

100.2014.359
MUT/MAL/SRE

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 23. Juli 2015

Verwaltungsrichter Burkhard, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichterin Steinmann, Verwaltungsrichter Müller
Gerichtsschreiberin Marti

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt ...
Beschwerdeführerin

gegen

Universität Bern
handelnd durch die Universitätsleitung, Hochschulstrasse 4, 3012 Bern
Beschwerdegegnerin

und

Erziehungsdirektion des Kantons Bern
Sulgeneckstrasse 70, 3005 Bern

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses (Entscheid der Erziehungs-
direktion des Kantons Bern vom 13. November 2014; 4800.600.550.03/13
[632648])



Sachverhalt:

A.

A._____ arbeitete seit 1. November 1997 als Lehrbeauftragte und Assistentin im Bereich ... an der Universität Bern. Nachdem diese Tätigkeit organisatorisch ins Vizerektorat Lehre eingegliedert worden war, erhielt A._____ per 1. September 2006 eine unbefristete Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Mit Verfügung vom 20. Juni 2013 kündigte die Universitätsleitung das Arbeitsverhältnis auf den 30. September 2013.

B.

Gegen die Kündigungsverfügung erhob A._____ am 22. Juli 2013 Beschwerde bei der Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ). Am 13. November 2014 wies die ERZ die Beschwerde ab. Zuvor hatte sie das Gesuch um aufschiebende Wirkung abgewiesen (Zwischenverfügung vom 23.8.2013).

C.

Dagegen hat A._____ am 17. Dezember 2014 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben mit dem Antrag, der angefochtene Entscheid sei aufzuheben.

Mit Vernehmlassung vom 15. Januar 2015 beantragt die ERZ die Abweisung der Beschwerde. Die Universität Bern beantragt mit Beschwerdeantwort vom 10. Februar 2015 die Beschwerde abzuweisen, soweit auf sie 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. 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). Entgegen der Zweifel der Beschwerdegegnerin ist die Beschwerdefrist nach der elektronischen Sendungsverfolgung gewahrt. Auf die form- und damit auch fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

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

2.

2.1 Auf Arbeitsverhältnisse des Kantons, der Universität, der Berner Fachhochschule und der Pädagogischen Hochschule ist das Personalgesetz vom 16. September 2004 (PG; BSG 153.01) anwendbar (Art. 2 Abs. 1 PG). 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 PG). 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 Kün-

digungsgrund 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, 2006 S. 97 E. 4.2; 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 Zwar darf eine Kündigung nicht ausschliesslich mit Vorfällen begründet werden, 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 2013/389 vom 17.7.2014, E. 3.3, 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. 3.1 hiervor). Haben sich zwischenzeitlich 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 abgemahnt worden sind (vgl. E. 3.1 und E. 3.2 hiernach; VGE 2013/389 vom 17.7.2014, E. 3.3, 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. 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. Nach einer Mahnung kann auch ein Vorfall zur Kündigung ausreichen, der für sich allein die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zu rechtfertigen vermöchte.

2.3 Die Universität Bern kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin wegen nachhaltiger Störung des Arbeitsklimas und Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses. Laut Kündigungsverfügung vom 20. Juni 2013 seien seit der unbefristeten Anstellung der Beschwerdeführerin wiederholt Schwierigkeiten und Spannungen mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen aufgetreten. Auch nach der Unterstellung unter B. _____ per 1. Juli 2011 sei es wieder zu Spannungen und Konflikten gekommen. Am 9. Juli 2012 sei die Beschwerdeführerin schriftlich verwarnet worden. Die Kündigung begründete die Universität weiter wie folgt (Akten ERZ, Beilage zu act. 1):

«Wir haben festgestellt, dass Sie auch seither – trotz Bemühen der Vorgesetzten – das Arbeitsklima mit Ihrem Verhalten weiterhin nachhaltig gestört haben, namentlich durch folgende Verhaltensweisen:

- Immer wiederkehrende Konflikte mit der Arbeitskollegin C. _____ (namentlich durch ambivalentes, sprunghaftes und teilweise respektloses Verhalten, Brüskieren sowie häufig unbegründete Kritik und Vorhaltungen)
- Häufige Spannungen mit der Vorgesetzten, namentlich durch ungebührliches Verhalten und Infragestellen bzw. nachlässiges Befolgen von Anweisungen
- Wiederkehrend unangebrachter Ton und ungebührliches Verhalten wie Wutausbrüche
- Wiederholtes Anschwärzen und Denunzieren der Arbeitskollegin C. _____ bei der Vorgesetzten oder Drittpersonen
- Unkooperatives Verhalten, namentlich durch Verweigerung von sinnvoller Zusammenarbeit, von Fachaustausch oder durch inkonsistente oder fehlende Absprache
- Unangebrachtes Kontrollieren der Arbeitskollegin C. _____ und Untersuchen von deren persönlichen Unterlagen

Sodann mussten wir auch feststellen, dass Sie sich nicht an Vorgaben und vereinbarte Spielregeln halten und Sie vor diesem Hintergrund offensichtlich grösste Mühe haben, sich in den Betrieb einzuordnen. Die genannten Probleme wurden in Mitarbeiter- und weiteren Gesprächen mit Ihnen besprochen. Ihre Vorgesetzten haben grosse Anstrengungen

unternommen, mit Ihnen eine sinn- und vertrauensvolle Zusammenarbeit aufzubauen und die erwarteten Ziele zu erreichen. Wir kommen nicht umhin festzustellen, dass dies gescheitert und unser Vertrauensverhältnis zerrüttet ist.»

