), welche sie wie folgt «würdigte» (angefochtener Entscheid E. 3 S. 5):

«Obwohl die vorgenannten einzelnen Vorwürfe der Patientinnen und Patienten aufgrund der Akten nicht hinreichend überprüft werden können, sind besagte Vorwürfe in der Gesamtheit als Beweis für das unangemessene und unprofessionelle Verhalten des Beschwerdeführers den Patientinnen und Patienten gegenüber zu würdigen. Denn in ihrer Gesamtheit stimmen diese mit der bis zu diesem Zeitpunkt seitens der Vorinstanz erhobenen Kritik am Verhalten des Beschwerdeführers überein, und passen somit in das aktenkundige Verhaltensbild des Beschwerdeführers. Die fraglichen Vorwürfe sind insoweit glaubhaft, als dass das Verhalten des Beschwerdeführers den Patienten gegenüber unangemessen und unprofessionell ist. Aufgrund besagter Vorwürfe gilt daher als erwiesen, dass der Beschwerdeführer sein problematisches Nähe-Distanz-Verhalten und den fachgemässen Umgang mit den Patientinnen und Patienten allenfalls zwischenzeitlich, jedoch nicht nachhaltig verbessern konnte.»

Die GEF hat zwar richtigerweise erkannt, dass die Vorwürfe «aufgrund der Akten nicht hinreichend überprüft werden können». Trotzdem hat sie es unterlassen, die im Raum stehenden Anschuldigungen näher zu untersuchen, insbesondere mittels Einholen von Auskünften bei den fraglichen Patientinnen und Patienten sowie bei Mitarbeitenden der Station. Vielmehr folgt sie ohne nähere Begründung der Darstellung der B._____, während sie die gegenläufigen Vorbringen des Beschwerdeführers übergeht. So hat sie dessen Schilderung des Vorfalls mit der Patientin, welche Schnittverletzungen aufwies (Akten GEF pag. 26), sowie seine Einwände, die Anschuldigungen seien nicht überprüft und er mit den Vorwürfen nicht direkt konfrontiert worden, ungewürdigt gelassen. Obschon auffallend ist, dass die Anschuldigungen der Patientinnen und Patienten einen Tag nach dem offenen Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und D._____ erhoben worden sind, ist die GEF auch diesem Umstand nicht näher nachgegangen. Wie der Beschwerdeführer zu Recht vorbringt, sind die Vorwürfe nicht einfach hinzunehmen, sondern zu untersuchen und die konkreten Umstände abzuklären. Der Vorinstanz ist zwar zuzustimmen, dass angesichts der ausgeprägten Instabilität und Verletzbarkeit der auf der Station C._____ zu betreuenden Personen von den

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hohe Anforderungen an das Verhalten und den Umgang mit den Patientinnen und Patienten gestellt werden dürfen. Vorwürfe, wie sie gegen den Beschwerdeführer erhoben worden sind, können denn auch einen triftigen Kündigungsgrund nach Art. 25 Abs. 2 PG darstellen. Dies befreit die Anstellungsbehörde bzw. die Beschwerdeinstanz indes nicht davon, Anschuldigungen von Patientinnen und Patienten auf deren Glaubwürdigkeit hin zu überprüfen und den rechtserheblichen Sachverhalt genügend abzuklären. Dies haben sowohl die B. _____ als auch die GEF unterlassen.

3.4.2 Die GEF erachtet es als unbestritten, dass die Kritik am Nähe-Distanz-Verhalten des Beschwerdeführers «über die gesamte Zeit seiner Anstellung (mal öfter und mal weniger oft) geäussert worden» sei (angefochtener Entscheid E. 4.3). Wie sie zu diesem Schluss gelangt, begründet sie indes nur äusserst knapp und oberflächlich, ohne Verweise auf konkrete Aktenstücke. Aus den vorhandenen Unterlagen ist zwar ersichtlich, dass das Nähe-Distanz-Verhalten des Beschwerdeführers anlässlich des MAG vom 31. Juli 2014 beanstandet werden musste und Anlass zu Massnahmen gab (vgl. vorne E. 2.2; Einzelheiten hierzu sind nicht bekannt, die im MAG-Protokoll vom 31.7.2014 erwähnte Aktennotiz ist nicht aktenkundig). Am MAG vom 23. Juli 2015 wurden die Ziele betreffend das Nähe-Distanz-Verhalten aber als erfüllt erachtet (vgl. vorne E. 2.2). Diesen Umstand lässt die GEF ebenso ungewürdigt wie denjenigen, dass das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber Patientinnen und Patienten im Zwischenzeugnis vom 13. August 2015 (vgl. Akten GEF pag. 33) wohlwollend Eingang fand und keine weiteren negativen Vorkommnisse aktenkundig sind. Als Beleg für das (wiederholt) unangemessene Nähe-Distanz-Verhalten des Beschwerdeführers stützt sich die GEF – wie bereits die B. _____ – wesentlich auf eine Zeugenaussage zu einem Vorfall im November 2013 (vgl. vorne E. 2.2). Mit der offenkundigen Problematik, dass diese Aussage im Rahmen eines zwischenzeitlich eingestellten Strafverfahrens gemacht wurde und die tatsächlichen Geschehnisse nicht geklärt werden konnten, setzt sie sich aber nicht auseinander.

