

100.2017.263U
DAM/BDE/RAP

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil des Einzelrichters vom 6. Dezember 2017

Verwaltungsrichter Daum
Gerichtsschreiberin Baerfuss Klossner

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt ...
Beschwerdeführer

gegen

B. _____
Beschwerdegegnerin

und

Erziehungsdirektion des Kantons Bern
Sulgeneckstrasse 70, 3005 Bern

betreffend Kündigung des Arbeitsverhältnisses; aufschiebende Wirkung
(Zwischenverfügung der Erziehungsdirektion des Kantons Bern vom
18. August 2017; 4800.600.550.05/17 [787447])



Sachverhalt:

A.

A._____ (geb.1965) ist seit dem 1. September 2012 als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der B._____ unbefristet angestellt. Für die Dauer dieser Anstellung ist er im Beamtenverhältnis bei den ... beurlaubt; die Beurlaubung ist bis am 31. August 2019 bewilligt mit der Möglichkeit zur Verlängerung. Mit Verfügung vom 16. Mai 2017 kündigte die B._____ das Arbeitsverhältnis mit A._____ per 31. August 2017 und stellte ihn per sofort frei.

B.

Dagegen erhob A._____ am 13. Juni 2017 Beschwerde bei der Erziehungsdirektion des Kantons Bern (ERZ). In der Sache beantragt er die Aufhebung der Kündigungsverfügung und seine Weiterbeschäftigung. Zudem ersuchte er um Erteilung der aufschiebenden Wirkung für die Beschwerde. Mit Zwischenverfügung vom 18. August 2017 wies der instruierende Rechtsdienst der ERZ das Gesuch betreffend aufschiebende Wirkung ab.

C.

Hiergegen hat A._____ am 19. September 2017 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben mit den Anträgen, die angefochtene Zwischenverfügung sei aufzuheben, die aufschiebende Wirkung sei zu erteilen und ihm sei insbesondere weiterhin der Lohn auszurichten, allenfalls unter Zuweisung einer angemessenen Arbeit.

Die B._____ hat mit Beschwerdeantwort vom 17. Oktober 2017 Antrag auf Abweisung der Beschwerde gestellt. Mit Vernehmlassung vom 19. Oktober 2017 hat die ERZ ebenfalls auf Abweisung des Rechtsmittels geschlossen.

Erwägungen:

1.

1.1 Das Verwaltungsgericht beurteilt 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) als letzte kantonale Instanz Beschwerden gegen Verfügungen und Entscheide, die sich auf öffentliches Recht stützen. Im Streit liegt die Weigerung der ERZ, der Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung aufschiebende Wirkung beizulegen (vgl. vorne Bst. B). Die angefochtene Verfügung schliesst das Hauptverfahren weder ganz noch teilweise ab, weshalb sie als Zwischenverfügung zu betrachten ist (Art. 74 Abs. 3 i.V.m. Art. 61 Abs. 1 Bst. g VRPG). Sie unterliegt dem gleichen Rechtsmittel wie die Hauptsache (Art. 75 Bst. a VRPG im Umkehrschluss). Das Verwaltungsgericht ist daher zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig.

1.2 Zwischenverfügungen und Zwischenentscheide, die weder die Zuständigkeit noch den Ausstand oder die Ablehnung betreffen, sind nach Art. 74 Abs. 3 i.V.m. Art. 61 Abs. 3 Bst. a VRPG unter anderem dann selbstständig anfechtbar, wenn sie einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil bewirken können.