2.4 Nach Auffassung der ERZ liegen triftige Gründe für eine Kündigung vor. Die Vorgesetzte habe aufgrund der nicht funktionierenden Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdeführerin und ihrer Arbeitskollegin wiederholt intervenieren müssen. Dieser Konflikt habe mit der Zeit auch die Abläufe und die Effizienz in der Abteilung beeinträchtigt. Wer für den Ausbruch des Konflikts verantwortlich sei, könne aus den Akten nicht schlüssig festgestellt werden. Allerdings trage die Beschwerdeführerin ihren Anteil daran, dass der Konflikt ständig schwelte. Sodann sei sie wiederholt auf ihre Verhaltensweisen in der Zusammenarbeit angesprochen worden und es sei ihr klar gewesen, dass sich etwas ändern müsse (angefochtener Entscheid E. 2.2.5). Trotz mehrmaligen Interventionen sei es erneut zu Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit gekommen. Die ERZ geht davon aus, dass das Vertrauensverhältnis durch das Verhalten der Beschwerdeführerin zerrüttet worden ist: Es sei nachvollziehbar, dass die Universität das Vertrauen in die Beschwerdeführerin verloren und nicht mehr daran geglaubt habe, dass diese ihr Verhalten noch anpassen könne; dies stelle ebenfalls einen triftigen Grund für die Kündigung dar (angefochtener Entscheid E. 2.2.6).

3.

3.1 Die Beschwerdeführerin arbeitete seit 1997 für den Unterricht ... an der Universität Bern und erhielt nach organisatorischer Eingliederung dieser Tätigkeit ins Vizerektorat Lehre per 1. September 2006 eine unbefristete Anstellung mit einem Beschäftigungsgrad von 75-80 % (Beilage 2 zur Beschwerdeantwort vom 14.8.2013 der Universität [Akten ERZ, Beilage 2 zu act. 5]). Im Bereich Unterricht erbrachte sie gute bis sehr gute Leistungen (vgl. Mitarbeitergespräche [MAG] 2007-2012, Akten ERZ, Beilagen 3, 7 und 11 zu act. 5). Allerdings traten in ihrem Team, dessen Leitung ihr per 1. Februar 2007 übertragen wurde, immer wieder Spannungen auf; ihre damalige Vorgesetzte bezeichnete das Vertrauensverhältnis als massiv gestört (vgl. MAG vom 5.12.2008, Akten

ERZ, Beilage 3 zu act. 5). Trotz Personalwechsel und Gesprächen konnten die Konflikte und Intrigen zwischen den Mitarbeitenden nicht beigelegt werden. In der Folge wurde der Beschwerdeführerin die Leitung entzogen und eine Teamkollegin erhielt die Erlaubnis, ausserhalb der Büroräumlichkeiten zu arbeiten. Als weitere Massnahme wurde eine örtliche Trennung innerhalb der Abteilung beschlossen. Es gab weiterhin negative Rückmeldungen zum Verhalten der Beschwerdeführerin; namentlich würden die Kommunikation und Entscheidungsfindung unter deren irritierenden Wechselhaftigkeit der Launen – bis hin zu nicht akzeptablen Wutausbrüchen – leiden. In einem Gespräch zwischen dem Vizerektor Lehre, der Beschwerdeführerin und ihrer damaligen Vorgesetzten wurden diese Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit thematisiert und die Beschwerdeführerin als «letzte Reorganisationsmassnahme» im September 2008 direkt dem Vizerektor Lehre unterstellt. Gleichzeitig wurde ihr ein neues Büro zugewiesen und mitgeteilt, dass sich die Situation rasch beruhigen müsse, ansonsten nur noch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Frage käme (Aktennotiz Gespräch vom 23.9.2008, Akten ERZ, Beilage 4 zu act. 5). Das Verhalten der Beschwerdeführerin gab in den folgenden zwei Jahren zu keinen aktenkundigen Beanstandungen mehr Anlass (vgl. MAG vom 13.11.2009 und 26.11.2010, Akten ERZ, Beilage 3 zu act. 5).

3.2 Per 1. Juli 2011 kam es in der Leitung zu einer Änderung: Die Beschwerdeführerin erhielt mit B._____, Leiterin der Abteilung ..., eine neue Vorgesetzte. Im Herbst 2011 war die Beschwerdeführerin teilweise arbeitsunfähig (vgl. ärztliche Atteste, Akten ERZ, Beilagen 8a, 8b und 9 zu act. 10); dennoch arbeitete sie zeitweise entsprechend ihrem gewöhnlichen Arbeitspensum bzw. teilweise sogar darüber hinaus, was ihre Vorgesetzte nicht akzeptierte (vgl. Akten ERZ, Beilagen 22/15-16 und 22/18-20 zu act. 10). Am 6. Oktober 2011 erteilte ihr die Vorgesetzte einen schriftlichen Verweis und beanstandete Folgendes: Die Beschwerdeführerin stelle die Weisungen zur Zeiterfassung in Frage, sträube sich dagegen, die in ihrem Stellenbeschrieb enthaltenen administrativen Arbeiten auszuführen, und erteile ihrer Vorgesetzten Arbeitsaufträge; ferner sei sie, ohne ihre Vorgesetzte vorgängig informiert zu haben, direkt an den Vizerektor Lehre gelangt und einem Auftrag trotz mehrmaliger Aufforderung nicht nachgekommen (Akten ERZ, Beilage 5 zu act. 5; vgl. auch Akten ERZ,