3.5 Die Vorinstanz ist zum anderen der Auffassung, dass der Beschwerdeführer aufgrund seines Konflikts mit dem Arbeitskollegen

D._____ den Kündigungsgrund des nachhaltigen Störens des Arbeitsklimas gesetzt hat (angefochtener Entscheid E. 4.4; vgl. aber auch E. 4.7 des Entscheids). – Obschon sie in diesem Punkt keine erkennbare eigene Sachverhaltsfeststellung vornimmt, erachtet es die GEF als erstellt, dass der Beschwerdeführer an der Konflikteskalation «zumindest eine massgebliche Mitverantwortung trug», auch wenn er am Konflikt «nicht die Alleinschuld» trage (angefochtener Entscheid E. 4.4). Mit der Darstellung des Beschwerdeführers zum Konflikt und zum Vorfall vom 2. April 2016 setzt sie sich nicht auseinander; so lässt sie beispielsweise das Vorbringen des Beschwerdeführers ungewürdigt, er habe sich um Beilegung des Konflikts bemüht, sei aber an der ablehnenden Haltung von D._____ gescheitert. Seine beantragten Beweismittel (Befragung der in der fraglichen Nacht zuständigen Dienstärztin und von Mitarbeitenden) hat sie nicht abgenommen. Die Sachverhaltsabklärungen betreffend den Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und D._____ und dem damit verbundenen Vorwurf des nachhaltigen Störens des Arbeitsklimas erweisen sich demnach insgesamt als unzureichend.

3.6 Die beschriebenen Versäumnisse bei der Sachverhaltsfeststellung und der Begründung betreffen nicht nur die Kündigungsgründe, sondern auch die Verhältnismässigkeit der Kündigung und die Fürsorgepflicht der B._____: Diesbezüglich nimmt die GEF ebenfalls keine Beweiswürdigung vor, sondern folgt wiederum unbesehen und mit sehr oberflächlicher Begründung dem Standpunkt der B._____, ohne ihre Ausführungen durch Verweise auf konkrete Aktenstücke zu belegen oder sich mit den Beanstandungen des Beschwerdeführers auseinanderzusetzen (vgl. angefochtener Entscheid E. 5). Die GEF anerkennt zwar, dass die genaue Anzahl und der Inhalt der tatsächlich geführten Gespräche betreffend den Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und D._____ nicht erstellt sind. Sie unterlässt es aber, diesem Punkt weiter nachzugehen, obschon er für die Frage, ob die B._____ ihrer Fürsorgepflicht hinreichend nachgekommen ist, von Bedeutung wäre. Nach Darstellung des Beschwerdeführers hat er den Stationsleiter mehrfach über die Probleme mit D._____ informiert. Der Stationsleiter habe jedoch nie ein klärendes Gespräch organisiert, sondern sich auf eine zehnminütige Besprechung mit ihm und dem Aushändigen

eines Merkblatts mit Vorgaben begnügt, welches die Konfliktparteien in Eigenregie hätten umsetzen sollen (vgl. Akten GEF pag. 7, 80). Aufgrund der Aktenlage erscheint diese Darstellung nicht als unwahrscheinlich (vgl. Akten GEF pag. 49, 53); dass weitere Gespräche stattgefunden hätten, geht aus den Akten jedenfalls nicht hervor. Vor diesem Hintergrund sind für die Beurteilung, ob die B._____ das ihnen Zumutbare zur Bereinigung der Konfliktsituation unternommen haben und ihrer Fürsorgepflicht hinreichend nachgekommen sind, weitere Abklärungen nötig; in diesem Zusammenhang wird auch der Frage nachzugehen sein, weshalb auf weitere Massnahmen wie beispielsweise die Durchführung eines Coachings oder die Versetzung einer der beiden Konfliktparteien verzichtet worden ist.

4.

4.1 Insgesamt fehlt es im Ergebnis an einer rechtsgenügenden Beweiserhebung und Beweiswürdigung der GEF. Der angefochtene Entscheid setzt sich nicht hinreichend begründet und nachvollziehbar mit den umstrittenen Sachverhaltsdarstellungen und Argumenten der Parteien auseinander, übernimmt unreflektiert den Standpunkt der B._____ und geht nicht auf die Beanstandungen des Beschwerdeführers mit den gestellten Beweisanträgen ein. Der Vorwurf der unvollständigen Sachverhaltsfeststellung erweist sich damit als begründet.

