

ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2008.00012 vom 31. Juli 2008

ZH Verwaltungsgericht, 2008-07-31, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__PB.2008.00012

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2008.00012 du 31 juillet 2008

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT PB.2008.00012 del 31 luglio 2008

Regeste

Lohneinstufung | Rechtmässigkeit der Lohneinstufung einer Oberstufenlehrerin [Die Beschwerdeführerin wurde - nachdem sie die dafür erforderliche Voraussetzung (Unterrichtspensum von mindestens zehn Wochenlektionen) erfüllte - nach kantonalem Recht neu in eine niedrigere Lohnstufe eingereiht. Vor Verwaltungsgericht macht sie geltend, der Wechsel von der bisher kommunalen zur kantonalen Anstellung und die gestützt darauf erfolgte Neueinstufung seien nicht rechtmässig. Sie verlangt die Einreihung in die ihrer vormaligen Einreihung als kommunale Lehrperson entsprechenden Lohnstufe.] Zuständigkeit eines Einzelrichters (E. 1.2) des Verwaltungsgerichts (E. 1.1). Lehrpersonen auf der Sekundarstufe mit einem Pensum von zehn Wochenlektionen werden von den Gemeinden gemäss kantonalem Recht beschäftigt. Lehrpersonen, die weniger als zehn Wochenlektionen unterrichten, unterstehen nicht dem Lehrpersonalgesetz bzw. der Lehrpersonalverordnung; sie sind kommunale Angestellte (E. 2.1). Die gesetzliche Unterscheidung zwischen kommunal und kantonal angestellten Lehrpersonen ist rechtmässig (E. 3.2 ff.) und verstösst insbesondere nicht gegen das Gleichbehandlungsgebot (E. 3.7 f.). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung PB.2008.00012 Entscheid des Einzelrichters vom 31. Juli 2008 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Rudolf Bodmer, Gerichtssekretärin Eliane Schlatter. In Sachen A , vertreten durch Rechtsanwalt B, Beschwerdeführerin , gegen Staat Zürich, vertreten durch das Volksschulamt des Kantons Zürich, Walchestrasse 21, 8090 Zürich, Beschwerdegegner , betreffend Lohneinstufung, hat sich ergeben: I. A unterrichtete von 1978 bis 1984 als Oberstufenlehrkraft mit verschiedenen Pensen in K und an der Oberstufe X. Von 1984 bis 1997 versah sie wegen Mutterschaft Vikariate mit nur geringer wöchentlicher Lektionenzahl, jeweils als kommunal angestellte Lehrperson. Ab 1990 hatte sie in der Schule X Stützunterricht erteilt und die Schulbibliothek aufgebaut; die Ausbildung zur Bibliothekarin schloss sie im Jahr 2000 ab. 1991 war sie für ein Jahr Vikarin an der Primarschule E. Ab dem Schuljahr 1997/1998 erfolgte der schulische Wiedereinstieg in der Oberstufe X mit anfänglich drei und ab 2004 zehn und mehr Wochenlektionen. Auf Beginn des Schuljahres 2006/2007 (16. August 2006) wurde sie als Oberstufenlehrperson mit 13 Wochenlektionen angestellt. Da A ab Schuljahr 2004/2005 mindestens zehn Wochenlektionen in X unterrichtet hatte, wurde sie mit Verfügung des Volksschulamts vom 22. Juni 2006 als kantonale Lehrperson angestellt und gemäss Lohnreglement 12.01 in Lohnstufe 11 eingestuft (Pensum 46,43 %; Jahreslohn Fr. 51'755.05). Für die Einstufung wurde ihr die Tätigkeit bereits ab Schuljahr 2004/2005 angerechnet; berücksichtigt wurde

