

100.2014.330U
MUT/BDE/SRE

Verwaltungsgericht des Kantons Bern

Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 19. Mai 2015

Verwaltungsrichter Burkhard, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichterin Arn De Rosa, Verwaltungsrichter Müller
Gerichtsschreiberin Baerfuss Klossner

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt ...
Beschwerdeführerin



gegen

Pädagogische Hochschule Bern
handelnd durch den Rektor, Fabrikstrasse 2, 3012 Bern
Beschwerdegegnerin

und

Erziehungsdirektion des Kantons Bern
Sulgeneckstrasse 70, 3005 Bern

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid der Erziehungsdirektion des Kantons Bern vom 16. Oktober 2014; 4800.600.550.06/14 [668212])

Sachverhalt:

A.

A._____, geboren am ... 1960, war seit dem ... 1999 am Institut für ... der Pädagogischen Hochschule (PH) Bern als Ressortleiterin ... tätig. Am 13. Mai 2014 verfügte der Rektor der PH Bern die Kündigung des Anstellungsverhältnisses per 31. August 2014.

B.

Gegen die Kündigungsverfügung erhob A._____ am 16. Juni 2014 Beschwerde bei der Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ). Mit Entscheid vom 16. Oktober 2014 wies die ERZ das Rechtsmittel ab.

C.

A._____ hat am 17. November 2014 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben mit den folgenden Rechtsbegehren:

- «1. Der Entscheid vom 16. Oktober 2014 sei aufzuheben.
2. Die Beschwerdegegnerin sei zu verurteilen, die Beschwerdeführerin auch nach dem 31. August 2014 weiterzubeschäftigen.

Eventualtier: Es sei festzustellen, dass das Anstellungsverhältnis ohne Verschulden der Beschwerdeführerin aufgelöst worden ist bzw. die Akten seien zum Zwecke dieser Feststellung an die Vorinstanz bzw. Beschwerdegegnerin zurückzuweisen.

- unter Kosten- und Entschädigungfolge ->

Mit Vernehmlassung vom 11. Dezember 2014 beantragt die ERZ die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf einzutreten sei. Die PH Bern hat mit Beschwerdeantwort vom 15. Dezember 2014 ebenfalls Antrag auf Abweisung der Beschwerde gestellt.

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 (vgl. auch Art. 63 des Gesetzes vom 8. September 2004 über die deutschsprachige Pädagogische Hochschule [PHG; BSG 436.91]). Die Beschwerdeführerin 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 unter Vorbehalt der nachfolgenden Erwägung einzutreten.

1.2 Das Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist auf den Streitgegenstand begrenzt. Dieser wird einerseits durch den angefochtenen Entscheid, das sog. Anfechtungsobjekt, und andererseits durch die Vorbringen der beschwerdeführenden Partei bestimmt. Auf über den Streitgegenstand hinausgehende Begehren kann nicht eingetreten werden (vgl. BVR 2011 S. 391 E. 2.1 mit Hinweisen). – Die ERZ hat, wie zuvor bereits die PH Bern, einzig über die Rechtmässigkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin entschieden. Die vor Verwaltungsgericht beantragte Feststellung, das Anstellungsverhältnis sei ohne Verschulden der Beschwerdeführerin aufgelöst worden, liegt somit ausserhalb des Streitgegenstands. Ohnehin wäre über dieses Begehren in einem dem Kündigungsverfahren nachgelagerten separaten Verfahren zu befinden (BVR 2011 S. 391 E. 2.2 f. und 3.2 [bestätigt durch BGer 8C_809/2010 vom 18.2.2011, E. 3-5], 2010 S. 337 E. 5.2 und 5.5; vgl. auch BVR 2008 S. 241 E. 1.4-1.6). Auf den Eventualantrag der Beschwerdeführerin ist somit nicht einzutreten.

1.3 Das Verwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Entscheid auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 VRPG).

2.

2.1 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. 19 Abs. 1 PHG i.V.m. 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-d 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 (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.1, 2009 S. 443 E. 4.5; von Kaenel/Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 2. Aufl. 2013, S. 49 ff., N. 60). 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. (BVR 2012 S. 294 E. 4.1, 2009 S. 443 E. 2.3, 2007 S. 538 E. 3.3, je mit Hinweisen). Bei der Beurteilung des Verhaltens der betroffenen Person steht der zuständigen Behörde ein gewisses Ermessen zu, weil sie den tatsächlichen Verhältnissen näher steht als das Gericht. Die Voraussetzungen für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses sind aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu würdigen und die Auflösung muss stets verhältnismässig sein (BVR 2010 S. 157 E. 3.2.2, 2009 S. 107 E. 9.1, 2007 S. 538 E. 3.3 und 4).

2.2 Die PH Bern hat die Kündigung im Wesentlichen damit begründet, dass die Beschwerdeführerin gegen die ihr direkt vorgesetzte Bereichsleiterin opponiere und eine konstruktive Zusammenarbeit verunmögliche, seit die Bereichsleiterin ihre Arbeit am Institut aufgenommen habe. Ihre ablehnende Haltung gegenüber der Vorgesetzten habe zu massiven Spannungen im gesamten Team und zu einem schlechten Arbeitsklima im Bereich ... geführt. Mit der Verwarnung vom 31. Mai 2013 habe ihr der

Institutsleiter eine letzte Chance für eine befriedigende Zusammenarbeit eingeräumt. Nach einer kurzen Zeit der Besserung habe die Beschwerdeführerin aber wiederum eine konsequente Verweigerungshaltung an den Tag gelegt und die Zusammenarbeit mit der Vorgesetzten abgelehnt. Ihr Verhalten habe das Vertrauensverhältnis nachhaltig zerrüttet und verunmögliche eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses (Akten PH Bern, Register 26 [act. 3B]). – Die ERZ führt im angefochtenen Entscheid aus, die Fortführung des Anstellungsverhältnisses sei für die Bereichsleiterin und den Institutsleiter unzumutbar geworden. Wegen der ständigen Spannungen zwischen der Beschwerdeführerin und ihrer Vorgesetzten fehle eine wichtige Voraussetzung für eine sinnvolle Zusammenarbeit. Aus den insbesondere mit E-Mails dokumentierten Akten ergebe sich, dass die Beschwerdeführerin das Arbeitsklima nachhaltig gestört habe (vgl. E. 2.1.3 a.E.).