4.2 Die Sachverhaltsfeststellung ist gerade in Kündigungsstreitigkeiten zentral, in denen – wie auch hier – der Sachverhalt oder seine Würdigung regelmässig umstritten sind. Mangels vollständiger Sachverhaltsfeststellung lässt sich im vorliegenden Fall nicht schlüssig beurteilen, ob triftige Kündigungsgründe vorliegen und die Kündigung verhältnismässig ist. Es ist nicht Aufgabe des Verwaltungsgerichts, den rechtserheblichen Sachverhalt in entscheidenden Punkten als erste und einzige Instanz zu ermitteln (vgl. für Streitigkeiten aus dem Gebiet des Personalrechts etwa BVR 2016 S. 5 E. 4.2, 2009 S. 541 E. 6; allgemein Merkli/Aeschlimann/Herzog, Kommentar zum bernischen VRPG, 1997, Art. 84 N. 4). Die Beschwerde ist deshalb dahin gutzuheissen, dass der angefochtene Entscheid aufzuheben und die

Sache zur Fortsetzung des Verfahrens im Sinn der Erwägungen an die Vorinstanz zurückzuweisen ist. Soweit weitergehend ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist (vorne E. 1.2). Bei den vorzunehmenden Beweismassnahmen werden ein Parteiverhör und weitere Einvernahmen im Vordergrund stehen, insbesondere mit dem Leiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Station C._____ sowie der Bereichsleiterin Psychotherapie. Soweit mit vernünftigen Aufwand möglich und zumutbar, könnten allenfalls auch Befragungen von (ehemaligen) Patientinnen und Patienten in Frage kommen (Art. 19 Abs. 1 Bst. c-e und Abs. 3 VRPG).

5.

Bei diesem Ausgang des Verfahrens dringt der Beschwerdeführer mit seinem Rechtsmittel nicht vollständig durch. Nach neuerer Praxis des Verwaltungsgerichts ist indes im Kostenpunkt von einem vollumfänglichen Ob-siegen auszugehen, sofern bei Vorliegen eines reformatorischen (Haupt-) Antrags ein Rückweisungsentscheid ergeht und die infolge Rückweisung vorzunehmende Neubeurteilung noch zu einer vollständigen Gutheissung des Begehrens führen kann, was hier nicht ausgeschlossen werden kann (BVR 2016 S. 222 E. 4.1). Demnach ist der Beschwerdeführer für die Kostenverlegung als vollständig obsiegend zu betrachten und für das Verfahren vor Verwaltungsgericht sind keine Verfahrenskosten zu erheben (Art. 108 Abs. 1 und 2 VRPG). Hingegen hat der Kanton Bern dem Beschwerdeführer die im verwaltungsgerichtlichen Verfahren entstandenen Parteikosten zu ersetzen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 Abs. 1 VRPG). Die Kostennote des Rechtsvertreters vom 24. März 2017 gibt zu keinen Bemerkungen Anlass. Die GEF wird die im vorinstanzlichen Verfahren entstandenen Kosten neu zu verlegen haben; dazu hat sich das Verwaltungsgericht im Rückweisungsentscheid nicht zu äussern (vgl. Merkli/Aeschli-mann/Herzog, a.a.O., Art. 108 N. 5).

6.

Rückweisungsentscheide gelten nach der Regelung des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110) als Zwischenentscheide. Sie können unter den Voraussetzungen von Art. 93 Abs. 1 BGG mit dem in der Hauptsache offenstehenden Rechtsmittel, hier mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten, selbständig angefochten werden (statt vieler BGE 140 V 282 E. 2 mit Hinweisen).

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird dahin gutgeheissen, dass der Entscheid der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern vom 4. Januar 2017 aufgehoben und die Sache zur Fortsetzung des Verfahrens im Sinn der Erwägungen an die Vorinstanz zurückgewiesen wird. Soweit weitergehend wird die Beschwerde abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.
2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Der Kanton Bern (Gesundheits- und Fürsorgedirektion) hat dem Beschwerdeführer die Parteikosten für das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht, festgesetzt auf Fr. 2'207.95 (inkl. Auslagen und MWSt), zu ersetzen.
4. Zu eröffnen:
 - dem Beschwerdeführer
 - dem Beschwerdegegnerund mitzuteilen:
 - den B. _____

Der Abteilungspräsident:

Die Gerichtsschreiberin:

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 beträgt Fr. 15'000--.