weiter ein Stufenaufstieg per 1. Januar 2005. Am 14. Juli 2006 erhob sie gegen ihre Einstufung Einsprache und verlangte die Einreihung in Lohnstufe 15. Das Volksschulamt überprüfte die Einstufung von A und bestätigte diese mit Verfügung vom 25. Juli 2006. II. Dagegen liess A am 5. September 2006 Rekurs bei der Bildungsdirektion erheben und beantragen, sie sei in Lohnstufe 15 (statt 11) des Lohnreglements 12.01 für Oberstufenlehrpersonen einzureihen. Als vorsorgliche Massnahme sei diese Einstufung schon für die Dauer des (Rekurs-)Verfahrens zu verfügen. Das Volksschulamt hielt an seiner Einstufung von A fest und lehnte die beantragte vorsorgliche Massnahme ab. Mit Verfügung vom 12. Februar 2008 wies die Bildungsdirektion den Rekurs ab. III. Dagegen liess A am 13. März 2008 beim Verwaltungsgericht Beschwerde erheben und beantragen, sie sei in Aufhebung der angefochtenen Verfügung per 16. August 2004 in die Lohnstufe 15 (statt 11) des Lohnreglements 12.01 für Oberstufenlehrpersonen einzureihen, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten des Staats. Die Bildungsdirektion liess sich am 28. März 2008 zum Rekurs vernehmen und dessen Abweisung beantragen. Der Einzelrichter zieht in Erwägung: 1. 1.1 Nach § 74 Abs. 2 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG) ist das Verwaltungsgericht unter anderem nicht zuständig zur Behandlung von Beschwerden gegen Anordnungen und Rekursentscheide über die Einreihung und Beförderung in Besoldungsklassen und -stufen. Die Anwendung von § 74 Abs. 2 VRG kann jedoch durch höherrangiges Recht ausgeschlossen werden. Dies ist der Fall, wenn ein Anspruch auf eine gerichtliche Beurteilung aufgrund von Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) besteht. Nach neuer Praxis des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte stellen Vermögensansprüche aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis grundsätzlich zivilrechtliche Streitigkeiten im Sinn von Art. 6 Abs. 1 EMRK dar (vgl. VGr, 27. Juli 2007, PB.2006.00046, E. 2.2.1, www.vgrzh.ch, mit Hinweisen), weshalb auf die vorliegende Beschwerde einzutreten ist. 1.2 Bei Leistungsklagen aus noch andauernden Dienstverhältnissen ergibt sich der Streitwert aus den streitigen Bruttobesoldungsansprüchen bis zum Zeitpunkt der Hängigkeit beim Verwaltungsgericht zuzüglich der Ansprüche bis zur nächstmöglichen Auflösung des Dienstverhältnisses (Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 80b N. 3). Die Beschwerde ist am 17. März 2008 beim Verwaltungsgericht eingegangen. Gemäss § 8 Abs. 2 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 (LPG; LS 412.31) wäre damals das Dienstverhältnis frühestens auf Ende des Schuljahrs 2007/2008 kündbar gewesen, wobei Lehrpersonen, die wie die Beschwerdeführerin auf Beginn eines Schuljahres eingestellt werden, der Lohn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Ende eines Schuljahres bis 15. August ausgerichtet wird (§ 17 Abs. 2 der Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 [LPV]), welcher der bisherigen Regelung entspricht [OS 56, 313]). Die umstrittene Einstufung der Beschwerdeführerin erfolgte mit Verfügung vom 22. Juni 2006. Massgeblich für die Streitwertberechnung ist somit die Lohndifferenz für zwei Jahre, wie sie zu Recht ausführen lässt. Die Beschwerdeführerin wurde auf das Schuljahr 2006/2007 mit einem Pensum von 46,43 % eingestellt, was damals einem Lohnbetreffnis von Fr. 51'755.05 entsprach. Im heutigen Zeitpunkt beträgt der Lohn in Kategorie IV, Lohnstufe 11 (100 %) Fr. 114'042.- pro Jahr, auf das Pensum der Beschwerdeführerin umgerechnet also Fr. 52'950.-. Der Jahreslohn in Lohnstufe 15 (100 %) beträgt Fr. 124'548.- (Lohnreglement 12.01; vgl. Anhang A LPV, Kategorie IV), 46,43 % davon betragen Fr. 57'828.-. Es ergibt sich eine Differenz von Fr. 4'878.- pro Jahr. Der Streitwert beläuft sich somit auf Fr. 9'756.-, weshalb der Einzelrichter zum Entscheid berufen ist (§ 38 Abs. 1

