

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00357 vom 21. Oktober 2020

ZH Verwaltungsgericht, 2020-10-21, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2020.00357](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2020.00357)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00357 du 21 octobre 2020

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2020.00357 del 21 ottobre 2020

## Regeste

Teilkündigung | [Der Beschäftigungsgrad der Beschwerdeführerin, einer Lehrperson für das Fach Handarbeit, wurde infolge Umsetzung des Schulversuchs "Fokus starke Lernbeziehungen" mit dem Ziel der Reduktion der Anzahl Lehrpersonen pro Klasse um 7 % reduziert.] Es bestehen keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die Beschwerdegegnerin mit der Teilnahme am Schulversuch "Fokus starke Lernbeziehungen" und ihrem Entschluss, den damit eingeschlagenen Weg – soweit wie möglich – auch in Zukunft weiterzuverfolgen, lediglich versuchte, unerwünschte Mitarbeitende (teilweise) überflüssig zu machen, zumal sie ihre Anstellungspolitik bereits seit Jahren konsequent auf das pädagogische Konzept der Reduktion der Anzahl Lehrpersonen pro (Primar-)Klasse ausrichtete (E. 3.3). Es ist zudem davon auszugehen, dass die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin für das Schuljahr 2019/2020 nicht mehr Wochenlektionen allein im Fach Handarbeit zuteilen konnte, sodass deren Teilkündigung auch als verhältnismässig einzustufen ist (E. 3.5). Die Beschwerdegegnerin vermochte sich jedoch im Zusammenhang mit der strittigen Teilkündigung der Beschwerdeführerin nicht auf § 8 Abs. 3 LPG zu berufen und hätte jene stattdessen gestützt auf § 8 Abs. 2 lit. a LPG ordentlich auf das Ende des Schuljahrs 2019/2020 aussprechen müssen, weshalb der Beschwerdeführerin ein Lohnnachzahlungsanspruch zukommt (E. 4). Teilweise Gutheissung.

## Erwägungen

### E. 4

Abteilung VB.2020.00357 Urteil der 4. Kammer vom 21. Oktober 2020 Mitwirkend: Abteilungspräsidentin Tamara Nüssle (Vorsitz), Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Sonja Güntert. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Gemeinde C, vertreten durch die Schulverwaltung C, Beschwerdegegnerin, betreffend Teilkündigung, hat sich ergeben: I. A (Jahrgang 1967) ist seit dem Jahr 2001 als Fachlehrperson für Handarbeit bei der Gemeinde C tätig. In dieser Funktion erteilte sie zuletzt 20 Wochenlektionen an der Primarschule D, was (aufgerundet) einem Pensum von 72 % entsprach. Am 4. Februar und 4. April 2019 wurde A seitens der Schulleitung der Primarschule D darüber informiert, dass es dort mit der Einführung des Lehrplans 21 zu einem generellen Abbau der Handarbeitslektionen komme und zudem aufgrund des (auch) an der Primarschule D laufenden Schulversuchs "Fokus starke Lernbeziehungen" die Zahl der in einer Klasse tätigen Lehr- und Fach(lehr)personen künftig auf zwei Lehrpersonen verringert werde, sodass es – wenn nicht genügend Lektionen für die betroffenen Fachlehrpersonen Handarbeit zur Verfügung stünden – zu Teilkündigungen aus schulorganisatorischen Gründen kommen könne. Nach Gewährung des rechtlichen Gehörs reduzierte die Schulverwaltung C das Arbeitspensum