1.2.1 Ein nicht wieder gutzumachender Nachteil im Sinn von Art. 61 Abs. 3 Bst. a VRPG wird praxismässig bejaht, wenn die beschwerdeführende Partei ein schutzwürdiges Interesse an der sofortigen Aufhebung oder Abänderung der Zwischenverfügung oder des Zwischenentscheids hat, wobei kein irreparabler Schaden erforderlich ist. Ein hinreichendes Rechtsschutzinteresse an der sofortigen Anfechtung der Zwischenverfügung ist bereits dann gegeben, wenn ein günstiger Endentscheid für die betroffene Person nicht jeden Nachteil zu beseitigen vermag. Dabei genügt auch ein tatsächliches – etwa bloss wirtschaftliches – Interesse, soweit es für die betroffene Person nicht nur darum geht, eine Verteuerung oder eine aus wirtschaftlicher Sicht ungünstige Verlängerung des Verfahrens zu verhindern. Der nicht wieder gutzumachende Nachteil muss in jedem Fall dar-

getan sein, wobei das Glaubhaftmachen genügt (zum Ganzen BVR 2017 S. 205 E. 1.3, 2016 S. 237 E. 5.1 mit Hinweisen).

1.2.2 Hat das Rechtsmittel keine aufschiebende Wirkung, erhält der Beschwerdeführer keinen Lohn mehr. Ein günstiger Endentscheid (Aufhebung der Kündigung) vermöchte zwar Nachteile wirtschaftlicher Natur wieder zu beheben, da ihm diesfalls das Gehalt lückenlos nachzuzahlen wäre. Nach Einstellung der (zufolge Sperrfrist verlängerten) Lohnzahlungen per 31. Oktober 2017 (vgl. Beschwerdeantwort; act. 3) hat der Beschwerdeführer gegebenenfalls Arbeitslosenleistungen zu beziehen, was mit gewissen Einschränkungen verbunden ist. Die angefochtene Zwischenverfügung bewirkt zudem, dass er nicht in seiner Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter weiterarbeiten kann, was ein günstiger Endentscheid nicht zu beseitigen vermöchte (vgl. BVR 2009 S. 189 E. 1.2.2). Die hier strittige Zwischenverfügung ist somit selbständig anfechtbar.

1.3 Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch die angefochtene Zwischenverfügung besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

1.4 Das Verwaltungsgericht überprüft die angefochtene Zwischenverfügung auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG).

1.5 Der Entscheid fällt in die einzelrichterliche Zuständigkeit (Art. 57 Abs. 2 Bst. b des Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft [GSOG; BSG 161.1]).

2.

Strittig ist die Weigerung der ERZ, der gegen die Kündigung gerichteten Beschwerde aufschiebende Wirkung beizulegen.

2.1 Beschwerden gegen die Kündigung von Arbeitsverhältnissen kommt keine aufschiebende Wirkung zu, es sei denn, die instruierende Behörde ordne sie an (Art. 60 Abs. 4 des Gesetzes vom 19. Juni 2003 über die

Berner Fachhochschule [FaG; BSG 435.411] i.V.m. Art. 108 Abs. 2 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01]). Damit wird der Grundsatz von Art. 68 Abs. 1 VRPG, wonach die Beschwerde grundsätzlich aufschiebende Wirkung hat, umgekehrt, was bedeutet, dass der Entzug der aufschiebenden Wirkung die Regel, deren Erteilung die Ausnahme bildet. Die aufschiebende Wirkung kann nur gewährt werden, wenn dafür wichtige Gründe bestehen (Art. 68 Abs. 2 VRPG im Umkehrschluss), wobei sowohl öffentliche als auch private Interessen derart wichtig sein können, dass sie die Gewährung der aufschiebenden Wirkung rechtfertigen können (vgl. Art. 27 Abs. 1 Bst. a und Art. 68 Abs. 4 VRPG). Der Entscheid über die aufschiebende Wirkung bedingt in der Regel eine einzelfallbezogene Interessenabwägung, wobei auch die Erfolgsaussichten in der Hauptsache beleuchtet werden können; sie fallen bei der Abwägung aber nur wesentlich ins Gewicht, wenn der Prozessausgang als eindeutig erscheint (vgl. BVR 2012 S. 145 E. 3.1, 2008 S. 433 E. 2.1, 2000 S. 385 E. 2 einleitend, je mit weiteren Hinweisen).