und 2 VRG). Fragen von grundlegender Bedeutung stellen sich vorliegend nicht. 2. 2.1 Nach § 14 Abs. 1 LPG nimmt die für das Bildungswesen zuständige Direktion die individuellelohneinstufung der einzelnen Lehrperson vor. Unter das Lehrpersonalgesetz fallen nur Lehrpersonen, die mit kantonaler Beteiligung entlohnt werden, nicht aber gemeindeeigene (§ 1 LPG in der bis 15. August 2007 geltenden Fassung [OS 56, 34]; Weisung des Regierungsrats vom 8. Juli 1998 zum Lehrpersonalgesetz, ABl 1998, 846). Nach der Neufassung von § 1 LPG (in Kraft seit 16. August 2007 [OS 61, 219]) unterstehen dem Lehrpersonalgesetz die an der Volksschule tätigen Lehrpersonen, die im Lehrplan vorgesehene Fächer mit einem Mindestpensum gemäss § 6 LPG unterrichten. Gemäss § 8 Abs. 1 lit. b LPV beträgt das Mindestpensum für Lehrpersonen auf der Sekundarstufe zehn (Wochen-)Lektionen. Solche Lehrpersonen werden von den Gemeinden gemäss kantonalem Recht beschäftigt. Das Lehrpersonalgesetz gilt auch nicht subsidiär für gemeindeeigene Lehrpersonen, Therapeutinnen und Therapeuten, Logopädinnen und Logopäden etc. Es steht den Gemeinden aber frei, eine entsprechende Regelung zu treffen. Abweichungen bei der Einstufung von ursprünglich gemeindeeigenen Lehrpersonen sind deshalb möglich. 2.2 Vor Verwaltungsgericht ist vorab strittig, ob die Beschwerdeführerin durch den Beschwerdegegner am 22. Juni 2006 korrekt eingestuft wurde (Lohnklasse 11 statt 15). Gemäss § 13 Abs. 1 LPG regelt die Lehrpersonalverordnung die Entlohnung der Lehrpersonen. Gestützt auf § 16 Abs. 1 LPV werden neu in den Schuldienst eintretende Lehrpersonen in Stufe 1 eingeteilt, sofern nicht die Anrechnung von Unterrichts- und Berufstätigkeit zu einer höheren Einstufung führt. Bei Lehrpersonen auf Sekundarstufe wird die Unterrichts- und Berufstätigkeit ab dem 24. Altersjahr dann zu 100 % angerechnet, wenn sie an einer Klasse oder Abteilung der Volksschule und staatlich anerkannten Tagessonderschulen oder Sonderschulheimen unterrichtet haben (§ 16 Abs. 2 lit. a LPV in der bis Ende Schuljahr 2006/2007 geltenden Fassung). Gemäss der ab 16. August 2007 geltenden Fassung von § 16 Abs. 2 lit. a LPV werden voll angerechnet die Unterrichtstätigkeiten entsprechend dem tatsächlichen Beschäftigungsgrad in Klassen und als Förderlehrperson sowie Schulleitungstätigkeiten an der Volksschule (...), an Sonderschulen oder in Sonderschulheimen (OS 56, 312; OS 61, 249). Voll angerechnet werden somit nur Unterrichtstätigkeiten, die bezüglich der Fächervielfalt und Betreuungsaufgabe der Tätigkeit einer Volksschullehrperson gleichgestellt sind. 2.3 Die verschiedenen Fassungen von § 16 Abs. 2 lit. a LPV unterscheiden sich inhaltlich nicht stark, soweit sie für die vorliegende Betrachtung massgebend sind, weshalb auf die neuere Fassung abgestellt werden kann. Der Begründung des einschlägigen Regierungsratsbeschlusses vom 28. Juni 2006 ist denn auch zu entnehmen, dass die Anpassung von § 16 Abs. 2 lit. a LPV vorab erfolgte, um die neu eingesetzten Schulleitungen zu berücksichtigen (ABl 2006, 808 ff., 812 f.). Die Schuldienste anderer Art, beispielsweise Fachunterricht, Stütz- und Fördermassnahmen oder Deutsch als Zweitsprache sowie anderweitige Berufstätigkeiten, Aus- und Weiterbildungen, Haus-, Erziehungs- und Betreuungsaufgaben werden nach wie vor zu 50 % angerechnet (§ 16 Abs. 2 lit. b LPV). 2.4 Für die Ermittlung der anrechenbaren Erfahrungsjahre werden vom aktuellen Alter der Lehrperson an der Primarschule 24 Jahre abgezogen, womit die maximal mögliche Zahl anrechenbarer Jahre bestimmt ist. Wie viele davon zu welchem Prozentsatz angerechnet werden, hängt wie dargestellt von der Art der geleisteten Schuldienste ab. Beim Wechsel der Schulgemeinde oder beim Wiedereintritt in den Schuldienst binnen zweier Jahre – seit Beginn des Schuljahres 2007/2008 innert dreier Jahre – wird die bisherige Einstufung im zürcherischen Volksschuldienst übernommen