Beilagen 22/13 und 22/17 zu act. 10). Mit Weisung vom 11. November 2011 wurde die Beschwerdeführerin insbesondere ermahnt, ihre Anwesenheitszeit korrekt zu erfassen, auf E-Mails innerhalb der normalen Fristen Antwort zu geben, rechtzeitig mitzuteilen, wenn sie einen Termin nicht wahrnehmen kann, und Angehörigen anderer Abteilungen nicht vorzuschreiben, wie diese ihre Arbeit zu machen haben (Akten ERZ, Beilage 6 zu act. 5). In der Gesamtbeurteilung des Mitarbeitergesprächs vom 29. November 2011 wird das Verhalten der Beschwerdeführerin gegenüber Vorgesetzten und anderen Mitarbeitenden der Universität als «problematisch» bezeichnet (Akten ERZ, Beilage 7 zu act. 5). Hinzu kommt, dass die Beschwerdeführerin nach Angaben der Universität die ihr anfänglich zugeteilten Hilfsassistenten wiederholt nicht adäquat und teilweise ungerecht behandelte, so dass sich diese gesträubt haben, weiterhin mit ihr zusammenzuarbeiten (vgl. Beschwerdeantwort der Universität vom 14.8.2013, S. 15 [Akten ERZ, act. 5]).

3.3 Am 1. Februar 2012 trat C._____ ihre Stelle mit einem 40 %-Pensum als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Team der Beschwerdeführerin an. Mit ihrer Anstellung wurde eine Erweiterung des Kursangebots und die Aufteilung der administrativen Aufgaben angestrebt (vgl. Akten ERZ, Beilage 11 zu act. 5). Die Zusammenarbeit mit C._____ entwickelte sich von Beginn weg ungünstig (vgl. Beschwerde S. 6; Akten ERZ, Beilage 9 zu act. 5; vgl. auch Akten ERZ, Beilage 22/1 zu act. 10). Ausserdem beschwerte sich im Mai 2012 ein Universitätsangestellter per E-Mail über ein unangemessenes Verhalten der Beschwerdeführerin, die «wild und panisch» zu ihm gekommen sei und «ein Drama» aus einer fremden Angelegenheit gemacht habe. Die Beschwerdeführerin relativierte diesen Zwischenfall gegenüber ihrer Vorgesetzten und führte ihre Reaktion auf ein Missverständnis zurück (vgl. Akten ERZ, Beilage 28 zu act. 5). Am 3. Juli 2012 kam es in Anwesenheit der Vorgesetzten zu einem Vorfall mit C._____. Die Vorgesetzte erliess darauf eine schriftliche «letzte Verwarnung» mit folgender Begründung: Die Beschwerdeführerin habe an einer Besprechung zu dritt C._____ zurechtgewiesen; der aggressive und unfreundliche Tonfall sei in dieser Situation gänzlich unpassend und inakzeptabel gewesen und es gehe nicht an, eine Arbeitskollegin in dieser Weise anzufahren. Die Vorgesetzte ermahnte die Beschwerdeführerin, sich

künftig so zu verhalten, wie es der Zusammenarbeit in einer konstruktiven und sachlichen Arbeitsatmosphäre entspricht, und teilte ihr mit, dass weitere Vorfälle dieser Art sowie Störungen des Betriebsklimas nicht mehr toleriert würden (Verwarnung vom 9. Juli 2012, Akten ERZ, Beilage 8 zu act. 5).

3.4 Mit E-Mail vom 18. September 2012 wandte sich C._____ an die Beschwerdeführerin und schilderte aus ihrer Sicht die schwierige Zusammenarbeit seit ihrem Stellenantritt; sie sei über die unerwarteten Attacken der Beschwerdeführerin irritiert und verletzt. Um «solchen Szenen vorzubeugen» forderte die Arbeitskollegin regelmässige Sitzungen und verlangte, dass «generell ein respektvoller, anständiger und erwachsener Umgang gepflegt» werde (Akten ERZ, Beilage 9 zu act. 5). Am 15. Oktober 2012 erinnerte die Vorgesetzte die Beschwerdeführerin daran, ihre Arbeitszeit korrekt zu erfassen und die halbstündige Mittagspause einzuhalten. Die Beschwerdeführerin entgegnete, sie kenne die Reglemente und Pflichten und sie glaube kaum, bisher durch Ineffizienz aufgefallen zu sein. Falls die Vorgesetzte daran zweifeln sollte, könne sie «gerne einen Vergleich [ihrer] Leistung und Präsenz mit der von C._____ vornehmen» (Akten ERZ, Beilage 12 zu act. 5). Nach einer gemeinsamen Besprechung vereinbarten die Vorgesetzte, die Beschwerdeführerin und C._____ am 11. Dezember 2012 «Spielregeln der Zusammenarbeit». Diese sahen namentlich vor, was folgt: Gegenseitiger Respekt im Umgang mit der Kollegin, nicht jede Aussage als Angriff verstehen, mehr Wohlwollen und Kulanz aufbringen, Informationen und Erwartungen klar, eindeutig und transparent formulieren, Einhalten von Terminen und Abmachungen, gegenseitige Absprache bei Auskünften betreffend Zulassung und Anschaffungen sowie gegenseitige Information bei Abwesenheiten (Akten ERZ, Beilage 10 zu act. 5).

