

BL_GERICHTE 810 25 204 vom 14. Oktober 2025

BL Gerichte, 2025-10-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_810_25_204

FR: BL_GERICHTE 810 25 204 du 14 octobre 2025

IT: BL_GERICHTE 810 25 204 del 14 ottobre 2025

Regeste

Verlegung des Arbeitsorts einer Lehrerin / Wichtige Gründe für den Entzug der aufschiebenden Wirkung / Interessenabwägung unter Einbezug der Prozessaussichten

Erwägungen

E. 1

Gemäss § 43 Abs. 1 des Gesetzes über die Verfassungs- und Verwaltungsprozessordnung (VPO) vom 16. Dezember 1993 ist die verwaltungsgerichtliche Beschwerde beim Kantonsgericht, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, zulässig gegen Verfügungen und Entscheide des Regierungsrates sowie letztinstanzliche Entscheide der Direktionen und gegen letztinstanzliche Entscheide der Landeskirchen, sofern dem Kantonsgericht die Zuständigkeit nicht durch dieses Gesetz oder durch andere Gesetze entzogen ist. Angefochten ist vorliegend ein Entscheid über den Entzug der aufschiebenden Wirkung und damit ein selbständig eröffneter Zwischenentscheid. Gemäss § 43 Abs. 2 bis lit. f VPO können den Entzug der aufschiebenden Wirkung betreffende Zwischenverfügungen selbständig mit der verwaltungsgerichtlichen Beschwerde angefochten werden. Voraussetzung ist, dass das Kantonsgericht in der Hauptsache zuständig ist, was für Angelegenheiten des öffentlichen Personalrechts der Fall ist. Zwischenverfügungen der verfahrensleitenden Instanz im Verwaltungsbeschwerdeverfahren werden dem Regierungsrat und nicht der instruierenden Behörde zugerechnet, weshalb die Verfügung der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion vom 30. Juli 2025 direkt beim Kantonsgericht anfechtbar ist (Urteil des Kantonsgerichts, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht [KGE VV], vom 6. September 2023 [810 23 151] E. 2). Über Beschwerden gegen Zwischenverfügungen entscheidet die präsidierende Person (§ 1 Abs. 3 lit. f VPO). Die Beschwerdeführerin ist durch den angefochtenen Entscheid berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Änderung, weshalb sie nach § 47 Abs. 1 lit. a VPO zur verwaltungsgerichtlichen Beschwerde legitimiert ist. Auf die frist- und formgerecht erhobene Beschwerde ist einzutreten.

E. 2

Mit der verwaltungsgerichtlichen Beschwerde können gemäss § 45 Abs. 1 VPO Rechtsverletzungen einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung oder Missbrauch des Ermessens (lit. a) sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts (lit. b) gerügt werden. Die Beurteilung der Angemessenheit ist dem Kantonsgericht dagegen vorliegend untersagt (§ 45 Abs. 1 lit. c VPO). Da der angefochtene Zwischenentscheid auf einer summarischen und ermessensgeprägten Prüfung beruht, kann die Beurteilung durch das Kantonsgericht allerdings nicht detaillierter ausfallen (KGE VV vom 28. März 2019 [810 18 281] E. 2; KGE VV vom 17. Januar 2014 [810 13 383] E. 2; vgl. Peter Hänni, Rechtsschutz gegen kantonale Entscheide in personalrechtlichen Streitigkeiten, in:

Helbling/Poledna [Hrsg.], Personalrecht des öffentlichen Dienstes, Bern 1999, S. 574). Das Kantonsgericht kontrolliert im Anfechtungsfall gestützt auf die Aktenlage, ob die Vorinstanz ihr Ermessen überschritten oder missbraucht hat, und hebt deren Entscheid nur auf, wenn sie wesentliche Interessen ausser Acht gelassen oder offensichtlich falsch bewertet hat oder die getroffene Lösung den Sachentscheid in unzulässiger Weise präjudiziert (KGE VV vom 28. März 2019 [810 18 281] E. 2; KGE VV vom 7. Dezember 2016 [810 16 159] E. 4). 3.1 Nach § 34 Abs. 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes Basel-Landschaft (VwVG BL) vom 13. Juni 1988 haben der Lauf der Beschwerdefrist und die Beschwerdeeinreichung aufschiebende Wirkung. Die Beschwerdeinstanz kann die aufschiebende Wirkung aus wichtigen Gründen ganz oder teilweise entziehen, unter anderem wenn ein öffentliches Interesse den sofortigen Vollzug einer belastenden Verfügung erfordert (§ 34 Abs. 2 lit. c VwVG BL). Der Entzug der aufschiebenden Wirkung bedeutet, dass die Verfügung vollstreckt werden kann, auch wenn die Verfügung noch nicht in volle Rechtskraft erwachsen ist (BGE 140 II 134 E. 2). Da das Gesetz die aufschiebende Wirkung als Grundsatz festlegt, müssen überzeugende Gründe von einer gewissen sachlichen und zeitlichen Dringlichkeit vorliegen, welche es nicht zulassen, dass der Entscheid in der Hauptsache abgewartet wird. Dies bedeutet jedoch nicht, dass nur ganz aussergewöhnliche Gründe den Entzug der aufschiebenden Wirkung rechtfertigen könnten (BGE 130 II 149 E. 2.2; BGE 129 II 286 E. 3.2; Urteil des BGer 1C_11/2025 vom 18. Februar 2025 E. 4.2; Cléa Bouchat, L'effet suspensif en procédure administrative, Basel 2015, Rz. 752). Ob im Einzelfall der Suspensiveffekt zu belassen oder zu entziehen ist, beurteilt sich aufgrund einer Interessenabwägung. Nach der Rechtsprechung hat die zuständige Behörde im Einzelfall zu prüfen, ob die Gründe, welche für die sofortige Vollstreckbarkeit sprechen, gewichtiger sind als jene, die für die gegenteilige Lösung angeführt werden können. Die Prozessaussichten werden bei der Interessenabwägung miterwogen, wenn ihre Beurteilung zu einem eindeutigen Ergebnis führt (BGE 145 I 73 E. 7.2.3.2; BGE 129 II 286 E. 3; KGE VV vom 7. Dezember 2016 [810 16 159] E. 4; KGE VV vom 1. Juni 2011 [810 11 70] E. 4; Isabelle Häner, Vorsorgliche Massnahmen im Verwaltungsverfahren und Verwaltungsprozess, ZSR 116, 1997 II, Rz. 40). 3.2 Im angefochtenen Entscheid erwägt die Vorinstanz im Wesentlichen, eine eindeutige Entscheidprognose sei vorliegend nicht möglich. Der Beschwerdeführerin würden bei einem sofortigen Wechsel und einer vorläufigen Tätigkeit im neuen Schulhaus aber keine Nachteile entstehen, die später nicht mehr ausgeglichen werden könnten. Bei einem Verbleib im bisherigen Schulhaus würden sich im Falle der späteren Abweisung der Verwaltungsbeschwerde und dem unterjährigen Schulhauswechsel die selben Schwierigkeiten ergeben. Ebenso sei nicht ersichtlich, weshalb die berufliche Reputation der Beschwerdeführerin durch eine vorläufige Tätigkeit im Schulhaus C. nachhaltig beschädigt werden sollte. Auf der anderen Seite sei festzustellen, dass das neue Schuljahr kurz bevorstehe und die Vorbereitungen dazu bereits weit fortgeschritten seien. Auch habe die Primarschule B. nicht nur die Klassenbildung vorgenommen, sondern den Lehrpersonen auch die Pensen und die Klassen und die Schulhäuser zugeteilt. Würde die Beschwerdeführerin vorerst entgegen der Planung der Schulleitung weiterhin im bisherigen Schulhaus D. eingesetzt werden, könnte dies zu organisatorischen Schwierigkeiten führen. Die Planungssicherheit für das gesamte pädagogische Team der beiden Schulhäuser würde dadurch beeinträchtigt. Vom Risiko, dass eine rechtzeitige Anpassung der Schuljahrplanung nicht mehr möglich sei, wären letztlich insbesondere die Schülerinnen und Schüler betroffen. Ein geregelter, gut organisierter Schulstart wäre auf jeden Fall