3.

Aufgrund der Akten ist von folgendem rechtserheblichen Sachverhalt auszugehen:

3.1 Die Beschwerdeführerin arbeitete nach dem Abschluss einer ... und der Ausbildung während 16 Jahren hauptsächlich im Seit dem 25. Januar 1999 war sie als Ressortleiterin ... am ... der PH Bern, ehemals ..., tätig. Ihr Beschäftigungsgrad betrug zunächst 80 %, per 1. Januar 2009 wurde er auf 90 % erhöht. Sie führte ein Team von 11 bis 15 Personen (Akten PH Bern [act. 3C], auch zum Folgenden). Die Beschwerdeführerin unterstand in den ersten Jahren direkt dem Institutsleiter. Infolge des Übergangs des ... an die PH Bern im Jahr 2005 wurde die Beschwerdeführerin dem Leiter des Bereichs ... unterstellt. Nach dessen plötzlichem Tod im August 2009 unterstand sie erneut direkt dem Institutsleiter, bis im Oktober 2011 eine neue Bereichsleiterin als direkte Vorgesetzte ihre Arbeit aufnahm. Gemäss den aktenkundigen Mitarbeiterbeurteilungen wurden die Leistungen der Beschwerdeführerin als sehr gut (2007, 2008, 2009) bzw. als herausragend (2000-2005, 2010) bewertet. Im Jahr 2011 wurde infolge längerer Abwesenheit des direkten Vorgesetzten und Institutsleiters auf das Mitarbeitergespräch (MAG) verzichtet; in der Gesamtbeurteilung wurde ihr die Qualifikation A (Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt [gute Leistungen]) erteilt.

3.2 Am MAG vom 28. November 2012 wurden die Leistungen der Be-

schwerdeführerin mit der Qualifikation A bewertet. Im Feedback an ihre Vorgesetzte hielt die Beschwerdeführerin fest, dass sie nach Anfangsschwierigkeiten inzwischen gut mit ihr klarkomme (Akten PH Bern [act. 3C]). Die Zielvereinbarungen für das Jahr 2012/13 unterschrieb die Beschwerdeführerin nicht, da sie mit einigen Punkten nicht einverstanden war (Akten PH Bern, Register 1 [act. 3B]). In der Folge fand am 17. Januar 2013 unter der Moderation des Institutsleiters ein erstes Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin und ihrer direkten Vorgesetzten statt, um die gegenseitigen Probleme anzugehen. Sowohl die Beschwerdeführerin als auch die Bereichsleiterin stellten dabei fest, dass das gegenseitige Vertrauen gestört sei und neu erarbeitet werden müsse (Akten PH Bern [act. 3C]). Am 29. Januar 2013 fand ein zweites Gespräch unter der Moderation des Institutsleiters statt. Im Anschluss daran teilte die Beschwerdeführerin dem Institutsleiter per E-Mail mit, dass ihr Vertrauen in die Bereichsleiterin nachhaltig gestört sei und sie eine weitere dauerhafte Zusammenarbeit ausschliesse (Akten PH Bern, Register 2 [act. 3B]). Mit E-Mail vom 30. Januar 2013 an den Institutsleiter hielt die Beschwerdeführerin fest, dass sie auf Dauer nicht mehr mit der Bereichsleiterin zusammenarbeite. Aufgrund der hierarchischen Position werde sie der Vorgesetzten Platz machen und das Institut verlassen (Akten PH Bern, Register 3 [act. 3B]). Am 11. Februar 2013 verabschiedeten die Bereichsleiterin und die Ressortleiter einen sog. «Code of Conduct», in welchem die Grundsätze für die Zusammenarbeit, die Kommunikation und den Umgang mit Konflikten im ... festgelegt wurden (Akten PH Bern, Register 8 [act. 3B]). Für den 18. April 2013 wurde ein weiteres Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin und der Bereichsleiterin angesetzt, welches durch einen Berater der kantonalen Ansprechstelle Personalamt (ASP) moderiert werden sollte (Akten PH Bern, Register 4 [act. 3B]). Mit E-Mail vom 14. April 2013 teilte die Beschwerdeführerin dem Institutsleiter und dem Berater der ASP mit, dass sie sich entschlossen habe, «an diesem Gespräch nicht bzw. nicht mit dieser Themenstellung teilzunehmen». Bis zum Gespräch vom 17. Januar 2013 sei für sie eine weitere Zusammenarbeit mit ihrer Vorgesetzten unter gewissen Voraussetzungen noch denkbar gewesen. Seither sei aber zu viel passiert und im Verhalten ihrer Vorgesetzten ihr gegenüber registriere sie kaum Bereitschaft für einen Neuanfang. Von ihrer [der Beschwerdeführerin] Seite her gebe es «keine Angebote mehr für eine mögliche weitere Zusammenarbeit» mit der Bereichsleiterin. Weiter hielt die Beschwerdeführerin fest, dass es für sie nur noch darum gehe, die Zeit bis zu ihrem Austritt aus dem ... konstruktiv und fair zu gestalten (Akten PH Bern, Register 5 [act. 3B]). Mit Aktennotiz vom 16. April 2013 hielt die Bereichsleiterin fest, dass sich die Gesamtsituation seit dem zweiten Gespräch vom 29. Januar 2013

dramatisch verschlechtert habe. Sie habe erste Anzeichen dafür, dass die Mitarbeitenden durch den Konflikt zu leiden begännen. Der direkte und persönliche Kontakt zwischen ihr und der Beschwerdeführerin sei teilweise abgebrochen und nur auf das Notwendigste reduziert (Akten PH Bern, Register 6 [act. 3B]). In ihrer E-Mail vom 22. April 2013 an den Institutsleiter hielt die Beschwerdeführerin fest, dass ihre Kündigungsabsicht nicht nur freiwillig erfolge; sie stehe «in direktem Zusammenhang mit dem zu weit fortgeschrittenen Konflikt» mit der Bereichsleiterin, der ihre Gesundheit stark in Mitleidenschaft ziehe. Sie versicherte dem Institutsleiter zudem, sich bis zu ihrem Austritt verantwortungsbewusst und lösungsorientiert zu verhalten (Akten PH Bern, Register 7 [act. 3B]). Am Gespräch vom 3. Mai 2013 mit dem Institutsleiter und dem Berater der ASP erhob die Beschwerdeführerin Mobbingvorwürfe gegen ihre direkte Vorgesetzte (Beschwerdebeilage [BB] 6 und 11 in Akten ERZ). Diese Vorwürfe hat die PH Bern in der Folge trotz gegenteiliger erster Ankündigung nicht näher untersucht (vgl. Akten ERZ, act. 3).