(§ 16 Abs. 4 bzw. 5 LPV in der bis 15. August 2007 bzw. hernach geltenden Fassung). Andernfalls erfolgt – wie vorliegend – eine neue Einstufung.

3. 3.1 Die Beschwerdegegnerin erläuterte der Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Einsprache die Einstufung ausführlich mit Schreiben vom 26. Juni 2006. Danach wurden von ihrem (damaligen) Alter von 49 Jahren 24 Jahre (Ausbildungsjahre, vorn 2.4) abgezogen, womit noch maximal 25 anrechenbare Jahre verblieben. Insgesamt wurden ihr Schuldienste von 1978–2004 sowie kumulierte Vikariatstage zu 100 % im Umfang von sechs Jahren und vier Monaten angerechnet. Alle anderen Tätigkeiten, wozu auch Erziehungs- und Betreuungsaufgaben im Rahmen der Mutterschaft gehören (vorn 2.3), wurden ihr zu 50 % angerechnet. Nach Abzug von sechs Jahren und vier Monaten Schuldienst verblieben noch 18 Jahre und acht Monate, die – zu 50 % angerechnet – neun Jahre und vier Monate ergeben (total 15 Jahre und acht Monate). Da nur vollendete Dienstjahre berücksichtigt werden dürfen, erweist sich die Abrundung auf 15 anrechenbare Jahre als korrekt.

3.2 Im Unterschied zur Einsprache akzeptierte die Beschwerdeführerin schon im Rekursverfahren die vom Beschwerdegegner vorgenommene Berechnung der Einstufung als solche. Auch im Beschwerdeverfahren wird die Berechnung, die zur angefochtenen Einstufung führte, als solche nicht beanstandet. Hingegen bestreitet die Beschwerdeführerin, dass sie bloss wegen der Erhöhung ihres Pensums auf zehn und mehr Wochenlektionen in den Schuldienst "wieder eingestiegen" oder diesen "neu aufgenommen" habe (vgl. § 16 Abs. 5 LPV). Schliesslich gehe es um die Weiterbeschäftigung in derselben Volksschule. Es sei nicht einzusehen, weshalb eine "kantonal administrierte" Teilzeit-Lehrperson anders behandelt werde als eine "kommunal administrierte". Die Änderung der formalen Unterstellung einer Lehrperson unter die kantonalen Bestimmungen bloss aufgrund einer Pensumserhöhung sei rechtsungleich im Vergleich zu anderen Sekundarlehrkräften. Weiter versucht die Beschwerdeführerin unter Bezugnahme auf einzelne Bestimmungen des Lehrpersonalgesetzes den Beweis zu erbringen, dass alle Lehrkräfte Angestellte der Gemeinden und nicht des Kantons seien. Eine Unterscheidung zwischen kantonalen und kommunalen Angestellten sei gerade nicht zulässig. Demgegenüber hält die Rekursinstanz daran fest, dass die Bezeichnung "kantonal angestellte Lehrperson" zulässig sei, sofern die diesbezüglichen Voraussetzungen gemäss dem Lehrpersonalgesetz und dessen Ausführungserlassen erfüllt seien. Entscheidend für die Frage der Einstufung sei sodann, ob die betroffene Lehrperson dem Lehrpersonalgesetz unterstehe oder nicht.

