100.2026.293U
MAM/AMA

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil der Einzelrichterin vom 30. Oktober 2026

Verwaltungsrichterin Marti
Gerichtsschreiberin Herbst

Universität Bern
handelnd durch die Universitätsleitung, Hochschulstrasse 6, 3012 Bern

Beschwerdeführerin

gegen

A._____
vertreten durch Fürsprecher …

Beschwerdegegnerin

und

Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern
Sulgeneckstrasse 70, 3005 Bern

betreffend Personalrecht; Kündigung des Arbeitsverhältnisses; Erteilung der aufschiebenden Wirkung (Zwischenverfügung der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern vom 29. Juli 2026; 2026.BKD.3444)

Prozessgeschichte und Erwägungen:

1.

1.1 A._____ ist seit dem 1. März 2014 am Departement … der Universität Bern (B._____) tätig. Seit dem 1. Februar 2018 bekleidet sie die Funktion als wissenschaftliche Mitarbeiterin …. Am 27. November 2025 teilte ihr der Direktor des B._____ mit, dass ihre Stelle infolge einer Umstrukturierung per 31. August 2026 aufgehoben werde. Seit dem 18. Februar 2026 ist A._____ krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Mit Verfügung vom 13. Mai 2026 löste die Universitätsleitung das Arbeitsverhältnis mit ihr per 31. August 2026 auf.

1.2 Gegen diese Verfügung erhob A._____ am 10. Juni 2026 Beschwerde bei der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern (BKD) und stellte folgende Rechtsbegehren:

> «1. Es sei festzustellen, dass die angefochtene Verfügung nichtig ist.
>
> Eventualiter:
> Die angefochtene Verfügung sei mangels sachlich zureichender, triftiger Gründe aufzuheben, und die Beschwerdeführerin sei im B._____ weiter zu beschäftigen.
>
> Subeventualiter:
> Die Beschwerdeführerin sei in einer zumutbaren Ersatzstelle […] weiter zu beschäftigen.
>
> Subsubeventualiter:
> Die Beschwerdegegnerin sei anzuweisen, binnen Frist ein Verfahren auf Ausrichtung einer Abgangsentschädigung einzuleiten.
>
> 2. Der Beschwerde sei die aufschiebende Wirkung zu erteilen.
>
> [...]»

Mit Zwischenverfügung vom 29. Juli 2026 hiess der instruierende Rechtsdienst der BKD das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung gut und erteilte der Beschwerde vom 10. Juni 2026 die aufschiebende Wirkung.

1.3 Gegen diese Zwischenverfügung hat die Universität Bern am 25. August 2026 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben. Sie beantragt, die angefochtene Zwischenverfügung sei aufzuheben und das Gesuch um Erteilung der aufschiebenden Wirkung sei abzuweisen. Der Beschwerde gegen die Kündigung infolge Aufhebung der Stelle sei keine aufschiebende Wirkung zuzuerkennen.

A._____ und die BKD beantragen mit Beschwerdeantwort vom 14. September 2026 bzw. mit Vernehmlassung vom 24. September 2026, die Beschwerde sei abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden könne.

2.

2.1 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, ob die BKD der Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung zu Recht aufschiebende Wirkung beigelegt hat (vgl. vorne E. 1.2). Die angefochtene Verfügung schliesst das Verfahren 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 VPRG). 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.

2.2 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 wiedergutzumachenden Nachteil bewirken können.

2.2.1 Ein nicht wiedergutzumachender Nachteil im Sinn von Art. 61 Abs. 3 Bst. a VRPG wird praxisgemäss 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 Aufhebung 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 dargetan sein, wobei das Glaubhaftmachen genügt (BVR 2017 S. 205 E. 1.3, 2016 S. 237 E. 5.1 mit Hinweisen).