3.3 Mit schriftlicher «Verwarnung» vom 31. Mai 2013 teilte der Institutsleiter der Beschwerdeführerin mit, dass er ihr Verhalten gegenüber der Bereichsleiterin nicht mehr akzeptiere. Das Arbeitsklima im Bereich ... habe sich massiv verschlechtert, was unter anderem darauf zurückzuführen sei, dass die Beschwerdeführerin ihre Vorgesetzte nicht akzeptiere. Sie habe wiederholt die Zusammenarbeit mit ihrer Vorgesetzten verweigert, als Führungsperson mitten in einem grossen Veränderungsprozess des Instituts das Arbeitsklima massgeblich gestört und einen respektlosen Umgangston gegenüber der Bereichsleiterin an den Tag gelegt. Der Institutsleiter sprach gegenüber der Beschwerdeführerin diverse Verhaltensanweisungen aus und stellte für den Fall der Nichtbefolgung die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht (Akten PH Bern, Register 10 [act. 3B]). Die «Verwarnung» wurde der Beschwerdeführerin anlässlich eines Gesprächs vom 5. Juni 2013 eröffnet und ausgehändigt. Mit Schreiben vom 11. Juni 2013 wies die Beschwerdeführerin die Vorwürfe in der «Verwarnung» vom 31. Mai 2013 von sich; insbesondere bestritt sie, Weisungen von Vorgesetzten missachtet und das Arbeitsklima nachhaltig gestört zu haben (Akten PH Bern [act. 3C]).

3.4 Am MAG vom 31. Oktober 2013 erhielt die Beschwerdeführerin die Gesamtbeurteilung B (Anforderungen und Ziele teilweise erfüllt [ausreichende Leistungen]). Im fachlichen Bereich wurden ihre Leistungen als gut gewertet, ihr Verhalten und ihre Zusammenarbeit mit ihrer Vorgesetzten sowie ihr Umgang mit

Konflikten wurden indes als ungenügend eingestuft. Sie trage als Führungsperson und Mitglied des Kaders strategische Projekte der Geschäftsleitung nicht erkennbar mit; ihr persönlicher Beitrag zu einem positiven, konstruktiven, vertrauensvollen Klima und Umgang auf Bereichs- und Institutsebene sei zu wenig sicht- und spürbar. Die Zusammenarbeit mit der Bereichsleiterin sei anstrengend und sehr zeitintensiv, u.a. weil Anordnungen und Entscheide häufig in Frage gestellt und/oder nur über den Institutsleiter akzeptiert würden. Eine Akzeptanz der Unterstellung der ... unter die Bereichsleiterin sei nicht spürbar (Akten PH Bern, Register 13 [act. 3B]). Die Beschwerdeführerin zeigte sich mit dieser Beurteilung nicht einverstanden und verlangte mit E-Mail vom 1. November 2013 beim Institutsleiter ein Bereinigungsgespräch; bis dahin werde sie weder das MAG-Protokoll noch die Stellenbeschreibung unterschreiben (Akten PH Bern, Register 15 [act. 3B]). Mit E-Mail vom 7. November 2013 stellte ihr der Institutsleiter das gewünschte Gespräch in Aussicht, sobald sie aus ihren Ferien zurückgekehrt sei (Akten PH Bern, Register 19 [act. 3B]). Am 12. November 2013 setzte der Rektor der PH Bern die Beschwerdeführerin über die beabsichtigte Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis und gewährte ihr hierzu das rechtliche Gehör. Gleichzeitig stellte er sie bis auf weiteres frei (Akten PH Bern, Register 16 [act. 3B]). In der Zeit vom 29. November 2013 bis 30. März 2014 war die Beschwerdeführerin zu 100 % und vom 31. März bis 18. April 2014 zu 50 % arbeitsunfähig (Akten PH Bern, Register 20 [act. 3B]). Aufgrund dieser Arbeitsunfähigkeit blieb die – wohl rechtswidrige – Freistellung (vgl. Art. 25 Abs. 3 PG; Vortrag der Finanzdirektion vom 18.5.2005 zur Personalverordnung 2005, S. 10) folgenlos. Am 19. März 2014 teilte die PH Bern der Beschwerdeführerin mit, dass ihre Stelle per 1. Januar 2015 aufgehoben werde, die Schule aber an ihrer Kündigungsabsicht festhalte (Akten PH Bern, Register 23 [act. 3B]). Am 13. Mai 2014 sprach die PH Bern schliesslich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses per 31. August 2014 aus.

4.

4.1 Die Beschwerdeführerin bestreitet das Vorliegen eines Kündigungsgrunds. Sie beruft sich zunächst darauf, dass sie anlässlich der letzten Mitarbeiterbeurteilung vom 31. Oktober 2013 die Qualifikation B erhalten habe und die Gesamtbeurteilung damit genügend gewesen sei, weshalb von vornherein kein triftiger Grund im Sinn von Art. 25 PG vorliege. Verhaltensmängel könnten nur dann zu einer Auflösung des

Arbeitsverhältnisses führen, wenn sie genügende oder gute Bewertungen in anderen Bereichen überwogen, so dass in der Gesamtbeurteilung eine ungenügende Qualifikation erfolge (Beschwerde Art. 2).