3.2.1 Anlässlich der Kantonsratssitzung vom 8. März 1999 wurde die Vorlage des Lehrpersonalgesetzes besprochen (Prot. KR 1995–99, S. 15837, 15895 ff.). Einen Hauptpunkt der Beratungen bildete die Abschaffung des Beamtenstatus der Lehrpersonen (Abschaffung der Amtsdauer; a.a.O., S. 15895, 15898, 15901, 15908). Soweit die Beschwerde erwähnt, dass die Lehrperson in einem Beamtenverhältnis stehe, trifft dies deshalb gerade nicht zu. Von Anfang an war in den Beratungen sodann klar, dass das Anstellungsverhältnis der Lehrerschaft ein gemischtes sei, indem nämlich die Lehrpersonen an der Volksschule von den Gemeinden beschäftigt werden, jedoch nach Massgabe des kantonalen Rechts ("... unsere Lehrerinnen und Lehrer sind sowohl in der Gemeinde eingebunden als auch geschützt vor Wildwuchs, indem sie nach Massgabe des kantonalen Rechts beschäftigt werden." [a.a.O., S. 15896]; "Zwitterding zwischen Gemeinde- und Staatsangestellten" [a.a.O., S. 15898]; "der Kanton wie auch die Gemeinden [sind] in das Arbeitsverhältnis involviert" [a.a.O., S. 15901]; "die Gemeinden [haben] als Arbeitgeber zu funktionieren [...] und andererseits [schafft] die Bildungsdirektion die Rahmenbedingungen für die Anstellungsverhältnisse" [a.a.O., S. 15905]; "bis anhin sind sie [die Lehrpersonen] in einem

Mischverhältnis angestellt gewesen, und das soll auch so bleiben." [a.a.O., S. 15906]; "Der Kanton übergibt die Anstellung der Lehrkräfte den Gemeinden. Diese lesen aus, machen die Anstellungsverfügungen und senden diese der Bildungsdirektion. Diese macht die Einstufung und die Auszahlung." [a.a.O., S. 15909]). Es ist daher verfehlt, bei den dem Lehrpersonalgesetz unterstehenden Lehrpersonen eine Unterscheidung zwischen rein kantonale und rein kommunal angestellten Lehrpersonen zu konstruieren, da solches vom Gesetzgeber nie vorgesehen war. Ausnahme bilden die (rein) kommunal angestellten Lehrpersonen, deren geringes Pensum die minimale Unterrichtsverpflichtung gemäss § 8 Abs. 1 lit. b LPV nicht erreicht und die deshalb dem Lehrpersonalgesetz nicht unterstehen.

3.2.2 Für die Beibehaltung der Mischform des Anstellungsverhältnisses im beschriebenen Sinn waren zwei Gründe massgebend: Einerseits sollten die Gemeinden die Freiheit haben, die ihnen genehmen und geeignet erscheinenden Lehrpersonen einzustellen, zu beurteilen und zu entlassen (Prot. KR 1995–99, S. 15896, 15898, 15901, 15905, 15907, 15909). Andererseits wollte man vermeiden, dass finanzkräftige Gemeinden ihren Lehrpersonen höhere Löhne bezahlen als finanzschwache Gemeinden und damit nicht nur für ein unerwünschtes Lohngefälle unter der Lehrerschaft sorgen würden, sondern für ein ebenso unerwünschtes Abwandern von Lehrkräften aus finanzschwachen in finanzstarke Gemeinden. Die Anstellungsbedingungen, insbesondere die Lohneinstufung, sollten im ganzen Kanton einheitlich sein (Vermeiden einer Zweiklassen-Volksschule; a.a.O., S. 15899, 15901). Die Lohneinstufung durch die Bildungsdirektion wurde gerade als Schutzparagraph vor Missbräuchen ins Gesetz aufgenommen (a.a.O., S. 15897, 15899, 15907). Aus diesem Grund wurde § 13 Abs. 1 LPG überhaupt erst eingefügt (a.a.O., S. 15907). Es besteht daher kein Anlass, dieses Gefüge in Frage zu stellen.