2.2 Das Verwaltungsgericht verfolgt im Personalrecht eine strenge Praxis, indem es ein Abweichen von der gesetzlichen Ordnung nur aus Gründen für gerechtfertigt erachtet, welche nicht in nahezu jedem Kündigungsfall gegeben sind. So sind stets erhebliche private Interessen persönlicher und finanzieller Art betroffen. Würden solche Gründe anerkannt, würde die Ausnahme zur Regel, was dem Sinn des Gesetzes und dem klaren Willen des Gesetzgebers widerspräche (vgl. BVR 2008 S. 433 E. 2.2, 2000 S. 385 E. 2 einleitend). Danach ist das öffentliche Interesse an der Entfernung der von der Kündigung betroffenen Person von der Stelle im Interesse der Wiederbesetzung durch eine andere Person, des reibungslosen Funktionierens des Betriebs und des Vermeidens weiterer Gehaltszahlungen bis zum Ausgang von Rechtsmittelverfahren gesetzlich stärker gewichtet. Dass Betroffene in dieser Situation gegebenenfalls Arbeitslosengelder beziehen müssen, vermag die Beilegung der aufschiebenden Wirkung grundsätzlich nicht zu begründen (vgl. BVR 2008 S. 433 E. 2.2 mit Hinweisen). Das Verwaltungsgericht hat als wichtigen Grund zur Herstellung der aufschiebenden Wirkung den Umstand anerkannt, dass im ganzen Personaldossier jegliche dokumentierte Hinweise auf das Vorliegen von sachlichen Kündigungsgründen fehlten (vgl. BVR 2000 S. 385 E. 2);

eine Entscheidprognose war dabei nicht ausschlaggebend, da sich nicht ausschliessen liess, dass in dem in Aussicht genommenen Beweisverfahren noch zu konkretisierende Kündigungsgründe nachgewiesen werden könnten. Gleich zu entscheiden wäre allenfalls, wenn sich anhand der Akten ohne weiteres ergeben würde, dass etwa Gehörsansprüche oder Zuständigkeitsvorschriften schwer verletzt worden sind (vgl. BVR 2009 S. 189 [VGE 23242 vom 25.3.2008] nicht publ. E. 3.1).

2.3 Entsprechend dem vorläufigen Charakter des einstweiligen Rechtsschutzes muss in der Regel ohne weitere Beweiserhebungen, aufgrund der Akten, entschieden werden. Es genügt, wenn eine Gefährdung des Rechtsanspruchs der gesuchstellenden Partei aufgrund summarischer Prüfung als wahrscheinlich erscheint, auch wenn die Möglichkeit einer Fehlannahme nicht ausgeschlossen werden kann. Zusätzliche Abklärungen und erhöhte Anforderungen an das Glaubhaftmachen der Gefährdung sind jedoch am Platz, wenn mit vorläufigen Massnahmen das Ergebnis eines Verfahrens unwiderruflich vorweggenommen wird (BVR 2008 S. 433 E. 2.3; Merkli/Aeschlimann/Herzog, Kommentar zum bernischen VRPG, 1997, Art. 27 N. 3, Art. 68 N. 17).

2.4 Im vorliegenden Fall steht keine Situation zur Diskussion, in welcher der Endentscheid mit der vorsorglichen Massnahme stark präjudiziert würde. Der Zwischenentscheid kann aufgrund der Akten ergehen; weitere Beweismassnahmen sind nicht erforderlich. Die vom Beschwerdeführer gestellten Beweisanträge (Edition der Akten von zwei weiteren Beschwerdeverfahren und von Arztberichten, Zeugeneinvernahmen, Administrativuntersuchung; Beschwerde S. 3, 16 und 19) werden daher abgewiesen, soweit sie sich überhaupt auf das vorliegende Verfahren beziehen und nicht auf die Hauptsache (Kündigung). Es besteht sodann kein Grund, dem Beschwerdeführer Frist anzusetzen zur ergänzenden Begründung der Beschwerde (Beschwerde S. 4). Der entsprechende Antrag wird ebenfalls abgewiesen, zumal die Begründung bei fristgebundenen Eingaben grundsätzlich ohnehin innert der Frist eingereicht sein muss (Art. 33 Abs. 3 VRPG).