2.2.2 Die Universität macht geltend, dass ihr durch die der Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung erteilte aufschiebende Wirkung sowohl ein finanzieller als auch ein betrieblich-organisatorischer nicht wiedergutzumachender Nachteil entstehe (Beschwerde S. 5 f.). – Die Universität löste das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin auf, da ihre Stelle infolge einer Umstrukturierung aufgehoben wurde (vgl. Kündigungsverfügung vom 13.5.2026 [Beschwerdebeilage {BB} 11], auch zum Folgenden). Das C._____ sei geräumt und die Arbeiten in den Bereichen der D._____ seien eingestellt worden. Damit seien die Aufgaben der Beschwerdegegnerin in den Bereichen der Qualitätssicherung und der Freigabe von E._____ weggefallen. Wird der Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung aufschiebende Wirkung erteilt, ist die Universität verpflichtet, die Beschwerdegegnerin trotz der bereits erfolgten Stellenaufhebung weiterhin zu beschäftigen bzw. ihr das Gehalt zu bezahlen. Ein günstiger Endentscheid vermöchte die damit einhergehenden betrieblich-organisatorischen Nachteile nicht zu beseitigen. Da die Universität das Gehalt bei Abweisung der Beschwerde in der Hauptsache regelmässig nicht mehr zurückfordern könnte (zur Rückforderung des Gehalts vgl. BVR 2016 S. 5 E. 3), ist auch darin ein nicht wiedergutzumachender Nachteil zu erblicken (vgl. VGer ZH VB.2014.00007 vom 19.3.2014 E. 1.3). Die hier strittige Zwischenverfügung ist somit selbständig anfechtbar.

2.3 Die Universität hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen. Sie ist durch die angefochtene Zwischenverfügung besonders berührt und hat als Arbeitgeberin ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Auf die form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten.

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

2.5 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]).

3.

Strittig ist, ob die BDK der gegen die Kündigung gerichteten Beschwerde zu Recht aufschiebende Wirkung beigelegt hat.

3.1 Beschwerden gegen die Kündigung von Arbeitsverhältnissen kommt keine aufschiebende Wirkung zu, es sei denn, die instruierende Behörde ordne sie an (Art. 76 Abs. 5 des Gesetzes vom 5. September 1996 über die Universität [Universitätsgesetz, UniG; BSG 436.11] 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 umgekehrt, wonach die Beschwerde grundsätzlich aufschiebende Wirkung hat. Das 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). Dabei können sowohl öffentliche als auch private Interessen derart wichtig sein, dass sie die Gewährung der aufschiebenden Wirkung rechtfertigen (vgl. Art. 27 Abs. 1 Bst. a und Art. 68 Abs. 4 und 5 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; Daum/Rechsteiner, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 68 N. 24 f.).

3.2 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 für die Erteilung der auf-

schiebenden Wirkung 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). 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; Daum/Rechsteiner, a.a.O., Art. 68 N. 25). 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).

3.3 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; Daum/Rechsteiner, a.a.O., Art. 68 N. 43). – 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.

4.

Zu prüfen ist, ob die BKD zu Recht von wichtigen Gründen ausgegangen ist, die es rechtfertigen, der Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung aufschiebende Wirkung beizulegen.

4.1 Die BKD hat erwogen, dass sich dem Personaldossier der Beschwerdegegnerin zwar Hinweise auf sachliche Kündigungsgründe entnehmen liessen. Die finanziellen Interessen der Beschwerdegegnerin fielen auch nicht wesentlich ins Gewicht, da solche Interessen nahezu bei jeder Kündigung bestünden. Allerdings seien die Erfolgsaussichten in der Hauptsache nicht «vernachlässigbar». Dem Personalgesetz lasse sich nicht entnehmen, dass der zeitliche Kündigungsschutz bei der Kündigung infolge Aufhebung der Stelle nicht zur Anwendung komme. Zudem sei nicht «plausibel», dass das Urteil des Bundesgerichts 8C_910/2014 vom 20. März 2015 massgebend sein solle. Werde die Kündigung während einer Sperrfrist zugestellt, sei die Rechtsfolge (Nichtigkeit der Kündigung) zudem ausdrücklich geregelt. «Damit [fielen] in diesem Ausnahmefall die Erfolgsaussichten wesentlich ins Gewicht», weshalb der Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung die aufschiebende Wirkung beizulegen sei (angefochtener Entscheid E. 2.4, Vernehmlassung S. 2).