4.2 Die fachliche Kompetenz der Beschwerdeführerin ist unbestritten und die entsprechenden Leistungen wurden zuletzt auch im MAG vom 31. Oktober 2013 als gut bewertet. Wie die Vorinstanz zutreffend ausführt, kann indes gemäss Art. 25 Abs. 2 Bst. c PG störendes Verhalten für sich allein einen triftigen Kündigungsgrund darstellen (vgl. von Kaenel/Zürcher, a.a.O., N. 63; Daniel von Kaenel, Die Beendigung des Angestelltenverhältnisses nach bernischem Personalrecht, in BVR 1996 S. 193 ff., 206 f.). Für die Auffassung der Beschwerdeführerin, dass Verhaltensmängel nur dann zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen dürften, wenn sie genügende oder gute Bewertungen in anderen Bereichen überwogen bzw. bei der Gesamtbeurteilung die Qualifikation C (Anforderungen und Ziele in wichtigen Bereichen nicht erfüllt [nicht ausreichende Leistungen]) vergeben werde, finden sich keine Grundlagen. Insbesondere kann sie auch aus der von ihr herangezogenen Wegleitung zum MAG (abrufbar unter <<http://www.fin.be.ch>> Rubriken «Personal», «Personalentwicklung», «Mitarbeitendengespräch») nichts für sich ableiten. Gerade bei Führungspersonen wie der Beschwerdeführerin sind das Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitenden sowie die Fähigkeit zur Zusammenarbeit von zentraler Bedeutung. Diesbezüglich ist dem detaillierten Beurteilungsbogen des MAG vom 31. Oktober 2013 (Akten PH Bern, Register 13 [act. 3B]) zu entnehmen, dass das Kriterium «Teamverhalten und Zusammenarbeit» mit der Qualifikation C bewertet wurden; bei den Führungsaufgaben wurden die Bereiche «Teambildung und Umgang mit Konflikten» sowie «Kommunikation und Identifikation» als nicht ausreichend gewertet. Gemäss dem MAG 2013 hat die Beschwerdeführerin demnach in wichtigen Punkten ungenügende Leistungen erbracht und somit die Stellenanforderungen nicht erfüllt. Obschon ihre fachlichen Leistungen und ihre Führungsaufgaben in den Bereichen «Zielorientierung und Delegation», «Planung und Koordination» sowie «Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» als gut (Qualifikation A) gewertet wurden, erhielt sie in der Gesamtbeurteilung die Qualifikation B (ausreichende Leistungen), was das erhebliche Gewicht des ihr vorgeworfenen Verhaltens widerspiegelt. Anders als die Beschwerdeführerin meint, ist der PH Bern kein widersprüchliches Verhalten vorzuwerfen, hat sie doch die Kündigung nicht mit fachlichen Mängeln, sondern mit jenem Verhalten der Beschwerdeführerin begründet, welches im MAG 2013 als

unzureichend beurteilt und bereits in der «Verwarnung» vom 31. Mai 2013 beanstandet worden war.

4.3 Nach dem Gesagten ist der Vorinstanz zuzustimmen, dass die in der letzten Gesamtbeurteilung vergebene Qualifikation B einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf Art. 25 Abs. 2 Bst. c PG wegen ungenügenden Verhaltens grundsätzlich nicht entgegensteht (vgl. auch VGE 2010/163 vom 2.11.2011, E. 6.4).

5.

5.1 Die ERZ hat im Verhalten der Beschwerdeführerin triftige Gründe für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses erblickt. Die Beschwerdeführerin bestreitet die ihr vorgeworfenen Verhaltensmängel und macht geltend, dass sie Opfer eines Arbeitskonflikts geworden sei (Beschwerde Art. 3, Ziff. 7). Das Arbeitsklima sei nicht durch sie, sondern durch den Arbeitskonflikt zwischen ihr und ihrer Vorgesetzten schwer belastet worden. Hierfür sei sie nicht allein verantwortlich; vielmehr habe die Bereichsleiterin einen wesentlichen Teil dazu beigetragen. Sie habe zudem auch vom Institutsleiter nicht die nötige Unterstützung erhalten. Der Vorwurf, sie habe die Zusammenarbeit mit ihrer Vorgesetzten verweigert, sei falsch. Sie habe unter dem Verhalten der Bereichsleiterin gelitten; trotz gegenteiliger Versprechungen sei ihr Mobbingvorwurf gegen die Vorgesetzte nicht untersucht worden (Beschwerde Art. 3, Ziff. 2 ff.).

5.2 Unstrittig besteht zwischen der Beschwerdeführerin und der ihr direkt vorgesetzten Bereichsleiterin ein schwerer Konflikt. Die Beschwerdeführerin räumt zwar eine gewisse Mitverantwortung daran ein (Beschwerde Art. 3, Ziff. 5 und 6; E-Mails vom 14. und 22.4.2013 in Akten PH Bern, Register 5 und 7 [act. 3B]), hält jedoch dafür, dass ihre Vorgesetzte einen wesentlichen Teil dazu beigetragen habe. Hierzu ist Folgendes festzuhalten: Aus den Akten ergibt sich, dass am ... gewisse funktionelle und organisatorische Mängel bestanden. Nach dem plötzlichen Tod des Leiters war der Bereich ... während längerer Zeit ohne Leitung, der Institutsleiter war sodann von September 2011 bis Mai 2012 abwesend. Nach Eintritt der neuen Bereichsleiterin gab es aufgrund überschneidender Stellenbeschreibungen Unklarheiten betreffend die jeweiligen Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Beschwerdeführerin und