3.

3.1 Zur Begründung des Antrags um Erteilung der aufschiebenden Wirkung bringt der Beschwerdeführer zunächst vor, er gerate infolge Wegfalls der Lohnzahlungen in eine angespannte finanzielle Situation, da er nur noch 70 oder 80 % des versicherten Verdienstes erhalten werde. Er weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass sich seine zwei Kinder noch in Ausbildung befinden (Gymnasium bzw. Universität). In pauschaler Weise und ohne nähere Begründung bringt er zudem vor, dass «die mit einer unberechtigten Kündigung erlittenen Einbussen zu persönlichen und finanziellen Problemen führen können». Schliesslich könne sich die fehlende Weiterbeschäftigung zum Nachteil seiner Berufsaussichten auswirken (Beschwerde S. 8). Damit bringt der Beschwerdeführer keine besonderen, über das übliche Mass hinausgehenden Nachteile vor, welche nicht in nahezu jedem Kündigungsfall zutreffen (vgl. vorne E. 2.2). Im Übrigen ist der Beschwerdeführer nach wie vor in Deutschland angestellt (vgl. vorne Bst. A). Wohl ist er bis zum (rechtskräftigen) Abschluss des Kündigungsverfahrens weiterhin beurlaubt (vgl. Beschwerdebeilage 4); er macht jedoch nicht geltend, dass er nicht zumindest temporär wieder an diese Stelle zurückkehren könnte. Insgesamt ist weder dargetan noch ersichtlich, dass die Verweigerung der aufschiebenden Wirkung für den Beschwerdeführer unverhältnismässige negative Auswirkungen hätte.

3.2 Der Beschwerdeführer stellt sich weiter auf den Standpunkt, es fehle «ein genau umschriebener und begründeter Kündigungsgrund» (Beschwerde S. 21).

3.2.1 Soweit der Beschwerdeführer rügt, die ERZ habe ihre Begründungspflicht verletzt, da sie nicht ausführe, welche Hinweise auf das Vorliegen sachlicher Kündigungsgründe gegeben seien (Beschwerde S. 10), kann ihm nicht gefolgt werden. Die Vorinstanz verweist in der angefochtenen Verfügung auf entsprechende Aktenstellen im Personaldossier, aus denen sich Kündigungsgründe ergeben (E. 2.2 S. 4).

3.2.2 Der Beschwerdeführer bringt sodann vor, dass die von der B._____ genannten Kündigungsgründe unklar und widersprüchlich sowie unzureichend dokumentiert und begründet seien (Beschwerde S. 9).

– In der Kündigungsverfügung führt die B._____ als Kündigungsgründe im Wesentlichen die dramatische Verschlechterung des Arbeitsverhältnisses und die massive Zerrüttung zwischen dem Beschwerdeführer und dessen direktem Vorgesetzten an sowie den Umstand, dass dieser Konflikt Auswirkungen auf die gesamte Abteilung hatte (Kündigungsverfügung Ziff. 20; Akten B._____ Reg. 8). Diese Gründe wurden dem Beschwerdeführer bereits am Gespräch vom 18. Januar 2017 dargelegt (vgl. Akten B._____ Reg. 6). Im Vordergrund steht somit der Kündigungsgrund des nachhaltigen Störens des Arbeitsklimas (Art. 18 Abs. 1 FaG i.V.m. Art. 25 Abs. 2 Bst. c PG).