4.2 Die Universität bringt dagegen vor, es bestünden keine wichtigen Gründe, die für die Erteilung der aufschiebenden Wirkung sprächen. Der Prozessausgang erscheine nicht eindeutig zugunsten Beschwerdegegnerin, da die Sperrfristen bei einer Kündigung infolge Aufhebung der Stelle nicht anwendbar seien. Aus der Systematik des Personalgesetzes werde deutlich, dass es dem Willen des Gesetzgebers entspreche, die Sperrfristen von Art. 28 Abs. 1 PG ausschliesslich bei ordentlichen Kündigungen gemäss Art. 25 PG anzuwenden, nicht aber bei Kündigungen infolge Aufhebung der Stelle gemäss Art. 30 PG. Bei einer Kündigung infolge Aufhebung der Stelle werde den Interessen der betroffenen Personen in erhöhtem Mass durch mögliche Leistungen bei Austritt (Abgangsentschädigung) sowie durch die Instrumente der Stellenvermittlungsverordnung Rechnung getragen. Dies ergebe sich auch aus dem Urteil des Bundesgerichts 8C_910/2014 vom 20. März 2015 (Beschwerde S. 11 ff.). Angesichts der bereits erfolgten Stellenaufhebung und der Umverteilung der finanziellen Mittel würden die öffent-

lichen Interessen an der Entfernung der Beschwerdegegnerin von der Stelle deren private Interessen überwiegen. Der Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung sei daher die aufschiebende Wirkung nicht zu erteilen bzw. zu entziehen (Beschwerde S. 14 f.).

4.3 Zum Kündigungsgrund ergibt sich Folgendes: Die Universität hat das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin infolge einer Stellenaufhebung aufgelöst (Kündigungsverfügung vom 13.5.2026 [BB 11]). Art. 30 PG regelt die Kündigung infolge Stellenaufhebung, mithin die Auflösung des Anstellungsverhältnisses aus einem objektiven, insbesondere einem betrieblich-organisatorischen Grund (Hans-Ulrich Zürcher, Personalrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 3. Aufl. 2021, S. 51 ff., 84 f. N. 88; ferner Daniel von Kaenel, Die Beendigung des Angestelltenverhältnisses nach bernischem Personalrecht, in BVR 1996 S. 193 ff., 212). – Aus den Akten ergibt sich, dass die Universitätsleitung am 29. März 2022 beschloss, die Professur für F._____ nach der Emeritierung von Prof. G._____ nicht wiederzubesetzen und eine neue Professur im Bereich «H._____» zu errichten (Beschluss vom 29.3.2022 [BB 5]). Anschliessend erstellte die Fakultät einen Strukturbericht und beantragte der Universitätsleitung am 9. Dezember 2022, das Ordinariat in F._____ sei nicht wieder zu besetzen, die Stelle solle neu ausgerichtet und im Bereich «H._____» auf Stufe … mit Stellenantritt auf den 1. Dezember 2023 ausgeschrieben werden. Die Universität stimmte diesen Anträgen mit Beschluss vom 10. Januar 2023 (BB 7) zu. Das bisherige C._____ wurde zwischenzeitlich geräumt und die Arbeiten in den Bereichen der D._____ vollständig eingestellt (vorne E. 2.2.2). Damit sind auch die bisherigen Aufgaben der Beschwerdegegnerin in den Bereichen der Qualitätssicherung und der Freigabe von E._____ für die Anwendung an Menschen sowie die Mitarbeit bei der Beantragung von klinischen Studien und «quality-dossiers» für neue E._____ weggefallen (vgl. Stellenbeschreibung vom 18.12.2017 [BB 3]). Nach dem Gesagten lassen sich dem Personaldossier der Beschwerdegegnerin somit Hinweise auf einen sachlichen Kündigungsgrund entnehmen (vgl. auch angefochtene Zwischenverfügung E. 2.4). Dass die Stelle in missbräuchlicher Weise aufgehoben worden wäre, um die Beschwerdegegnerin leichter aus dem Arbeitsverhältnis entfernen zu können, ist – im Rahmen der hier vorzunehmenden summarischen Prüfung

– nicht ersichtlich (vgl. dazu VGE 2009/279 vom 4.5.2010 E. 4.6; Hans-Ulrich Zürcher, a.a.O., S. 85 N. 88).