3.5 Auch nach dieser Vereinbarung führten neue Vorkommnisse zu Auseinandersetzungen und Unstimmigkeiten im Team: Im Februar 2013 konnten sich die Beschwerdeführerin und C._____ nicht über die Bekanntgabe von Noten aus ihren Kursen einigen. Weiter sträubte sich die Beschwerdeführerin dagegen, Studierende, die zuvor einen Kurs bei C._____ besucht hatten, in ihren Kurs aufzunehmen. Sie begründete

ihre Weigerung damit, dass sie «anders arbeite» als ihre Kollegin. Hierauf entschied die Vorgesetzte, dass diejenigen Studierenden, die den Kurs erfolgreich bei C._____ absolviert haben, zur Beschwerdeführerin übertreten können (Akten ERZ, Beilage 17 zu act. 5). Weiter bestand zwischen der Beschwerdeführerin und C._____ Klärungsbedarf betreffend Anmeldeprozess, die Verantwortlichkeit für die Kurse und deren Administration sowie Aufräumen von benutztem Büromaterial (vgl. Akten ERZ, Beilage 19 zu act. 5). Am 19. März 2013 erhielt die Beschwerdeführerin von einer Universitätsmitarbeiterin – offenbar aus Versehen – eine E-Mail mit dem Inhalt «Dankeschön, sie kostet wirklich immer wieder Nerven und Zeit», wobei die besagte E-Mail an die Vorgesetzte der Beschwerdeführerin gerichtet war (Akten ERZ, Beilage 14 zu act. 5). Am selben Tag trafen sich die Beschwerdeführerin und ihre Vorgesetzte zu einer Besprechung und anderntags teilte die Beschwerdeführerin per E-Mail mit, sie danke für «die Informationen und das konstruktive Gespräch gestern» und erlaube sich, «noch ein paar Ergänzungsfragen zu stellen bzw. Kommentare hinzuzufügen». Darauf erwiderte die Vorgesetzte, sie sei erstaunt, dass teilweise nochmals dieselben Fragen wie an der Besprechung gestellt werden; sie stehe aber für ein erneutes Gespräch zur Verfügung (Akten ERZ, Beilage 14 zu act. 5). Ende März 2013 erklärte die Beschwerdeführerin einer Kursteilnehmerin in einer E-Mail, sie habe «grosse Probleme» mit C._____ und ihrer Chefin. Es gebe «immer nur Probleme», wenn sie C._____ etwas frage. Zudem wolle ihre Kollegin nicht mit ihr zusammenarbeiten (Akten ERZ, Beilage 16 zu act. 5). Auf Anfrage einer Mitarbeiterin der Universität teilte die Beschwerdeführerin am 8. April 2013 mit, sie sei für das Datum des ... nicht zuständig, obschon die Vorgesetzte sie mit der Durchführung beauftragt hatte (vgl. Akten ERZ, Beilagen 15 und 11 zu act. 5). Im Frühjahr 2013 wurde der Beschwerdeführerin ein Freisemester im Herbst in Aussicht gestellt, wobei C._____ die Stellvertretung übernehmen sollte. Am 11. April 2013 erklärte die Beschwerdeführerin ihrer Vorgesetzten per E-Mail, es bestehe keine Vertrauensbasis und sie möchte auf keinen Fall, dass C._____ zwecks Vorbereitung auf die Stellvertretung als Zuhörerin in ihrem Kurs anwesend sei. Auch dürfe C._____ ihre Unterrichtsmaterialien nicht anschauen. Später erklärte die Beschwerdeführerin sinngemäss, dies sei ein Missverständnis; sie habe ihrer

Arbeitskollegin die Einsicht in alle Materialien angeboten. C._____ bestätigte hingegen ihrer Vorgesetzten, dass sie die Materialien weiterhin nicht einsehen dürfe (Akten ERZ, Beilage 20 zu act. 5).

Am 3. Juni 2013 teilte die Universität der Beschwerdeführerin mit, sie beabsichtige, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, und gab ihr Gelegenheit, sich zu äussern. Am 20. Juni 2013 sprach die Universität schliesslich die Kündigung per 30. September 2013 aus (Akten ERZ, Beilagen 21 und 23 zu act. 5; vorne E. 2.3).

4.

Die Beschwerdeführerin bestreitet, dass ein triftiger Kündigungsgrund vorliegt.