3.2.3 Unstrittig besteht zwischen dem Beschwerdeführer und seinem direkten Vorgesetzten (Leiter Abteilung ...) ein schwerer Konflikt; der Beschwerdeführer selbst schliesst eine weitere Zusammenarbeit mit ihm aus (vgl. Akten B._____ Reg. 3.1, 5.7, 5.8). Aus den Akten geht sodann hervor, dass sich der Konflikt auf die ganze Abteilung ausgeweitet und zur Entstehung von zwei Lagern geführt hatte, so dass die Durchführung eines Teamcoachings notwendig wurde (vgl. Akten B._____ Reg. 5.1, 5.9, 6.1, 10.3 ff.). Sachverhältlich ist umstritten, wer den Konflikt ausgelöst bzw. überwiegend zu verantworten hat. Der Beschwerdeführer erhebt in diesem Zusammenhang schwere Mobbingvorwürfe gegen seinen Vorgesetzten und wirft ihm eine Verletzung seiner Persönlichkeitsrechte vor (vgl. Akten B._____ Reg. 3; Beschwerde S. 16 und 21). Daraus kann er für das vorliegende Verfahren indes nichts für sich ableiten: Für die Bejahung eines triftigen Kündigungsgrunds ist nicht erforderlich, dass die negative Entwicklung der Situation allein dem Beschwerdeführer anzulasten ist. 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, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 2. Aufl. 2013, S. 49 ff., 74 N. 63 mit Hinweisen auf die Rechtsprechung). Das Arbeitsverhältnis kann bereits dann beendet werden, wenn das Vertrauensverhältnis gestört und dieser Zustand nicht überwiegend auf die Vorgesetzten zurückzuführen ist (vgl. VGE 2014/359 vom 23.7.2015 E. 4.3, 2014/330 vom 19.5.2015 E. 5.3.5). Wie es sich damit im vorliegenden Fall verhält, wird die ERZ im Beschwerdeverfahren

betreffend die Kündigungsverfügung zu beurteilen haben. Jedenfalls kann dem von der B._____ angeführten Kündigungsgrund aufgrund der Akten nicht zum vornherein jegliche Plausibilität abgesprochen werden. Eine eindeutige Prozessprognose ist in dieser Hinsicht nicht möglich.

3.2.4 Nach dem Gesagten finden sich in den Akten durchaus Hinweise auf einen triftigen Kündigungsgrund. Insofern unterscheidet sich der vorliegende Sachverhalt von demjenigen, der dem in BVR 2000 S. 385 publizierten Urteil zugrunde liegt. Daraus lässt sich für die vorliegende Angelegenheit nichts ableiten (vgl. auch vorne E. 2.2).

3.3 Zu prüfen bleibt, ob die behaupteten, angeblich durch die B._____ begangenen Gehörsverletzungen die Erteilung der aufschiebenden Wirkung zu rechtfertigen vermögen (Beschwerde S. 6, 10 und 15).

3.3.1 Die B._____ hatte dem Beschwerdeführer am Gespräch vom 18. Januar 2017 die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt, die Gründe dafür erläutert und ihm hierzu mit Schreiben vom 23. Januar 2017 das rechtliche Gehör gewährt (vgl. Akten B._____ Reg. 6, 6.3). Offenbar stellte sie ihm zwar zunächst nicht das vollständige Personaldossier zu, sondern reichte mehrmals weitere Aktenstücke nach (vgl. Akten B._____ Reg. 5.4, 6.3, 7). Soweit ersichtlich, hatte der Beschwerdeführer aber schliesslich Kenntnis vom gesamten Personaldossier. Insbesondere trifft es gemäss den Akten nicht zu, dass ihm die Notiz zur Besprechung vom 18. Januar 2017 sowie das Schreiben vom 16. Januar 2017 vor Erlass der Kündigungsverfügung vom 16. Mai 2017 nicht zugestellt worden sind (vgl. Akten B._____ Reg. 6.3 und 7). Der Beschwerdeführer war somit in der Lage, sich umfassend zur Sache zu äussern. Entgegen seiner Auffassung hat die B._____ sodann in der Kündigungsverfügung einen konkreten Kündigungsgrund genannt (vgl. E. 3.2.2 ff. hiavor).