4.4 Die Universität löste das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin mit Verfügung vom 13. Mai 2026 auf, obschon sie seit dem 18. Februar 2026 krankheitsbedingt arbeitsunfähig war (vgl. ärztliche Zeugnisse vom 18.2.2026, 19.3.2026 und 16.4.2026 [vgl. Beilagen 14-17 zur Beschwerde vom 10.6.2026, in Akten BKD]). Im Hauptverfahren ist strittig, ob die Sperrfristen nach Art. 28 Abs. 1 PG auch bei der Kündigung infolge Aufhebung der Stelle nach Art. 30 PG Anwendung finden. Zu prüfen sind die diesbezüglichen Prozessaussichten:

4.4.1 Die Anstellungsbehörde darf das Arbeitsverhältnis gemäss Art. 28 Abs. 1 Bst. b PG nicht kündigen, während die Angestellten ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind. Die Sperrfrist beträgt ab dem zweiten bis und mit dem fünften Dienstjahr 60 Tage, ab dem sechsten bis und mit dem neunten Dienstjahr 150 Tage und ab dem zehnten Dienstjahr 180 Tage. Kündigungen, die während einer Sperrfrist erklärt werden, sind nach Art. 28 Abs. 2 PG nichtig.

4.4.2 Art. 28 Abs. 1 Bst. b PG bezweckt während einer gewissen Dauer den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor einer Kündigung zur Unzeit (Randtitel). Die Regelung ist an Art. 336c des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) angelehnt (Vortrag des Regierungsrats zum Personalgesetz [nachfolgend: Vortrag zum PG], in Tagblatt des Grossen Rats 2004, Beilage 20, S. 13; zur Vorgängernorm Daniel von Kaenel, a.a.O., S. 199). – Art. 336c OR liegt folgende Überlegung zu Grunde: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen gegen das Risiko geschützt werden, die Kündigung zu einem Zeitpunkt zu erhalten, in dem sie auf Ende der Kündigungsfrist kaum eine neue Stelle finden können. Die Kündigung soll der angestellten Person in einem für sie günstigeren Zeitpunkt zugehen. Wird das Arbeitsverhältnis während der Sperrfrist gekündigt, muss die Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist wiederholt bzw. erneut ausgesprochen werden (zum Ganzen VGE 2019/168 vom 22.7.2020 E. 2.2 mit Hinweisen).

4.4.3 Art. 28 Abs. 4 PG hält fest, dass die Sperrfristen bei einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund nicht gelten. Ebenfalls nicht zur Anwendung kommen die Sperrfristen bei der Kündigung während der Probezeit (vgl. Art. 28 Abs. 1 [Einleitungssatz] PG). Einen darüber hinausgehenden ausdrücklichen Ausschluss der Sperrfristen sieht das Personalgesetz nicht vor. Der Vortrag zum PG äussert sich nicht zur Frage, ob die Sperrfristen bei den Kündigungen infolge Stellenaufhebung zu beachten sind (S. 13). Die Wegleitung des Personalamts zur unverschuldeten Kündigung hält demgegenüber fest, dass die Sperrfristen gemäss Art. 28 PG bei einer Kündigung infolge Aufhebung der Stelle nicht anwendbar sind. Die Interessen der betroffenen Personen würden in diesen Fällen durch die Instrumente der Stellenvermittlungsverordnung vom 16. September 2020 (StvV; BSG 153.011.2) bzw. durch mögliche Leistungen bei Austritt in erhöhtem Mass geschützt (Personalamt [Hrsg.], Unverschuldete Kündigung – Wegleitung zur StvV, 2021, Ziff. 5 [BB 12]). Wegleitungen sind für Gerichte zwar nicht verbindlich; sie werden jedoch berücksichtigt, wenn die betroffene Verwaltungsverordnung eine dem Einzelfall angepasste und gerecht werdende Auslegung der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zulässt (vgl. zur Bedeutung solcher Praxishilfen statt vieler BVR 2021 S. 159 E. 4.3, 2018 S. 139 E. 2.3). Das Bundesgericht hat sich im Urteil 8C_910/2014 vom 20. März 2015 zudem mit der Frage befasst, ob die Stadt Olten ein Arbeitsverhältnis aufgrund einer Stellenaufhebung beenden durfte, obwohl die angestellte Person krankheitsbedingt arbeitsunfähig war. Es kam zum Schluss, dass es nicht zu beanstanden sei, wenn das kommunale Recht den Kündigungsschutz für jene Fälle ausschliesse, in denen das Arbeitsverhältnis wegen Aufhebung der Stelle beendigt werde. Ob die Wegleitung des Personalamts eine sachgerechte Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen zulässt und welche Rückschlüsse sich aus dem genannten Urteil des Bundesgerichts ziehen lassen, bedürfte einer eingehenden Prüfung. Wie es sich damit und insbesondere mit der Frage verhält, ob die Sperrfristen bei Kündigungen infolge Stellenaufhebung Anwendung finden, wird die BKD im Hauptverfahren zu entscheiden haben. Eine eindeutige Prozessprognose ist in dieser Hinsicht nicht möglich. Unter diesen Umständen kommt den Erfolgsaussichten in der Hauptsache bei der Interessensabwägung kein entscheidendes Gewicht zu (vgl. vorne E. 3.1). Bei rechtlichen Unklarheiten drängt sich vielmehr Zurückhaltung auf, weil in diesem Fall die erforderlichen