4.1 Die Beschwerdeführerin macht zunächst geltend, ihre Vorgesetzte sei nicht in der Lage gewesen, ihre Führungspflichten wahrzunehmen. Ihr Konfliktlöseverhalten habe sich ausschliesslich auf das Zurechtweisen der Beschwerdeführerin beschränkt. Die Vorgesetzte sei konsequent untätig geblieben und habe die Spannungen gedeihen lassen (Beschwerde S. 3). – Es trifft zwar zu, dass die vorgesetzte Stelle mit richtiger Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben ebenfalls einen Beitrag zum Entstehen eines guten Arbeitsklimas leisten kann und soll (vgl. Daniel von Kaenel, Die Beendigung des Angestelltenverhältnisses nach bernischem Personalrecht, in BVR 1996 S. 193 ff., 207 ff.). Anders als die Beschwerdeführerin meint, kann der Vorgesetzten indes keine Untätigkeit vorgeworfen werden: Neben den jährlichen Mitarbeitergesprächen führte sie mehrere Gespräche mit der Beschwerdeführerin und C._____ (vgl. Akten ERZ, Beilagen 7, 10 und 11 zu act. 5). Die Vorgesetzte erteilte der Beschwerdeführerin mehrmals Weisungen und konkrete Anweisungen bei Uneinigkeit (vgl. vorne E. 3.2 ff.). Nachdem die Beschwerdeführerin ihre Arbeitskollegin unangebracht zurechtgewiesen hatte, erliess die Vorgesetzte eine schriftliche Verwarnung (vgl. vorne E. 3.3). Weiter beteiligte sich die Vorgesetzte an einer Vereinbarung über die künftige Zusammenarbeit, reagierte auf Fragen und zeigte sich gesprächsbereit (vgl. vorne E. 3.4 und E. 3.5). Demnach hat die

Vorgesetzte Massnahmen getroffen, um den Konflikt am Arbeitsplatz zu entschärfen und ist ihren Führungspflichten insoweit genügend nachgekommen (vgl. auch hinten E. 5.1).

4.2 Zwischen der Beschwerdeführerin, ihrer Arbeitskollegin und ihrer Vorgesetzten traten nicht nur Missverständnisse, sondern wiederholt Differenzen und Unstimmigkeiten auf. Sie waren sich namentlich uneinig bezüglich Notenvergabe, Anmeldeprozess, Kursadministration, Verantwortlichkeit für die Kurse und Gebrauch von Büromaterial (vgl. vorne E. 3.5). Einigungen konnten oftmals erst nach zahlreichen E-Mails bzw. Gesprächen erzielt werden oder die Konflikte bedurften einer Intervention durch die Vorgesetzte (vgl. vorne E. 3.5). Zwar waren die Beschwerdeführerin und ihre Arbeitskollegin für die Administration und Durchführung ihrer eigenen Kurse weitgehend selber verantwortlich. Es war dennoch unerlässlich, dass die beiden Teamkolleginnen zusammenarbeiteten und sich absprachen, um Doppelspurigkeiten zu vermeiden (vgl. Akten ERZ, Beilagen 10 und 19 zu act. 5; vgl. auch Stellenbeschreibung, Akten ERZ, Beilage 2 zu act. 5). Für gereizte Stimmung sorgte zusätzlich, dass die dienstjüngere C._____ in administrativen Belangen Hilfestellungen und Erklärungen von der Beschwerdeführerin benötigte und an Aufträge erinnert werden musste (vgl. Akten ERZ, Beilagen 23/15-21 zu act. 10). Doch von der dienstälteren Beschwerdeführerin darf erwartet werden, dass sie ihrer Kollegin zur Seite steht und dabei einen korrekten Ton wahrt. Im Umgang mit ihr zeigte sich die Beschwerdeführerin indes von einer wenig kooperativen Seite. Sie verweigerte C._____ die Einsicht in ihre Kursmaterialien und die Teilnahme als ZuhörerIn im Unterricht, was die zweckmässige Vorbereitung der Stellvertretung während des geplanten Freisemesters erschwerte. Weiter fällt auf, dass die Beschwerdeführerin sich mehrmals widersprüchlich verhielt und für Verunsicherung sorgte, indem sie ihr Verhalten nachträglich als Missverständnis abtat (vgl. vorne E. 3.3 ff.). Dass die Beschwerdeführerin Themen, die sie mit ihrer Vorgesetzten besprochen hatte, anderntags erneut per E-Mail diskutieren wollte, ist einer effizienten Zusammenarbeit abträglich. Hinzu kommt, dass die Beschwerdeführerin mehrmals an die Einhaltung der für alle Mitarbeitenden geltenden Weisungen zur Arbeitszeiterfassung erinnert werden musste (vgl. vorne E. 3.2 und E. 3.4). So dann trug die Beschwerdeführerin eine interne Angelegenheit nach aussen,

indem sie einer Kursteilnehmerin per E-Mail über ihre Schwierigkeiten mit C._____ und ihrer Vorgesetzten berichtete. Derartige Äusserungen sind unangebracht und beeinträchtigen das Ansehen der Abteilung bzw. der betreffenden Personen. Nicht schlüssig ist ihr Vorbringen, wonach das «angebliche Fehlverhalten» nicht belegt sei. Die dokumentierten Vorfälle ergeben sich aus den Akten und teilweise direkt aus der E-Mail-Korrespondenz zwischen der Beschwerdeführerin, ihrer Vorgesetzten, der Arbeitskollegin und weiteren Mitarbeitenden der Universität. Auch legt die Beschwerdeführerin nicht substantiiert dar, inwiefern die Beanstandungen «aktenwidrig» sein sollen (Beschwerde S. 4).