3.2.3 Im Übrigen ist die Lohnzahlungspflicht generell begriffswesentlicher Inhalt des Arbeitsvertrages, die vertragliche Hauptpflicht des Arbeitgebers und damit Gegenstück zur Arbeitspflicht des Arbeitnehmers. Auch wenn bei den verfügbaren Anstellungsverhältnissen, wie sie im öffentlichen Recht die Regel bilden, eine Abrede zwischen den Parteien über den Lohn nicht oder höchst beschränkt möglich ist, ändert dies nichts daran, dass die Lohnzahlungspflicht einen wesentlichen Bestandteil der Arbeitgebereigenschaft darstellt (dazu Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. A., Zürich etc. 2006, Art. 322 N. 2 f.). Angesichts des Umstands, dass der Kanton bei den dem Lehrpersonalgesetz unterstehenden Lehrpersonen die Lohneinstufung vornimmt und die Lohnzahlung durch den Staat erfolgt (§ 15 LPG; ABI 1998, 848), fehlt dieses für die Arbeitgebereigenschaft wesentliche Element gerade auf Seiten der Gemeinden, selbst wenn sie zur Besoldung beitragen (§ 61 des Volksschulgesetzes vom 7. Februar 2005, VSG). Auch unter diesem Gesichtspunkt verbietet es sich, etwa im Hinblick auf die Anstellungs- und Kündigungsbefugnis der Gemeinde das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen als rein kommunales zu betrachten.

3.3 Fehl geht sodann der Hinweis der Beschwerdeführerin darauf, dass das kantonale Personalgesetz vom 27. September 1998 (PG) die Volksschullehrer nicht erwähne, womit der Gesetzgeber klar habe äussern wollen, dass Volksschullehrer nicht Kantonsbeamte seien. Wie der Weisung des Regierungsrats zum Lehrpersonalgesetz zu entnehmen ist, wäre eine grosse Zahl von Spezialbestimmungen im Personalgesetz notwendig gewesen, um das Anstellungsverhältnis der Lehrpersonen an der Volksschule zu regeln. Zu erwähnen wären hier beispielsweise die unterschiedlichen Kündigungsfristen und -termine (§ 8 Abs. 2 LPG bzw. § 17 Abs. 2 PG) oder etwa der Umstand, dass die Jahre eines Unterbruchs der Lehrtätigkeit unter anderen bei Mutterschaft, Aus- und Weiterbildungen oder anderweitiger Berufstätigkeit zu 50 % angerechnet werden

und damit zu einer höheren Einstufung führen (§ 6 Abs. 2 LPV). Solche Bestimmungen, die sich ausschliesslich auf die Volksschule beziehen, wären im Personalgesetz für das Staatspersonal ein Fremdkörper gewesen, weshalb Berufspflichten und Rechte der Lehrkräfte in einem speziellen Gesetz festgehalten werden sollten (ABl 1998, 843). Aus der Nichterwähnung der Lehrpersonen im kantonalen Personalgesetz lässt sich daher nicht ableiten, diese seien keine kantonalen Angestellten.