ihrer Vorgesetzten. Hinzu kam ein unterschiedliches Rollen- und Führungsverständnis (Aktennotiz vom 17.1.2013 in Akten PH Bern [act. 3C]). Diese Umstände sowie die ungenügende Führung durch den Institutsleiter mögen die Entstehung der Spannungen zwischen der Beschwerdeführerin und der Bereichsleiterin begünstigt haben. Aktenkundig sind weiter Schreiben vom 26. und 30. Mai 2014 von zwei ehemaligen Mitarbeitenden des ..., welche von Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit und im Umgang mit der Bereichsleiterin berichten und deren fehlende Führungskompetenz beklagen (BB 4 und 5 in Akten ERZ). Im September 2013 hatte sodann das Team ... wegen Problemen mit der Bereichsleiterin das Gespräch mit ihr und dem Institutsleiter gesucht (BB 4 in Akten ERZ; Akten PH Bern, Register 12 [act. 3B]). Demnach nahmen auch andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anstoss am Verhalten der Bereichsleiterin. Dass sich diese auf einen ausufernd anmutenden E-Mailwechsel mit der Beschwerdeführerin einliess, anstatt das persönliche Gespräch zu suchen, zeugt sodann nicht von Führungsgeschick. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass auch die Vorgesetzte ihren Teil zur Entstehung des Konflikts beigetragen hat. Soweit die Beschwerdeführerin Mobbingvorwürfe gegen ihre Vorgesetzte erhebt, ergeben sich diesbezüglich aus den Akten indes keine Anhaltspunkte. Insbesondere ist nicht erkennbar, dass die Bereichsleiterin die Beschwerdeführerin gezielt nachteilig behandelt hätte. In den zahlreichen aktenkundigen E-Mails hat die Vorgesetzte immer einen anständigen Ton gewahrt, selbst wenn sich die Beschwerdeführerin wie beispielsweise in ihrer E-Mail vom 31. Mai 2013 an der Grenze der Höflichkeit bewegt hat (Akten PH Bern, Register 9 [act. 3B]). Die Beschwerdeführerin hat es sodann auch im verwaltungsgerichtlichen Verfahren unterlassen, die Mobbingvorwürfe zu konkretisieren; es ist daher unklar, welches Verhalten sie ihrer Vorgesetzten genau vorwirft. Da sie keine näheren Angaben zum beanstandeten Verhalten macht, kann sie nicht verlangen, die Mobbingvorwürfe seien vom Gericht von Amtes wegen zu untersuchen.

5.3 Zur Kritik am Verhalten der Beschwerdeführerin ist Folgendes festzuhalten:

5.3.1 Nach dem MAG vom 28. November 2012 weigerte sich die Beschwerdeführerin, die Zielvereinbarungen zu unterzeichnen (Akten PH Bern, Register 1 [act. 3B]), obschon es sich hierbei um einen der Kernpunkte des MAG handelt (vgl. Art. 48 Abs. 1 PG). Der Aufforderung ihrer Vorgesetzten, ihrerseits Zielergänzungen und Wünsche zu formulieren, kam sie unbestrittenermassen nicht nach. Demnach kam infolge ihrer mangelnden Mitwirkung keine Zielvereinbarung für das Beurteilungsjahr

2012/13 zustande. Soweit sie vorbringt, sie habe mit der Unterzeichnung bis nach dem Bereinigungsgespräch zuwarten wollen, welches in der Folge wegen der Kündigungsandrohung nicht mehr stattgefunden habe, ist ihr entgegenzuhalten, dass dies für die Zielvereinbarung für das Jahr 2013/14 galt, nicht für jene für 2012/13. Die Beschwerdeführerin muss sich in diesem Zusammenhang sodann ein widersprüchliches Verhalten vorwerfen lassen: Obschon sie die Unterzeichnung der Zielvereinbarung für das Beurteilungsjahr 2012/13 verweigert und ihrerseits keinen Gegenvorschlag vorgelegt hatte, rügte sie am MAG vom 31. Oktober 2013, dass keine unterschriebene Vereinbarung zwischen ihr und ihrer Vorgesetzten vorliege (Akten PH Bern, Register 13 [act. 3B]).

5.3.2 Aufgrund der Spannungen zwischen der Beschwerdeführerin und ihrer Vorgesetzten fanden am 17. und 29. Januar 2013 Gespräche unter der Moderation des Institutsleiters statt, um die Situation zu verbessern; ein drittes Gespräch war für den 13. Februar 2013 geplant. Bereits nach dem zweiten Gespräch brachte die Beschwerdeführerin gegenüber dem Institutsleiter zweimal unmissverständlich zum Ausdruck, dass sie eine weitere dauerhafte Zusammenarbeit mit ihrer Vorgesetzten ausschliesse (vorne E. 3.2). Diese Haltung gab sie auch nicht auf, als ein weiteres Gespräch unter der Leitung eines Beraters der ASP angesetzt wurde. Obschon sie selbst nach den Besprechungen vom 17. und 29. Januar 2013 eine Aussensicht gewünscht hatte (Beschwerde Art. 3 Ziff. 6; Akten PH Bern, Register 2 [act. 3B]), verweigerte sie ihre Teilnahme an diesem Gespräch und teilte mit, dass es von ihrer Seite her keine Angebote mehr für eine mögliche weitere Zusammenarbeit mit der Bereichsleiterin gebe. Sie stellte zudem in Aussicht, dass sie das ... verlassen werde (vgl. vorne E. 3.2). Angesichts dieser klaren und unbestritten gebliebenen Aussagen ist nicht nachvollziehbar, inwiefern der Vorwurf, die Beschwerdeführerin habe die Zusammenarbeit mit ihrer Vorgesetzten verweigert, «schlicht falsch» sein soll (Beschwerde Art. 3 Ziff. 6). Dass sie das Vertrauen in den Berater der ASP verloren und deshalb auf das Gespräch verzichtet hätte, führte sie in ihrer Absage nicht aus. Aus den Akten ist nicht ersichtlich und es wird auch nicht vorgebracht, dass sie eine andere Mediationsperson gewünscht bzw. vorgeschlagen hätte. Vielmehr drängt sich aus der schriftlichen Absage der Eindruck auf, dass die Beschwerdeführerin innerlich bereits gekündigt hatte und ein weiteres Gespräch als unnötig erachtete, weil sie keine Möglichkeit der weiteren Zusammenarbeit mit der Bereichsleiterin mehr sah und das ... verlassen wollte. Es trifft zwar zu, dass am 3. Mai 2013 schliesslich doch noch ein Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin, dem Institutsleiter und dem Berater der

ASP stattfand (BB 6 in Akten ERZ). Die Bereichsleiterin nahm daran indes nicht teil. Aus der Aktennotiz geht sodann hervor, dass es bei dieser Besprechung nicht darum ging, (längerfristige) Lösungen für die Entschärfung des Konflikts zu diskutieren. Vielmehr wurde festgestellt, dass die Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdeführerin und der Bereichsleiterin nicht mehr reparabel sei, und festgelegt, wie die Übergangszeit bzw. die Zusammenarbeit bis zum Austritt der Beschwerdeführerin konstruktiv gestaltet werden kann (BB 6 in Akten ERZ).