gefährdet. Bei diesen wichtigen schulorganisatorischen Gründen handle es sich um öffentliche Interessen, die vorliegend die privaten Interessen der Beschwerdeführerin am Verbleib an ihrem bisherigen Arbeitsplatz überwiegen und den Entzug der aufschiebenden Wirkung rechtfertigen würden. 3.3 Die Beschwerdeführerin entgegnet in der Beschwerdeeingabe zusammengefasst, die von der Vorinstanz angeführten schulorganisatorischen Gründe vermöchten allenfalls aufzuzeigen, dass ein sofortiger Vollzug der Versetzung administrative Umtriebe und ein gewisses organisatorisches Ungemach vermeiden könnte - die vom Gesetz erforderlichen wichtigen Gründe lägen damit aber nicht vor. Die aufschiebende Wirkung könne nicht allein gestützt auf blosser Zweckmässigkeitsüberlegungen entzogen werden, zumal die geltend gemachte Dringlichkeit und die angeführten Planungsschwierigkeiten selbstverschuldet seien. Mit dem vorzeitigen Vollzug der Versetzung würden vollendete Tatsachen geschaffen, welche den grundsätzlich vorgesehenen Rechtsschutz faktisch vereiteln würden. Sollte der Beschwerde im Hauptverfahren stattgegeben und die Versetzung aufgehoben werden, würde dies nachträglich zu ebenso erheblichen organisatorischen Unannehmlichkeiten führen. Dieser Aspekt sei nicht in die Interessenabwägung eingeflossen. Diese erweise sich insgesamt als unverständlich und in sich widersprüchlich. Die Vorinstanz verkenne den Kernzweck des Suspensiveffekts, der nicht wiedergutzumachende Nachteile verhindern solle. Der Beschwerdeführerin drohten durch die vorzeitige disziplinarische Versetzung irreparable Nachteile in der Form einer öffentlichen Brandmarkung, einer nachhaltigen Rufschädigung sowie einer nicht zu unterschätzenden psychischen Belastung, die sich auch auf ihre berufliche Zukunft auswirken würden. Die individuellen Interessen der Beschwerdeführerin, durch die Gewährung der aufschiebenden Wirkung effektiven Rechtsschutz zu erhalten und irreparable berufliche - und damit einhergehend auch finanzielle - Nachteile zu vermeiden, würden die primär administrativen und zudem selbstverursachten Interessen der Schulleitung deutlich überwiegen. 3.4 In ihren Vernehmlassungen bekräftigen die Vorinstanz und der Beschwerdegegner, dass die öffentlichen Interessen - und damit sowohl die Interessen der Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern als auch die Interessen der Lehrerschaft - an einer verbindlichen Zuordnung und einem geregelten Schulstart die privaten Interessen der Beschwerdeführerin überwiegen würden. 4.1 Die vorinstanzlichen Erwägungen vermögen nicht zu überzeugen. So ist etwa die Auffassung, wonach der Beschwerdeführerin durch den sofortigen Vollzug der Versetzung keine nicht wiedergutzumachenden Nachteile erwachsen würden, in dieser Form nicht haltbar. Auch wenn die von der Beschwerdeführerin geltend gemachten negativen Folgen des Schulhauswechsels zu relativieren sind (vgl. unten E. 4.3), kann dennoch nicht in Abrede gestellt werden, dass sich die für sie damit verbundenen Unannehmlichkeiten sofort und für die Dauer des Verfahrens auswirken, ohne dass diese später rückwirkend kompensiert werden können. Der Beschwerdeführerin ist ebenfalls darin beizupflichten, dass die angeführten schulorganisatorischen Sachzwänge erst daraus resultieren, dass die sofortige Umsetzung der Arbeitsplatzverlegung in der Planung vorweggenommen wurde. Die Argumentation erscheint in der Tat zirkelschlüssig, wenn der wichtige Grund für den Entzug der aufschiebenden Wirkung auf der sofortigen Vollstreckung des Entscheids beruht. Wird zusätzlich berücksichtigt, dass die Schulbehörden im Alltag regelmässig mit Situationen konfrontiert sind, die flexible organisatorische Reaktionen erfordern - etwa infolge eines unerwarteten längerfristigen Ausfalls einer Lehrperson oder auch aufgrund kurzfristiger Komplikationen bei der Klassenbildung oder Stundenplanung -, steht der angeführte wichtige Grund für den

ausnahmsweisen Entzug des Suspensiveffekts auf tönernen Füßen. Dennoch ist der angefochtene Entscheid aus den nachfolgenden Überlegungen im Ergebnis zu schützen. 4.2