3.4 Die Beschwerdeführerin bezieht sich sodann darauf, dass nach § 41 Abs. 1 VSG die Gemeinden die öffentliche Volksschule führten. Nach einer zitierten Lehrmeinung, wonach Lehrkräfte Beamte oder Angestellte des Gemeinwesens seien, das die Schule trage, soweit nicht die Gesetzgebung Ausnahmen vorsehe oder nahe lege, seien deshalb alle Lehrkräfte an der Volksschule klar Angestellte der Gemeinden. Indessen übersieht die Beschwerdeführerin den im Zitat enthaltenen Vorbehalt der Ausnahmen in der Gesetzgebung. Eine solche liegt gerade in § 1 LPG, wonach die Lehrpersonen, welche im Lehrplan vorgesehene Fächer mit einem Mindestpensum gemäss § 6 LPG (in Verbindung mit § 8 Abs. 1 LPV) unterrichten, von den Gemeinden gemäss kantonalem Recht beschäftigt werden. Schon in der ursprünglichen Fassung des Lehrpersonalgesetzes wurden die mit kantonaler Beteiligung entlöhnten Lehrpersonen dem Lehrpersonalgesetz unterstellt (ABl 1998, 835). Der im Rahmen der Beratungen im Kantonsrat beigefügte Zusatz, dass die Lehrpersonen von den Gemeinden nach Massgabe des kantonalen Rechts beschäftigt würden, sollte das Anstellungsverhältnis gerade als ein vom Kanton und von der Gemeinde abhängiges definieren (ABl 1999, 324; Prot. KR 1995–99, S. 15896; vorn 3.2). Das ist vorliegend entscheidend und relativiert die Stellung der Gemeinde als Arbeitgeberin, wie sie sonst üblich sein mag. Dabei spielt es keine Rolle, dass weder das Lehrpersonalgesetz noch das Volksschulgesetz bei diesen Lehrpersonen ausdrücklich erwähnen, es handle sich um kantonale Angestellte, da – wie bereits erwähnt – das Anstellungsverhältnis nach dem Willen des Gesetzgebers ein gemischtes blieb. Eine Unterscheidung nach "kantonalen" oder "kommunalen" Lehrpersonen ist denn auch nur sinnvoll, wenn die "kantonalen" dem Lehrpersonalgesetz unterstehen und "kommunalen" nicht, wie die Vorinstanz zu Recht ausführt.

3.5 Die übrigen in diesem Zusammenhang vorgebrachten Argumente gehen an der Sache vorbei. Massgebend ist, dass die Gemeinden zwar als Anstellungsbehörden ähnlich einer arbeitgebenden Behörde funktionieren, dass sich aber die Anstellung nach einheitlichem kantonalem Recht richten muss. Angesichts des in diesem Sinn gewollt gemischten Anstellungsverhältnisses (vorn 3.2) brauchen die Rechte und Pflichten von Kanton und Gemeinde im Bereich des Anstellungsverhältnisses der Lehrerschaft nicht im Detail gegeneinander abgewogen zu werden, um ein rein kommunales Anstellungsverhältnis für die Lehrerschaft zu konstruieren. Zudem mag die "Gleichheit gleicher wesentlicher Anstellungsbedingungen" für die Volksschullehrkräfte auch dafür geeignet sein, in allen Gemeinden des Kantons einheitliche Lernbedingungen zu schaffen – wofür zwar eher der Lehrplan des Bildungsrats massgebend sein dürfte (§ 21 ff. VSG) –; zentraler Punkt der gleichen Anstellungsbedingungen ist aber primär wie dargelegt, ein Lohngefälle unter den Lehrpersonen bei finanzstarken und -schwachen Gemeinden zu verhindern (vorn 3.2.2).

3.6 Grundsätzlich richtig ist der Hinweis der Beschwerdeführerin darauf, dass eine dem Lehrpersonalgesetz unterstehende Lehrperson (mit mindestens zehn Wochenlektionen) aus schulischer Sicht keine anderen Pflichten als eine nicht dem Lehrpersonalgesetz unterstehende Lehrperson mit weniger als zehn Wochenlektionen zu erfüllen hat. Wenn die Beschwerdeführerin daraus aber schliessen will, ein "Wiedereintritt" in den Zürcher Schuldienst (§ 16 Abs. 5 LPV) sei damit per se ausgeschlossen, geht sie fehl. Mit dem