Entscheidgrundlagen im Hauptverfahren erst noch beschafft oder erarbeitet werden müssen (Daum/Rechsteiner, a.a.O., Art. 27 N. 18; vgl. ferner BGE 130 II 149 E. 2.2; Thomas Merkli, Vorsorgliche Massnahmen und aufschiebende Wirkung bei Beschwerden in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten und subsidiären Verfassungsbeschwerden, in ZBl 2008 S. 416 ff., 423).

4.5 Neben den Hinweisen auf einen sachlichen Kündigungsgrund (vgl. vorne E. 4.3) und den Erfolgsaussichten in der Hauptsache (vgl. E. 4.4 hiervor) ist im Rahmen der einzelfallbezogenen Interessenabwägung Folgendes zu beachten: Wie die BKD zutreffend erwogen hat, fallen die finanziellen und persönlichen Interessen der Beschwerdegegnerin nicht wesentlich ins Gewicht, da diese nahezu in jedem Kündigungsfall vorhanden sind (vgl. vorne E. 4.1 und angefochtene Zwischenverfügung E. 2.4). Diesen privaten Interessen steht das öffentliche Interesse an der Entfernung der Beschwerdegegnerin von der Stelle gegenüber, das hier stark gewichtet. Es ist namentlich zu berücksichtigen, dass das Arbeitsverhältnis infolge Aufhebung der Stelle aufgelöst wurde. Das C._____ wurde geräumt und die Arbeiten im Bereich D._____ wurden vollständig eingestellt. Damit sind auch die bisherigen Aufgaben der Beschwerdegegnerin in den Bereichen der Qualitätssicherung und der Freigabe von E._____ weggefallen (vgl. vorne E. 4.3). Insgesamt überwiegt das öffentliche Interesse an der Entfernung der Beschwerdegegnerin von der Stelle ihre entgegenstehenden privaten Interessen. Es liegen somit keine wichtigen Gründe vor, die es rechtfertigen, der Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung die aufschiebende Wirkung zu erteilen.

4.6 Die Zwischenverfügung, mit welcher der instruierende Rechtsdienst der BKD der Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung aufschiebende Wirkung beigelegt hat, hält damit der Rechtskontrolle nicht stand. Die Beschwerde ist gutzuheissen und die Zwischenverfügung vom 29. Juli 2026 aufzuheben. Es ist festzustellen, dass der Beschwerde gegen die Kündigungsverfügung die aufschiebende Wirkung von Gesetzes wegen entzogen ist (vgl. Art. 76 Abs. 5 UniG i.V.m. Art. 108 Abs. 2 PG).

5.

Die Beschwerdegegnerin wird bei diesem Ausgang des Verfahrens kostenpflichtig (Art. 108 Abs. 1 VRPG). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 3 i.V.m. Art. 104 VRPG).

6.

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 die Einzelrichterin:

1. Die Beschwerde wird gutgeheissen und die Zwischenverfügung vom 29. Juli 2026 wird aufgehoben. Es wird festgestellt, dass der Beschwerde vom 10. Juni 2026 gegen die Kündigungsverfügung die aufschiebende Wirkung von Gesetzes wegen entzogen ist.

2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr.1'500.--, werden der Beschwerdegegnerin auferlegt.

3. Es werden keine Parteikosten gesprochen.

4. Zu eröffnen:
   - Beschwerdeführerin
   - Beschwerdegegnerin
   - Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern

Die Einzelrichterin: Die Gerichtsschreiberin:

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Eröffnung beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, 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. i.V.m. Art. 85 Abs. 1 BGG erreicht Fr. 15'000.--.