Hintergrund der streitgegenständlichen Versetzung ist - anders als die vorinstanzlichen Erwägungen vermuten lassen - keine schulorganisatorische Umstrukturierung. Es handelt sich bei der materiellen Streitsache vielmehr um eine Personalführungsmassnahme in einem zwischen der Beschwerdeführerin und ihren Vorgesetzten im Schulhaus D. offen entbrannten Arbeitskonflikt. Die Versetzung in das Schulhaus C. , wo sie anderen Konrektorinnen unterstellt ist, soll der Beschwerdeführerin - so die E-Mail-Nachricht der Schulleitung an sie vom 11. Februar 2025 - "einen Neuanfang ermöglichen". Gemeint ist damit offensichtlich eine Chance für die Überwindung der auf der zwischenmenschlichen Ebene aufgetretenen Differenzen. Zusammengefasst wirft die Schulleitung der Beschwerdeführerin in der Verfügung vom 26. Mai 2025 vor, dass sie ihre Weisungen trotz aller bereits getroffenen Massnahmen wie der Zielvereinbarung und der Mediation weiterhin nicht annehme und sich uneinsichtig zeige. Gegenüber anderen Lehrpersonen habe sie sich in Bezug auf die Schulleitung ungebührlich geäussert und gegen sie agitiert. Ganz grundsätzlich hätten all die Vorkommnisse den Eindruck hinterlassen, dass sie die Autorität der Schulleitung nicht akzeptiere, was eine Zusammenarbeit kaum möglich mache. Zudem bestehe aufgrund der Situation derart viel Unruhe im Kollegium, das ein geordneter Schulbetrieb nur schwierig möglich sei, da sich vieles um ihre Person drehe, wie sich auch in der Mediation gezeigt habe. Aus diesen Ausführungen wird deutlich, dass das Verhalten der Beschwerdeführerin im Schulhaus D. - so zumindest der erste Eindruck des Gerichts - zu einer für die Anstellungsbehörde untragbaren Situation geführt hatte. Wie auch die Beschwerdeführerin im Verfahren vor dem Beschwerdegegner bekannte, ist das gegenseitige Vertrauensverhältnis zerstört (vgl. Entscheid vom 2. Juli 2025, Rz. 20). Die öffentlichrechtliche Arbeitgeberin darf einen derartigen Arbeitskonflikt nicht schwelen lassen, sondern muss aufgrund ihrer Fürsorgepflicht (§ 27 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons [PersG] vom 25. September 1997) zeitnah die notwendigen Massnahmen einleiten, um die Spannungen zu entschärfen (vgl. KGE VV vom 24. Januar 2024 [810 22 281] E. 6.2; Urteil des BGE 1C_340/2023 vom 21. März 2024 E. 4.1.2; BGE 125 III 70 E. 2c). Eine interne Versetzung kann eine im Einzelfall geeignete konfliktentschärfende Massnahme darstellen (Denis G. Humbert / André Lerch , in: von Kaenel/Rudolf [Hrsg.], Fachhandbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl., Zürich 2024, Rz. 11.72). Dieses Instrument der Personalführung hat dabei nicht den Charakter einer Disziplinarstrafe und erst recht nicht einer Verwaltungsstrafe, sondern soll eine vorbeugende Wirkung entfalten. Im vorliegenden Fall verlangen nicht nur die angesprochene arbeitgeberische Fürsorgepflicht, sondern auch die öffentlichen Interessen an einer Wiederherstellung des Betriebsfriedens und an einem geordneten Schulbetrieb (vgl. dazu KGE VV vom 4. Dezember 2024 [810 24 56] E. 6.1; Herbert Plotke , Schweizerisches Schulrecht, 2. Aufl., Bern 2003, S. 407), dass die getroffene Administrativmassnahme umgehend greift. Das von der Beschwerdeführerin propagierte "mildere Mittel" - Abwarten des rechtskräftigen Entscheids - würde die Erreichung dieser Zwecke verhindern und längerfristig womöglich sogar erschweren. Es ist ein legitimes Anliegen des Arbeitgebers, die störenden Aktivitäten der Beschwerdeführerin umgehend zu unterbinden, bevor diese weitere Unruhe im Betrieb stiftet. Bei dieser Einschätzung ist mitzubedenken, dass bei der einschneidendsten unter den der Personalführung zur Verfügung stehenden Handlungsoptionen, der Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus disziplinarischen Gründen, einer Beschwerde von Gesetzes wegen keine aufschiebende

Wirkung zukommt (§ 71 Abs. 4 PersG). Es erschiene als Wertungswiderspruch, wenn bei einer mildereren Massnahme (sofern überhaupt mit Beschwerde anfechtbar, vgl. dazu unten E. 4.4) der Suspensiveffekt belassen würde.