5.3.3 In der «Verwarnung» vom 31. Mai 2013 hielt der Institutsleiter die Beschwerdeführerin dazu an, die Anweisungen der Bereichsleiterin zu befolgen, sich loyal zu verhalten, den «Code of Conduct» einzuhalten und Störungen des Arbeitsklimas zu unterlassen. In der Folge kam es indes nicht zu einer nachhaltigen Verbesserung des Verhaltens der Beschwerdeführerin gegenüber ihrer Vorgesetzten. Es trifft zwar zu, dass der Institutsleiter die Beschwerdeführerin mit E-Mail vom 22. Juni 2013 für die Planung und Durchführung der Aktion ... überschwänglich lobte (BB 1 in Akten ERZ). Die Beschwerdeführerin kann daraus aber insoweit nichts zu ihren Gunsten ableiten, als es sich hierbei um ein Projekt handelte, in welchem die Bereichsleiterin nicht involviert war und das damit keine Rückschlüsse auf ihr beanstandetes Verhalten gegenüber ihrer Vorgesetzten erlaubt. Die Zusammenarbeit zwischen ihr und der Bereichsleiterin beschränkte sich weiterhin auf ein Minimum; die meisten Aufträge erhielt die Beschwerdeführerin direkt vom Institutsleiter (vgl. E-Mail vom 21.10.2013 in Akten PH Bern, Register 11 [act. 3B]). Die schwierige Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdeführerin und der Bereichsleiterin zeigt sich auch darin, dass sie mehrheitlich per E-Mail kommunizierten (jeweils mit Kopie an den Institutsleiter), was regelmässig in lange E-Mailwechsel mündete. Die ERZ hielt hierzu fest, die E-Mailwechsel zeigten, dass die Kommunikation mit der Beschwerdeführerin für deren Vorgesetzte und den Institutsleiter aufwendig gewesen sei und den Rahmen des Zumutbaren gesprengt habe (angefochtener Entscheid E. 2.1.3). Das trifft zwar zu, doch ist gleichzeitig festzuhalten, dass es auch Aufgabe der vorgesetzten Bereichsleiterin gewesen wäre, vermehrt das persönliche Gespräch mit der Beschwerdeführerin zu suchen. Die aufwendige und zeitintensive E-Mailkorrespondenz kann daher nicht nur der Beschwerdeführerin angelastet werden.

5.3.4 Betreffend das MAG 2013 geht aus den Akten hervor, dass die Bereichsleiterin ursprünglich vorgesehen hatte, dieses gemeinsam mit dem Institutsleiter zu führen, was angesichts der grossen Spannungen zwischen ihr und der Beschwerdeführerin

sowie der schwierigen Arbeitssituation sinnvoll gewesen wäre. Die Beschwerdeführerin lehnte indes ein MAG in dieser Konstellation ab. Nachdem die Vorgesetzten diesem Wunsch nachgekommen waren (Akten PH Bern, Register 11 [act. 3B]), beklagte sich die Beschwerdeführerin darüber, dass die Bereichsleiterin ihre Leistungen und ihr Verhalten nicht objektiv beurteilen könne, weil sich der gegenseitige Kontakt auf ein Minimum beschränkt hatte (Akten PH Bern, Register 13 [act. 3B]). Am MAG vom 31. Oktober 2013 beanstandete die Bereichsleiterin, dass die Beschwerdeführerin Hierarchien und Verantwortungsbereiche nur teilweise einhalte und respektiere. Die Zusammenarbeit mit ihr sei anstrengend und sehr zeitintensiv, weil der Grossteil der Anordnungen und Entscheide in Frage gestellt oder nur über den Institutsleiter akzeptiert würde. Die Beschwerdeführerin wies zwar diese Vorwürfe von sich und brachte vor, sich an die Weisungen des Institutsleiters gehalten zu haben. Indes stellte sie nicht in Abrede, dass die Zusammenarbeit mit der Bereichsleiterin kaum bestand, sie deren Entscheide und Anweisungen häufig in Frage stellte und sich nicht bemühte, die Situation zu verbessern. Ihre im ersten Halbjahr 2013 mehrmals schriftlich zum Ausdruck gebrachte Verweigerungshaltung gegenüber ihrer direkten Vorgesetzten legte die Beschwerdeführerin demnach nicht ab.

5.3.5 Eine Gesamtwürdigung ergibt, dass zwischen der Beschwerdeführerin und der ihr direkt vorgesetzten Bereichsleiterin seit längerer Zeit ein Konflikt bestand, der dazu führte, dass sich der persönliche Kontakt zwischen den beiden auf ein Minimum beschränkte und die Beschwerdeführerin den Grossteil der Aufträge vom Institutsleiter erhielt, obschon sie direkt der Bereichsleiterin unterstellt war. Die negative Entwicklung der Situation ist möglicherweise nicht allein der Beschwerdeführerin anzulasten; dies ist indes auch nicht erforderlich. Ständige Spannungen mit Vorgesetzten oder Mitarbeitenden müssen auf Dauer nicht hingenommen werden, wenn dadurch die Voraussetzungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr gegeben sind (vgl. von Kaenel/Zürcher, a.a.O., N. 63). Das Arbeitsverhältnis kann bereits dann beendet werden, wenn das Vertrauensverhältnis gestört und dieser Zustand nicht überwiegend auf die Vorgesetzten zurückzuführen ist (VGE 22343 vom 19.3.2007, E. 7.3.2). Dies ist hier der Fall: Die Beschwerdeführerin hat wiederholt deutlich mitgeteilt, dass sie eine weitere Zusammenarbeit mit der Bereichsleiterin ablehne und das ... verlassen werde. Damit fehlte es ihr am Willen zur vertrauensvollen Zusammenarbeit, was aber für eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unumgänglich gewesen wäre; zur Erfüllung ihrer Aufgaben musste die Beschwerdeführerin in ihrer Funktion als Ressortleiterin eng mit der Bereichsleiterin zusammenarbeiten (vgl. Stellenbeschreibungen vom 31.10.2013 in