4.3 Die Vorinstanz hat zutreffend erkannt, dass der Beschwerdeführerin nicht ein einzelner gravierender Vorfall vorgeworfen werden kann, welcher für sich allein einen triftigen Grund für die Kündigung darstellt. Doch entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin können auch mehrere geringfügigere Beanstandungen, die für sich allein keinen Entlassungsgrund darstellen, insgesamt einen triftigen Kündigungsgrund abgeben (vgl. vorne E. 2.1). Einzelne betrachtet mögen die Vorkommnisse nicht besonders schwer wiegen und wären unter anderen Umständen wohl als Arbeitskonflikte im üblichen Rahmen hinzunehmen (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.2.5). Hingegen müssen ständige Spannungen mit Vorgesetzten oder mit Mitarbeitenden nicht hingenommen werden, wenn dadurch die Voraussetzungen für eine sinnvolle Zusammenarbeit nicht mehr gegeben sind (BVR 1999 S. 433 E. 5b, 1993 S. 227 E. 2 und 4c; VGE 2014/330 vom 19.5.2015, E. 5.3.5; 21999 vom 28.2.2005, E. 2.2; vgl. von Kaenel/Zürcher, a.a.O., S. 49 ff., N. 63). Ob die Beschwerdeführerin am Ausbruch und der Nichtbeilegung des Konflikts die alleinige Schuld trifft, braucht auch vor Verwaltungsgericht nicht geklärt zu werden. Die Auseinandersetzungen und Unstimmigkeiten, an denen die Beschwerdeführerin massgeblich beteiligt war, hielten längere Zeit an und sorgten dafür, dass sich das Arbeitsklima zunehmend verschlechterte. Die einzelnen Vorkommnisse machen deutlich, dass es der Beschwerdeführerin offensichtlich schwer fällt, sich in den Betrieb einzuordnen, den passenden Ton zu treffen, Weisungen ihrer Vorgesetzten zu befolgen und Hand zu einer konstruktiven und sinnvollen Zusammenarbeit zu bieten. Die Vorinstanz hat daher zu Recht festgestellt,

dass die Beschwerdeführerin mit ihren Verhaltensweisen das Arbeitsklima nachhaltig gestört hat.

4.4 Zum Vorbringen der Beschwerdeführerin, sie hätte freigestellt werden müssen, wenn sie das Arbeitsklima tatsächlich und nachhaltig gestört hätte, ist Folgendes festzuhalten: Das Personalgesetz sieht zwar die Möglichkeit vor, eine im gekündigten Arbeitsverhältnis stehende Person freizustellen (Art. 25 Abs. 3 PG) und somit während der Zeit zwischen Kündigung und Ablauf der Kündigungsfrist auf die Dienste der betroffenen Person zu verzichten (vgl. BVR 2015 S. 112 E. 2.3.3). Diese Bestimmung hilft der Beschwerdeführerin aber nicht weiter, denn die Freistellung bildet nicht Voraussetzung für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Im Übrigen legten die Beschwerdeführerin und ihre Vorgesetzte gestützt auf die Ferienguthaben und Überstunden den 12. Juli 2013 als letzten Arbeitstag – mithin elf Wochen vor Ablauf der Kündigungsfrist (30.9.2013) – fest (vgl. Schreiben der Universität vom 24.7.2013, Akten ERZ, Beilage 14 zu act. 3). Mit Blick darauf, dass bei einer Freistellung allfällige Ferienguthaben und andere Zeitguthaben als abgegolten gelten, soweit sie zusammengezählt die Dauer der Freistellung nicht übersteigen (Art. 29 Abs. 2 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 [PV; BSG 153.011.1]), läuft die getroffene Regelung faktisch auf eine Freistellung hinaus.

4.5 Strittig ist weiter die Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses.

4.5.1 Zunächst ist zu berücksichtigen, dass seit der Festanstellung im Jahr 2006 mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität in Konflikte mit der Beschwerdeführerin verwickelt waren. Diese Schwierigkeiten gaben Anlass zu Gesprächen, Personalwechseln, örtlicher Trennung von Teams, Bürowechsel und Neuzuteilungen von Funktionen. Im September 2008 wurde die Beschwerdeführerin direkt dem Vizerektor Lehre unterstellt und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Betracht gezogen, sollte sich die Situation mit dieser Massnahme nicht beruhigen. Es ist zwar positiv zu vermerken, dass das Verhalten der Beschwerdeführerin in den folgenden zwei Jahren nicht beanstandet wurde (vgl. vorne E. 3.1). Allerdings entstanden ab Juli 2011 mit der Zuordnung von B. _____ als Vorgesetzte erneut Unstimmigkeiten. Der Beschwerdeführerin fiel es schwer, deren Anweisungen zu befolgen (vgl. vorne E. 3.2). Ausserdem verhielt sie sich

gegenüber einem anderen Mitarbeiter der Universität sowie den ihr anfänglich zugeteilten Hilfsassistenten nicht angemessen (vgl. vorne E. 3.2 und 3.3). Daraus erhellt, dass nicht nur Spannungen auftraten, wenn die Beschwerdeführerin mit C._____ zu tun hatte. Angesichts dieser hier vor ausführlich dargelegten Ereignisse ist von einem nicht erst seit Kurzem belasteten Vertrauensverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Universität auszugehen.