4.3 Die in der Beschwerde zugunsten der Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung angeführten privaten Interessen der Beschwerdeführerin, die drohende "öffentliche Brandmarkung", eine nachhaltige Rufschädigung sowie die psychische Belastung, betreffen hauptsächlich das subjektive Empfinden der Beschwerdeführerin. Dass sie als "zwangsversetzte Lehrerin" stigmatisiert werde, was sich negativ auf ihre Karrierechancen und berufliche Entwicklung auswirken werde, ist objektiv nicht nachvollziehbar. In einer grösseren Gemeinde handelt es sich beim Wechsel von Lehrpersonen zwischen einzelnen Schulhäusern um einen absolut üblichen Vorgang. Dieser Umstand wirft per se kein schlechtes Licht auf die Beschwerdeführerin und beeinträchtigt ihren Ruf bei Dritten nicht. Wer als Aussenstehender die Internas nicht kennt, zieht aus dem regulär anmutenden Schulhauswechsel auf ein neues Schuljahr keine negativen Schlüsse. Die beruflichen Perspektiven bei allfälligen zukünftigen Arbeitgebern erscheinen durch die vorgezogene Versetzung nicht kompromittiert. Ausgebildete Primarlehrerinnen wie die Beschwerdeführerin sind gesuchte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt. Das "berufliche Ansehen" einer Lehrperson ist im öffentlichen Besoldungsrecht im Übrigen ohnehin nicht lohnrelevant. Welche Karrierechancen innerhalb der Primarstufe B. die Beschwerdeführerin anspricht, wird aus ihren Ausführungen nicht ganz klar. Da aber der Arbeitskonflikt den Verantwortlichen ohnehin bekannt ist, würde sich daran mit der Erteilung des Suspensiveffekts nichts ändern. Dasselbe gilt für die angeführten - aber nicht näher substantiierten - zwischenmenschlichen Spannungen, die sich so oder anders nicht vermeiden lassen. Bei objektiver Betrachtung sind die der Beschwerdeführerin durch den sofortigen Schulhauswechsel drohenden faktischen Nachteile prima vista nicht so gewichtig, dass sie als Gefährdung besonders schützenswerter Individualinteressen qualifiziert werden könnten.

4.4 Hinzu tritt vorliegend, dass die Erfolgsaussichten des bei der Vorinstanz eingereichten Rechtsmittels aus formellen Gründen prononciert negativ einzuschätzen sind.

4.4.1 Wie der Beschwerdegegner in seinem Entscheid vom 2. Juli 2025 zutreffend festhält, hat das Kantonsgericht in einem vergleichbaren Konfliktfall den von der Schulleitung angeordneten Wechsel des zugewiesenen Schulhauses - innerhalb der Gemeinde und unter Beibehaltung der übrigen Arbeitsbedingungen - als nicht anfechtbare innerdienstliche Anordnung qualifiziert (KGE VV vom 30. April 2020 [810 19 266] E. 4.4; ebenso: Urteil des VGer ZH vom 28. Oktober 2021 [VB.2021.00417] E. 5). Dass vorliegend anders zu entscheiden wäre, liegt nicht auf der Hand:

4.4.2 Innerdienstliche Anordnungen bzw. Dienstbefehle sind ebenso wie Verfügungen Anordnungen einer Behörde, welche einen Einzelfall regeln, einseitig ergehen, verbindlich sind und sich auf öffentliches Recht stützen. Der Unterschied liegt in der Qualität der bewirkten Rechtsbindungen. Der Adressat einer innerdienstlichen Anordnung wird dadurch nicht in seiner privaten Rechtsbeziehung zum Staat (Grundverhältnis), sondern nur in seiner amtlichbetrieblichen Stellung (Betriebsverhältnis) betroffen. Angestellte sind als Konsequenz der Verwaltungshierarchie grundsätzlich an die Anordnungen der ihnen übergeordneten Instanzen gebunden. Schulleitungen sind gegenüber den Lehrerinnen und Lehrern und dem nichtunterrichtenden Schulpersonal in personellen, organisatorischen und administrativen Fragen weisungsbefugt (vgl. § 2 Abs. 2 der Verordnung für die Schulleitung und die Schulsekretariate vom 13. Mai 2003). Die Schulleitung hat somit insbesondere die Befugnis, der Lehrperson verbindliche Anweisungen über die Arbeitsorganisation, ihre

Tätigkeiten und ihr Verhalten am Arbeitsplatz zu erteilen, wobei ihr ein erheblicher Ermessensspielraum zukommt. Das Weisungsrecht umfasst auch die Befugnis, im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen den Arbeitsort zu bestimmen (vgl. hierzu KGE VV vom 30. September 2020 [810 19 227] E. 3.3). Mit dem Eintritt in den öffentlichen Schuldienst unterstellt sich eine Lehrperson dem Weisungsrecht der Schulleitung und hat nicht nur die für ihre Arbeitstätigkeit massgebenden Rechtsnormen zu beachten, sondern auch die Weisungen der Schulleitung zu befolgen (vgl. KGE VV vom 29. Juni 2016 [810 15 238] E. 9.1; Plotke, a.a.O., S. 344 f.). 4.4.3 Weisungen des öffentlichen Arbeitgebers können nicht Gegenstand einer Verfügung sein (vgl. Michael Merker / Philip Conradin / Reto Häggi Furrer, Öffentliches Personalrecht des Wirtschaftsraums Nordwestschweiz, in: Bürgi/Bürgi-Schneider [Hrsg.], Handbuch Öffentliches Personalrecht, Zürich 2017, S. 510). Durch solche innerdienstlichen Anordnungen resultiert kein die Verfügung charakterisierendes Aussenrechtsverhältnis, sondern lediglich ein einseitig bindendes Innenrechtsverhältnis. Die herrschende Lehre und Rechtsprechung sprechen ihnen daher den Verfügungscharakter und als Konsequenz die Anfechtbarkeit ab (vgl. Alfred Kölz / Isabelle Häner / Martin Bertschi / Livio Bundi, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 4. Aufl., Zürich 2025, Rz. 892; Peter Helbling, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Bundespersonalgesetz, Bern 2013, Rz. 43 zu Art. 34; Nicole Schuler Leber, Das Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft, in: Biaggini/Achermann/Mathis/Ott [Hrsg.], Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Basel-Landschaft, Liestal 2007, S. 148; Urteil des BVGer A-3233/2022 vom 17. Januar 2023 E. 5.2; KGE VV vom 10. November 2021 [810 20 2018] E. 3). Verfügungscharakter kommt einzig denjenigen innerdienstlichen Anordnungen zu, welche die private Rechtsstellung eines Arbeitnehmers berühren, indem durch sie Rechte begründet, geändert oder aufgehoben werden, oder indem sie eine Persönlichkeitsverletzung darstellen (KGE VV vom 29. Juni 2016 [810 15 238] E. 9.3; BGE 136 I 323 E. 4). 4.4.4 Vorliegend hat die Schulleitung der Beschwerdeführerin einen neuen Arbeitsort innerhalb der Gemeinde zugeteilt. Sämtliche weiteren Anstellungs- und Arbeitsbedingungen blieben unverändert. Die Distanz zwischen den beiden Schulhäusern beträgt nur rund 1 km (Luftlinie), weshalb keine Anordnung vorliegt, welche die private Rechtssphäre der Beschwerdeführerin in wesentlichem Ausmass tangiert, zumal sich ihr Arbeitsweg sogar verkürzt. Was die Beschwerdeführerin mit dem in der Beschwerde angesprochenen Zeitverlust meint, bleibt unklar. Anders als die Beschwerdeführerin vorbringt, handelt es sich bei der Versetzung nicht um eine anfechtbare Disziplinar massnahme. Das kantonale Personalrecht kennt Disziplinar massnahmen nur noch für auf Amtsperiode Gewählte (vgl. §§ 56 ff. PersG), nicht aber für Angestellte (vgl. Schuler Leber, a.a.O., S. 141). Ebenso wenig dürfte eine vorübergehende Verlegung des Arbeitsortes im Sinne von § 40 Abs. 2 PersG vorliegen, denn der vertraglich vereinbarte Arbeitsort ist - so zumindest das übliche Vorgehen bei Lehrpersonen auf der Primarstufe - die Gemeinde B. und kein bestimmtes Schulhaus. Eine gegenteilige individuelle Vertragsabrede behauptet die Beschwerdeführerin jedenfalls nicht. Zudem ist die Versetzung nicht befristet und offenbar als permanente Lösung gedacht. Nachdem unbestritten ist, dass eine Konfliktsituation am Arbeitsplatz besteht, die mit niederschweligen Entschärfungsmassnahmen nicht gelöst werden konnte, und die Beziehung zwischen den direkten Vorgesetzten und der Beschwerdeführerin zerrüttet ist, kann in der Versetzung der Beschwerdeführerin (mit neuen direkten Vorgesetzten) wohl nur schwerlich eine grundlose und schikanöse Ausübung des Weisungsrechts und damit eine Persönlichkeitsverletzung erblickt werden. Die vorstehende, auf dem gegenwärtigen