Akten PH Bern, Register 14 [act. 3B] und vom 26.2.2008 in Akten PH Bern [act. 3C]), was ein intaktes Vertrauensverhältnis zwischen ihnen sowie die Bereitschaft, über die laufenden und künftigen Aufgaben zu sprechen, erforderte. Wenn dies wie vorliegend nicht mehr möglich ist, ist das gute Funktionieren des Betriebs nicht mehr gewährleistet und die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aus diesem Grund unzumutbar. Als Ressortleiterin stand die Beschwerdeführerin zuletzt einem Team von elf Mitarbeitenden vor. Gerade in dieser Führungsfunktion wäre sie gehalten gewesen, an der Beilegung des Konflikts aktiv mitzuwirken. Sie hat jedoch auch nach der schriftlichen «Verwarnung» vom 31. Mai 2013 keinen erkennbaren Willen gezeigt, einen Beitrag zur Lösung des Konflikts zu leisten; aus den Akten ist weder ersichtlich noch wird von der Beschwerdeführerin geltend gemacht, dass sie sich aktiv um eine Verbesserung der Situation und der Zusammenarbeit bemüht hätte. Soweit die Beschwerdeführerin vorbringt, der Konflikt habe keine Auswirkungen auf den Betrieb und das Arbeitsklima gehabt (Beschwerde Art. 3 Ziff. 6), kann ihr nicht gefolgt werden, zumal sie gleichzeitig selbst anführt, das Arbeitsklima sei durch den Arbeitskonflikt schwer belastet worden (Beschwerde Art. 3 Ziff. 2). Es ist evident, dass der Konflikt den Betriebsablauf störte, indem die notwendige Zusammenarbeit nicht mehr möglich war, sich der Kontakt zwischen der Beschwerdeführerin und ihrer Vorgesetzten auf ein Minimum beschränkte und die Kommunikation grösstenteils über den Institutsleiter erfolgte. Dies verursachte zusätzlichen Aufwand und lief dem reibungslosen Funktionieren des Instituts zuwider. Nach der allgemeinen Erfahrung war sodann damit zu rechnen, dass der Konflikt mit der Zeit grössere Kreise gezogen hätte und auf beiden Seiten Gruppierungen entstanden wären, was das Arbeitsklima im ganzen Betrieb weiter negativ beeinflusst hätte (vgl. BGer 8C_995/2012 vom 27.5.2013, E. 3.3).

5.4 Insgesamt muss das Vertrauensverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und ihrer Vorgesetzten als zerrüttet und das Arbeitsklima als nachhaltig gestört bezeichnet werden. Obschon die Beschwerdeführerin den Konflikt wie erwähnt nicht allein zu verantworten hat und sich ihre Vorgesetzten nicht in jeder Hinsicht vorbildlich verhalten haben, kann doch als erstellt gelten, dass die Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses nicht überwiegend den Vorgesetzten anzulasten ist. Mit ihrer deutlich und mehrfach zum Ausdruck gebrachten Verweigerung der Zusammenarbeit mit der Bereichsleiterin und dem fehlenden Willen, etwas zur Verbesserung der Situation beizutragen, hat die Beschwerdeführerin das reibungslose Funktionieren des Betriebs beeinträchtigt. Zudem legte sie wiederholt ein widersprüchliches Verhalten an

den Tag, welches die Zusammenarbeit mit ihrer Vorgesetzten zusätzlich erschwerte. Nach dem Gesagten ist demnach im Ergebnis nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz im Rahmen einer Gesamtwürdigung zum Schluss gekommen ist, es lägen triftige Gründe für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses vor (vgl. auch VGE 21956 vom 15.6.2005, E. 5.6). Da der rechtserhebliche Sachverhalt hinreichend erstellt ist, kann auf weitere Beweismassnahmen, insbesondere die beantragten Einvernahmen der Beschwerdeführerin, ihrer Vorgesetzten und ehemaliger Mitarbeiter des ..., verzichtet werden. Hiervon sind keine neuen Erkenntnisse zu erwarten, die für den Ausgang des Verfahrens entscheidend wären (vgl. BVR 2012 S. 252 E. 3.3.3, 2009 S. 107 E. 9.3). Die entsprechenden Beweisanträge werden daher abgewiesen.

6.

Zu prüfen bleibt die Verhältnismässigkeit der Kündigung unter besonderer Berücksichtigung der dem Arbeitgeber obliegenden Fürsorgepflicht.

6.1 Die Fürsorgepflicht des Kantons entspricht derjenigen, die Art. 328 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) 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 (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]). Die Kündigung wegen eines zerrütteten Vertrauensverhältnisses setzt voraus, dass sich auch die Vorgesetzten im Rahmen des Zumutbaren um eine erträgliche Zusammenarbeit bemüht haben (vgl. BGE 132 III 115 E. 2.2 und 125 III 70 E. 2c). Rein persönliche Spannungen zwischen vorgesetzter Person und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter können dann nicht zur Begründung einer Entlassung herangezogen werden, wenn die vorgesetzte Person nie mitgeteilt hat, dass ihr das Verhalten missfällt (BVR 2009 S. 443 E. 5.1, 1993 S. 227 E. 4c; vgl. auch BVR 2000 S. 312 E. 6a).