3.3.2 Ob die B._____ den rechtserheblichen Sachverhalt genügend abgeklärt hat, lässt sich bei einer summarischen Betrachtung der Akten nicht eindeutig feststellen. Bezüglich der vom Beschwerdeführer erhobenen Mobbingvorwürfe fällt auf, dass die Departementsleiterin gemäss eigenen

Angaben nach Kenntnisnahme dieser Vorwürfe zwar das Gespräch mit dem Abteilungsleiter suchte (vgl. Akten ERZ act. 7 S. 10). Eine Notiz zu diesem Gespräch wurde jedoch offenbar nicht erstellt; ebenso wenig sind weitere Abklärungen in diesem Zusammenhang dokumentiert. Erst im Verfahren vor der ERZ hat die Schule zu den Mobbingvorwürfen und zur Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer Schreiben bzw. Stellungnahmen des Direktvorgesetzten sowie von weiteren Mitarbeitenden eingereicht, die allerdings erst nach Anhebung des Beschwerdeverfahrens erstellt worden sind (vgl. Akten B. _____ Reg. 10.2 ff.). Insoweit könnte eine Gehörsverletzung wegen unzureichender Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts im Raum stehen. Wie es sich damit im Einzelnen verhält, wird die ERZ im Rahmen des Hauptverfahrens (Überprüfung der Kündigungsverfügung) zu beurteilen haben. Dasselbe gilt, soweit der Beschwerdeführer rügt, die B. _____ habe seine Beweisanträge zu Unrecht nicht abgenommen (Beschwerde S. 15).

3.3.3 Nach dem Gesagten können bei einer summarischen Prüfung Gehörsverletzungen durch die B. _____ nicht ausgeschlossen werden. Es handelt sich jedoch nicht um Verletzungen, deren Heilung im Verfahren vor der ERZ – welche über die gleiche Kognition verfügt wie die B. _____ (Art. 66 VRPG) – von vornherein ausgeschlossen wäre (vgl. zu den Voraussetzungen statt vieler BGE 137 I 195 E. 2.3.2; BVR 2012 S. 28 E. 2.3.5). Die Vorinstanz hat dem Beschwerdeführer im Hauptverfahren bereits Gelegenheit gegeben, sich zur Stellungnahme der B. _____ und zu den neuen Eingaben zu äussern; davon hat er Gebrauch gemacht (Akten ERZ act. 8, 14). Soweit erforderlich kann sie im Rahmen des Beschwerdeverfahrens zudem (weitere) Beweismassnahmen zur Ermittlung des rechtserheblichen Sachverhalts treffen und dem Beschwerdeführer alsdann Gelegenheit geben, sich zum Beweisergebnis zu äussern (Art. 24 VRPG). Damit stehen hier keine Gehörsverletzungen zur Diskussion, die im Rahmen des einstweiligen Rechtsschutzes berücksichtigt werden müssten (vgl. vorne E. 2.2).

3.4 Insgesamt sind keine wichtigen Gründe gegeben, die es rechtfertigen, der Beschwerde an die ERZ aufschiebende Wirkung beizulegen.

Die angefochtene Zwischenverfügung hält der Rechtskontrolle stand. Die Beschwerde erweist sich daher als unbegründet und ist abzuweisen.

4.

Der Beschwerdeführer wird bei diesem Ausgang kostenpflichtig (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 VRPG).

5.

Gegen das vorliegende Urteil steht grundsätzlich die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht offen (Art. 82 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht [Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110]), steht doch in der Hauptsache ebenfalls dieses Rechtsmittel zur Verfügung; namentlich erreicht der Streitwert die Grenze von Fr. 15'000.-- gemäss Art. 85 Abs. 1 Bst. b BGG (Grundsatz der Einheit des Verfahrens; vgl. BGE 143 II 425 E. 1.3 mit Hinweisen). Da es sich um einen Zwischenentscheid im Sinn von Art. 93 BGG handelt (vgl. BGE 135 II 30 E. 1.3, 133 V 477 E. 4.1), ist die Beschwerde aber nur zulässig, wenn die zusätzlichen Voraussetzungen von Art. 93 Abs. 1 BGG erfüllt sind.

Demnach entscheidet der Einzelrichter:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr.1'000.--, werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3. Es werden keine Parteikosten gesprochen.

4. Zu eröffnen:

- dem Beschwerdeführer
- der Beschwerdegegnerin
- der Erziehungsdirektion des Kantons Bern

Der Einzelrichter:

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.--.