Akten- und Erkenntnisstand beruhende vorläufige Beurteilung führt zum Ergebnis, dass die Erfolgchancen der Beschwerde in der Hauptsache als gering einzuschätzen sind.

E. 5

In der Gesamtabwägung ergibt sich, dass die Interessen an einer sofortigen Wirksamkeit der vor der Vorinstanz angefochtenen Verfügung überwiegen. Der angefochtene Entscheid dient dazu, eine eskalierende Konfliktdynamik zu unterbrechen und den Betriebsfrieden wiederherzustellen. Dabei handelt es sich um öffentliche Interessen, welche den sofortigen Vollzug der belastenden Verfügung erfordern. Auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers erträgt keinen weiteren Aufschub der Konfliktlösung. Dem geordneten Schulbetrieb ist Priorität vor den Partikularinteressen der Beschwerdeführerin einzuräumen. Ein Lern- und Arbeitsklima ohne schwelenden Machtkampf zwischen der Beschwerdeführerin und dem Führungspersonal liegt auch im wohlverstandenen Interesse des Gesamtkollegiums, der Schülerinnen und Schüler sowie deren Eltern. In dieses Gesamtergebnis fliesst ebenfalls ein, dass die Erfolgswahrscheinlichkeit in der Hauptsache prima vista als niedrig zu veranschlagen ist. Gewiss findet sich die Beschwerdeführerin in einer persönlich belastenden Lage wieder, diese ist aber in derartigen personalrechtlichen Auseinandersetzungen regelmässig anzutreffen und würde auch bei einer Erteilung des Suspensiveffekts andauern. Die von ihr geltend gemachten Inkonvenienzen und sozialen Nachteile des Schulhauswechsels sind ihr zumutbar und für die Dauer des Verfahrens hinzunehmen. Der angefochtene Entscheid ist im Ergebnis nicht zu beanstanden und die Beschwerde ist dementsprechend als unbegründet abzuweisen.

E. 6

Mit dem vorliegenden Entscheid in der Hauptsache wird das Gesuch um aufschiebende Wirkung für das kantonsgerichtliche Beschwerdeverfahren gegenstandslos.

E. 7

Gemäss § 20 Abs. 1 VPO ist das Verfahren vor dem Kantonsgericht kostenpflichtig. Die Verfahrenskosten umfassen die Gerichtsgebühren und die Beweiskosten und werden in der Regel der unterliegenden Partei in angemessenem Ausmass auferlegt (§ 20 Abs. 3 VPO). Ausgangsgemäss sind die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 800.-- der Beschwerdeführerin aufzuerlegen und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in derselben Höhe zu verrechnen. Parteienschädigungen sind keine geschuldet (§ 21 VPO). Demgemäss wird e r k a n n t :
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Die Verfahrenskosten in der Höhe von Fr. 800.-- werden der Beschwerdeführerin auferlegt und mit dem geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 800.-- verrechnet.
3. Die Parteikosten werden wettgeschlagen.
Präsident Gerichtsschreiber

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.