6.2 Der Institutsleiter bemühte sich, den Konflikt zwischen der Beschwerdeführerin und der Bereichsleiterin zu entschärfen bzw. zu beseitigen und führte mehrere Gespräche mit den Beteiligten. Ein weiterer Versuch der Konfliktbewältigung unter der Leitung einer Personalfachperson des ASP scheiterte schliesslich am fehlenden Willen der Beschwerdeführerin (vorne E. 3.2). Dass die Vorgesetzten in der Folge von sich aus keine (weitere) externe Hilfe beizogen, kann ihnen angesichts der klaren Äusserungen der Beschwerdeführerin, sie werde das ... verlassen, nicht vorgeworfen werden. Mit der Ausstellung eines sehr guten Zwischenzeugnisses haben sie die Beschwerdeführerin bei der Stellensuche unterstützt und ihr hierfür ausreichend Zeit gelassen. Trotz des Konflikts haben die Vorgesetzten ihre Wertschätzung für die (fachliche) Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin mehrmals zum Ausdruck gebracht. Die PH Bern hat wiederholt ernsthafte Bemühungen zur Bereinigung der Konfliktsituation unternommen und damit namentlich dem Umstand Rechnung getragen, dass es sich bei der Beschwerdeführerin um eine langjährige Mitarbeiterin handelt. Damit ist sie ihren Fürsorgepflichten gegenüber der Beschwerdeführerin hinreichend nachgekommen (vgl. BVR 2009 S. 443 E. 5.2; VGE 2013/283 vom 14.3.2014, E. 6.2). Daran vermag nichts zu ändern, dass die PH Bern wenig Fingerspitzengefühl an den Tag legte, als sie der Beschwerdeführerin während deren Ferien und vor Durchführung des Bereinigungsgesprächs zum MAG 2013 die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ankündigte.

6.3 Jedes staatliche Handeln ist an den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Verhältnismässigkeit gebunden (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung [BV; SR 101]). Es genügt demnach nicht, die Kündigungsverfügung lediglich mit dem Nachweis eines triftigen Grunds zu versehen. Darüber hinaus muss die Auflösung des Anstellungsverhältnisses stets auch vor dem Verhältnismässigkeitsprinzip standhalten. Demnach muss die Kündigung erstens ein geeignetes Mittel zur Verwirklichung der auf dem Spiel stehenden öffentlichen Interessen 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. Das Verhältnismässigkeitsprinzip ist unbesehen des Umstands zu berücksichtigen, dass gewisse Aspekte dieses verfassungsrechtlichen Grundsatzes bereits bei der Beurteilung des triftigen Grunds bzw. der Missbräuchlichkeit der Kündigung einfließen (BVR 2010 S. 157 E. 4.5.1 mit Hinweisen).

6.4 Im Rahmen der Verhältnismässigkeitsprüfung sind die lange Dauer des Anstellungsverhältnisses und das Alter der Beschwerdeführerin, welches es nicht einfach macht, eine neue Stelle zu finden, in die Würdigung einzubeziehen. Hingegen sind die Arbeitsleistungen der Beschwerdeführerin unabhängig von ihrer Bewertung (vgl. vorne E. 3.1) nicht von rechtserheblicher Bedeutung; wenn wie hier die zuständigen Behörden den triftigen Grund für die Kündigung in der nachhaltigen Störung des Arbeitsklimas und im zerrütteten Vertrauensverhältnis erblicken, vermögen gute Leistungen das Interesse der Verwaltung an der Entlassung einer Person mit ungenügendem Willen zur vertrauensvollen Zusammenarbeit in der Regel nicht aufzuwiegen (vgl. BVR 2010 S. 157 E. 4.5.2, 2009 S. 443 E. 5.4.3). Ein öffentliches Interesse besteht sodann am reibungslosen Funktionieren der Verwaltung, das bei zerrüttetem Vertrauensverhältnis zwischen Angestellten und Vorgesetzten in Frage gestellt ist (vgl. BVR 2007 S. 538 E. 3.3, 2006 S. 97 E. 4.2; vgl. auch BGer 8C_260/2010 vom 12.1.2011, E. 3.2, 8C_826/2009 vom 1.7.2010, E. 2). Mit ihrer Weigerung zur Zusammenarbeit mit ihrer Vorgesetzten hat die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis so schwer beeinträchtigt, dass eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit unmöglich ist (vorne E. 5.3 f.). Hilfestellungen wie die angebotenen Gespräche unter der Leitung einer Personalfachperson der ASP hat die Beschwerdeführerin ausgeschlagen. Sie ist nicht gewillt, ihrerseits etwas zu einem guten Arbeitsklima beizutragen und Lösungsmöglichkeiten zur Konfliktbewältigung vorzuschlagen. Angesichts der von den Vorgesetzten bereits getroffenen oder angebotenen Massnahmen ist nicht ersichtlich, wie die Spannungen zwischen den Beteiligten anders als durch die Entlassung der Beschwerdeführerin behoben werden könnten. Eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit ist daher nicht mehr möglich und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses deshalb erforderlich. Der Umstand, dass die Stelle der Beschwerdeführerin per 1. Januar 2015 ohnehin aufgehoben worden wäre, ist unerheblich, zumal dieser Entscheid erst während des hängigen Kündigungsverfahrens fiel. Eine Versetzung hat die Beschwerdeführerin nie beantragt und erscheint vorliegend auch nicht als eine taugliche mildere Massnahme. Angesichts der sturen Haltung der Beschwerdeführerin bei der Konfliktbewältigung gilt dasselbe für Wiedereingliederungsmassnahmen oder ein sog. Out- oder Newplacement. Es ist zwar nicht zu bestreiten, dass sie durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses hart getroffen wird. Dieses gewichtige private Interesse an der Weiterbeschäftigung ist indes in gewissem Mass zu relativieren, da die Kündigung hauptsächlich auf die Weigerung der Beschwerdeführerin zur weiteren Zusammenarbeit mit ihrer

Vorgesetzten und damit auf eigenes Fehlverhalten zurückzuführen ist (vgl. VGE 2013/389 vom 17.7.2014, E. 6.2, 2013/283 vom 14.3.2014, E. 6.4 a.E.).

6.5 In Würdigung der gesamten Umstände ist festzustellen, dass die Vorinstanz die Kündigung zu Recht als verhältnismässig beurteilt hat.

7.

Der angefochtene Entscheid hält nach dem Erwogenen der Rechtskontrolle stand. Die Beschwerde erweist sich damit als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Bei diesem Ausgang des Verfahrens hat die unterliegende Beschwerdeführerin 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, soweit darauf eingetreten wird.
2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 3'000.--, werden der Beschwerdeführerin auferlegt.
3. Es werden keine Parteikosten gesprochen.
4. Zu eröffnen:
 - der Beschwerdeführerin
 - der Beschwerdegegnerin
 - der Erziehungsdirektion des Kantons Bern

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.