Wiedereintritt in den Zürcher Schuldienst ist gemeint, dass eine Lehrperson nach einem Unterbruch in der Berufsausübung wiederum ein Pensum ausübt, das sie dem Lehrpersonalgesetz unterstellt. Entscheidend für die Frage, ob eine Lehrperson dem Lehrpersonalgesetz untersteht, ist demnach nicht die Art der Tätigkeit oder die Erfüllung ihrer Pflichten, sondern die Höhe des gesetzlich vorgeschriebenen Pensums (§ 6 LPG in Verbindung mit § 8 Abs. 1 LPV). 3.7 Soweit die Beschwerdeführerin moniert, der Beschwerdegegner könne sich beim Hinweis darauf, während des Unterbruchs der Lehrtätigkeit von 1984 bis 1997 habe sie an Praxis und Know-how verloren, auf gar nichts stützen, trifft dies so nicht zu. Selbstverständlich kann die Beschwerdeführerin auch bei geringer Lehrtätigkeit in dieser Zeit nicht mit einer Lehrperson gleichgestellt werden, die ein Pensum unterrichtete, das der minimalen Unterrichtsverpflichtung gemäss § 8 Abs. 1 LPV entspricht und zu 100 % anzurechnen wäre. Zudem ist zu bedenken, dass ihr die Jahre des Unterbruchs ihrer Lehrtätigkeit immerhin zu 50 % angerechnet wurden (vgl. auch vorn 3.3), weshalb der Vorwurf, die Vorinstanz halte Familien- und Kindererziehungsarbeit für wertlos, ins Leere geht. 3.8 Gesamthaft vermag die Beschwerdeführerin deshalb nicht darzutun, dass sie in einem rein kommunalen Anstellungsverhältnis verblieben sei und deshalb die ursprüngliche LohnEinstufung weitergelten müsse. Es mag zwar störend erscheinen, dass mit der Pensumserhöhung eine gegenüber der vorherigen Tätigkeit niedrigere LohnEinstufung erfolgte. Das ist indessen der Preis dafür, dass den Gemeinden bei den Lehrpersonen, die nicht dem Lehrpersonalgesetz unterstehen, eine gewisse Freiheit in der Gestaltung des Anstellungsverhältnisses zukommt. Soweit sich die Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang darauf berufen will, dass sie im Jahr 1997 nach mündlicher Rücksprache mit dem Beschwerdegegner in Stufe

E. 4.1

Bei diesem Ausgang wären die Kosten des Verfahrens der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (§ 70 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 VRG); sie sind jedoch gestützt auf § 80b VRG auf die Gerichtskasse zu nehmen. Eine Parteientschädigung kann die Beschwerdeführerin bei diesem Verfahrensausgang nicht beanspruchen (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 4.2

Wie dargelegt, beträgt der Streitwert vorliegend weniger als Fr. 15'000.- (vorn 1.2). Damit ist die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht grundsätzlich ausgeschlossen (Art. 85 Abs. 1 lit. b des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG]), es sei denn, es stelle sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung (Art. 85 Abs. 2 BGG), was der Beurteilung der Beschwerdeführerin überlassen bleibt. Andernfalls wäre die subsidiäre Verfassungsbeschwerde an das Bundesgericht zulässig (Art. 113 BGG). Demgemäss entscheidet der Einzelrichter :

E. 8

der Lohnkategorie III eingestuft worden und bis in Lohnstufe 15 gelangt sei, wird nach dem Ausgeführten nicht ersichtlich, weshalb der Beschwerdegegner an diese Einstufung gebunden sein sollte. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, wie sie angetönt wird, liegt darin nicht. Mit der Unterstellung der Lehrpersonen unter das Lehrpersonalgesetz wird die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebots sichergestellt (§ 14 Abs. 3 LPG). Für die dem Lehrpersonalgesetz nicht unterstehenden "kommunalen" Lehrpersonen besteht bezüglich LohnEinstufung eine gleichartige Regelung dagegen nicht. Wenn der Gesetzgeber hier eine Unterscheidung erst ab einer für die Erteilung von

Unterricht wesentlichen Pensumsgrösse von zehn Wochenstunden vornahm, um eine gewisse Kontinuität in der Volksschule bei denjenigen Lehrkräften sicherzustellen, die im Lehrplan vorgesehene Fächer unterrichten (§ 1 und auch § 9 LPG), erscheint dies sachlich gerechtfertigt, wogegen sich ein gleiches Vorgehen bei kleinen und kleinsten Wochenpensumens insbesondere auch bei anderen schulischen Tätigkeiten nicht aufdrängt. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes liegt darin nicht. 3.9 Demnach ist die Beschwerde abzuweisen. 4.

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