4.5.2 Die Beschwerdeführerin hat mit ihren Verhaltensweisen – auch nach der Verwarnung vom 9. Juli 2012 – massgeblich dazu beigetragen, dass die andauernden und wiederkehrenden Differenzen und Unstimmigkeiten das Arbeitsklima weiterhin beeinträchtigten. Entgegen ihrer Darstellung sind nicht bloss Spannungen aufgetreten, die ihr nicht zugerechnet werden können (Beschwerde S. 5). Es kommt auch nicht darauf an, wer die Schuld am Ausbruch des Konflikts trägt (vgl. vorne E. 4.3). Der Einwand, ihr seien im letzten Mitarbeitergespräch «erneut gute Leistungen attestiert» worden, stimmt zwar in Bezug auf ihre Unterrichtstätigkeit (vgl. Akten ERZ, Beilage 11 zu act. 5). Demgegenüber wurden die Kriterien «Teamverhalten und Zusammenarbeit» mit der Qualifikation C (nicht ausreichende Leistungen) sowie «Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen, Studierenden und Kunden» mit der Qualifikation B (ausreichende Leistungen) bewertet. Obschon die allgemeinen Leistungskriterien mit der Qualifikation A (gute Leistungen) bewertet wurden, erhielt sie in der Gesamtbeurteilung – wie im Jahr zuvor – die Qualifikation B, was das erhebliche Gewicht des ihr vorgeworfenen Verhaltens widerspiegelt (vgl. auch VGE 2014/330 vom 19.5.2015, E. 4.2). Es entspricht nicht den Tatsachen, dass ihr nach dem letzten Mitarbeitergespräch und der Vereinbarung über die Zusammenarbeit (November 2012) kein neues Fehlverhalten vorgeworfen worden ist. Wie aufgezeigt, konnte mit dieser Vereinbarung vielmehr keine nachhaltige Verbesserung in der Zusammenarbeit erzielt werden. Die Beschwerdeführerin trägt einen wesentlichen Anteil daran, dass sich der Konflikt ab Februar 2013 zuspitzte. Dass die Vorgesetzte die guten Leistungen der Beschwerdeführerin im Unterricht anerkannt hat und ihr immer wieder mit Wohlwollen begegnet ist (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.4.4; Beschwerde S. 5), schliesst ein zerrüttetes Vertrauensverhältnis nicht aus.

4.5.3 Nach dem Gesagten ergibt sich, dass die Universität im Lauf der Anstellung eine Vielzahl von Massnahmen getroffen oder unterstützt hat, um die Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin zu überwinden (z.B. Gespräche, Personal- und Bürowechsel, Änderungen von Funktionen, Weisungen, Verwarnung, Vereinbarung über die Zusammenarbeit). Dass diese Bemühungen bei der Beschwerdeführerin eine nachhaltige und positive Verhaltensänderung bewirkt hätten, ist nicht erkennbar. Vielmehr häuften sich ab Februar 2013 die Differenzen und Unstimmigkeiten am Arbeitsplatz; die Spannungen erreichten ihren Höhepunkt im April 2013, als die Beschwerdeführerin einer Kursteilnehmerin über Probleme in ihrem Team berichtete und es ablehnte, ihrer Arbeitskollegin zu einer geeigneten Vorbereitung ihrer Stellvertretung zu verhelfen. Angesichts dieser negativen Entwicklung leuchtet es ein, dass die Universität das Vertrauen in die Beschwerdeführerin und den Glauben daran, dass sie ihr Verhalten noch anpassen könne, verloren hat. Es ist demnach nicht zu beanstanden, dass die Universität der Beschwerdeführerin wegen nachhaltiger Störung des Arbeitsklimas und Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses gekündigt hat.

5.

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

5.1 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 Kündi-

gung wegen eines zerrütteten Vertrauensverhältnisses setzt voraus, 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). – Wie aufgezeigt, bemühte sich die Vorgesetzte der Beschwerdeführerin um Beilegung des Konflikts. Sie sprach die Beschwerdeführerin mehrfach auf ihre Verhaltensweisen an, ermahnte sie und führte Gespräche mit ihr und C._____. Bei Uneinigkeit erteilte die Vorgesetzte Anweisungen. Weiter hat die Universität die guten Leistungen der Beschwerdeführerin im Bereich Unterricht anerkannt (vgl. Akten ERZ, Beilagen 4, 7 und 11 zu act. 5). In den zahlreichen E-Mails an die Beschwerdeführerin wahrte die Vorgesetzte ihr gegenüber stets einen anständigen Ton, reagierte auf ihre Anfragen und zeigte sich gesprächsbereit (vgl. z.B. Akten ERZ, Beilagen 13, 14, 17 und 20 zu act. 5). Soweit die Beschwerdeführerin die vermutlich aus Versehen erhaltene E-Mail einer Universitätsmitarbeiterin vom 19. März 2013 an die Vorgesetzte mit dem Inhalt «Dankeschön, sie kostet wirklich immer wieder Nerven und Zeit» (vgl. vorne E. 3.5) als Indiz für Mobbing wertet, ist Folgendes zu bemerken: Mobbing stellt ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten dar, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll (BGer 8C_446/2010 vom 25.1.2011, E. 4.1 mit weiteren Hinweisen). Anders als es die Beschwerdeführerin darstellt (Beschwerde S. 3 und 5), lässt sich dieser E-Mail nicht entnehmen, dass die *Vorgesetzte* über sie gelästert hat. Selbst wenn die Absenderin der E-Mail (Universitätsmitarbeiterin) sich über die Beschwerdeführerin hat beschweren wollen, kann daraus nicht auf ein systematisches, auf Ausgrenzung gerichtetes, feindseliges Verhalten geschlossen werden. Weitere Anhaltspunkte, die auf Mobbing hindeuten, sind nicht ersichtlich. Zudem liegt nicht schon dann Mobbing vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht (vgl. BGer 8C_446/2010 vom 25.1.2011, E. 4.1). Hinzu kommt, dass die Beschwerdeführerin nicht näher konkretisiert, in welcher Hinsicht sich ihre psychische Verfassung zunehmend verschlimmert habe (Beschwerde S. 5 f.). Ihren Fürsorgepflichten ist die Universität hinreichend nachgekommen. Es ist nicht erkennbar, inwiefern eine gerichtliche Einvernahme der Vorgesetzten geeignet sein soll, die von der Beschwerdeführerin erhobenen Mobbingvorwürfe zu erhärten. Es

kann darauf verzichtet werden, die Vorgesetzte zu befragen, weshalb der vor Verwaltungsgericht erneut gestellte Antrag abgewiesen wird (vgl. zur antizipierten Beweiswürdigung statt vieler BVR 2012 S. 252 E. 3.3.3). Aus den gleichen Gründen durfte auch die Vorinstanz auf eine Befragung von B. _____ als Zeugin verzichten. Anders als die Beschwerdeführerin meint (Beschwerde S. 6), kann der Vorinstanz keine fehlerhafte Sachverhaltsfeststellung vorgeworfen werden.

5.2 Jedes staatliche Handeln ist an den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Verhältnismässigkeit gebunden (Art. 5 Abs. 2 BV). Es genügt demnach nicht, die Kündigungsverfügung auf einen triftigen Grund zu stützen. 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 Grundes bzw. der Missbräuchlichkeit der Kündigung einfließen (BVR 2010 S. 157 E. 4.5.1 mit Hinweisen).

5.3 Im Rahmen der Verhältnismässigkeitsprüfung sind die langjährige Tätigkeit an der Universität und das Alter der Beschwerdeführerin, welches es nicht einfach macht, eine neue Stelle zu finden, in die Würdigung einzubeziehen. Hingegen sind ihre Arbeitsleistungen unabhängig von ihrer Bewertung 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. Gute Leistungen vermögen 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). Es entspricht sodann einer allgemeinen Erfahrung, dass ein gravierend gestörtes Arbeitsklima sich über kurz oder

lang negativ auf den Betrieb selber auswirkt; eine Kündigung liegt in einem solchen Fall grundsätzlich im öffentlichen Interesse (vgl. BGer 8C_995/2012 vom 27.5.2013, E. 3.3; 8C_340/2009 vom 24.8.2009, E. 4.4.3). Anders als die Beschwerdeführerin vorbringt (Beschwerde S. 6), sind die Spannungen nicht erst mit der Zuordnung von B._____ als Vorgesetzte und dem Arbeitsbeginn von C._____ aufgetreten. Bereits kurz nach ihrer eigenen Festanstellung waren mehrere Massnahmen notwendig, um die angespannte Situation in ihrem Team zu beruhigen (vgl. dazu vorne E. 3.1 und E. 4.5.1). Der Beschwerdeführerin wurde mehrfach Gelegenheit gegeben, ihr Verhalten zu ändern (vgl. BVR 2009 S. 443 E. 5.4.2). Weiter begründet das anwendbare Personalrecht weder einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung noch einen solchen auf Versetzung (vgl. BVR 2007 S. 538 E. 4.3 mit Hinweisen). Angesichts des zerrütteten Vertrauensverhältnisses war es der Universität nicht mehr zumutbar, die Beschwerdeführerin weiter zu beschäftigen. Nach zutreffender Ausführung der Vorinstanz ändert daran nichts, dass die Arbeitskollegin, mit welcher die Beschwerdeführerin im Konflikt stand, die Universität in der Zwischenzeit verlassen hat; für die Kündigung war denn auch nicht nur die mangelhafte Zusammenarbeit mit C._____ ausschlaggebend (vgl. angefochtener Entscheid E. 2.3.2; vorne E. 4.5.1). Die Kündigung lässt sich deshalb nicht durch Anordnung einer mildereren Massnahme verhindern (vgl. auch BGE 137 I 58 E. 4.5 [Pra 100/2011 Nr. 71]). In Würdigung der gesamten Umstände kann festgestellt werden, dass die Vorinstanz die Kündigung zu Recht als verhältnismässig beurteilt hat.

6.

Der angefochtene Entscheid hält nach dem Gesagten der Rechtskontrolle stand. Die Beschwerde ist abzuweisen. Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird die unterliegende Beschwerdeführerin kostenpflichtig (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 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 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. Der Streitwert im Sinn von Art. 51 ff. BGG erreicht Fr. 15'000.--.