von A mit Änderungsverfügung vom 12. April 2019 per 1. September 2019 um 7 % (2 Wochenlektionen) auf 65 %. II. Den dagegen erhobenen Rekurs wies die Bildungsdirektion des Kantons Zürich mit Verfügung vom 20. April 2020 im Sinn der Erwägungen ab, soweit sie darauf eintrat; die Kosten des Rekursverfahrens wurden auf die Staatskasse genommen und keine Parteientschädigungen zugesprochen. III. Am 26. Mai 2020 liess A Beschwerde beim Verwaltungsgericht führen und beantragen, unter Entschädigungsfolge sei der Rekursentscheid vom 20. April 2020 aufzuheben und ihr "bis Ende Schuljahr 2019/2020 der Lohn für ein Pensum von 72% resp. eine Lohnnachzahlung für die Differenz von 7% und eine Entschädigung wegen einer nicht gerechtfertigten Kündigung in der Höhe von 3 Monatslöhnen zuzusprechen". Die Bildungsdirektion am 16. Juni 2020 und die Gemeinde C am 23. Juni 2020 erklärten je Verzicht auf Vernehmlassung bzw. Beschwerdebeantwortung. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide der Vorinstanz betreffend die Anstellungsverhältnisse von Lehrpersonen zuständig (vgl. §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2] und § 10 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 [LPG, LS 412.31]). Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. Die Beschwerdeführerin beantragt eine Entschädigung von 3 (vollen) Monatslöhnen und die Ausrichtung der Differenz zwischen ihrem Lohn bei einem Pensum von (bisher) 72 % und einem solchen von (neu) 65 % während 11 Monaten. Unter Berücksichtigung des letzten Monatslohns der Beschwerdeführerin von Fr. 7'222.55 beträgt der Streitwert somit rund Fr. 27'300.-, weshalb die Beschwerde durch die Kammer zu behandeln ist (§ 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG). 2. Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass der Regierungsrat des Kantons Zürich den Schulversuch "Fokus starke Lernbeziehungen" nicht über das Schuljahr 2021/2022 hinaus verlängert habe, weil eine wissenschaftliche Evaluation ergeben habe, dass das mit dem Versuch verfolgte Ziel nicht erreicht werde. Die allein der Umsetzung dieses Schulversuchs durch die Beschwerdegegnerin geschuldete Reduktion ihres Arbeitspensums um 7 % ab dem Schuljahr 2019/2020 entbehre daher eines legitimen Zwecks bzw. sei ohne sachlich zureichenden Grund erfolgt, weshalb ihr eine Entschädigung auszurichten sei. Dies habe umso eher zu gelten, als die so frei werdenden Lektionen einfach neu eingestellten Primarlehrpersonen zugeteilt worden seien, das heisst kein Stellenabbau stattgefunden habe. Zusätzlich habe sie – so die Beschwerdeführerin weiter – "Anspruch auf die eingeforderte Lohndifferenz", weil ihre Kündigung erst auf das Ende des Schuljahrs 2019/2020 möglich gewesen wäre. 3. 3.1 Das Lehrpersonalgesetz enthält mit Bezug auf die hier umstrittene Frage der Rechtmässigkeit der (Teil-)Kündigung einer Lehrperson keine eigenen Regelungen, weshalb die für das übrige Staatspersonal anwendbaren Bestimmungen, namentlich die des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) und seiner Ausführungserlasse, zur Anwendung kommen (§ 2 LPG). Danach darf die Kündigung durch den Staat nicht missbräuchlich sein und setzt sie einen sachlich zureichenden Grund voraus (§ 18 Abs. 2 PG). Ein sachlich zureichender Kündigungsgrund besteht laut § 16 Abs. 1 lit. b der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) namentlich, wenn die von der arbeitnehmenden Person bekleidete Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen aufgehoben wird (nachfolgend 3.2 f.) und eine andere zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird (nachfolgend 3.4 f.). 3.2 Der Entscheid über eine Restrukturierung liegt in der Organisationsautonomie der Behörde. In den damit verbundenen weiten Gestaltungs- bzw.

Ermessensspielraum darf das Verwaltungsgericht nur eingreifen, wenn mit dem Reorganisationsentscheid sachfremde Zwecke verfolgt werden und er deshalb qualifiziert rechtsfehlerhaft ist (vgl. Marco Donatsch, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014, § 50 N. 26; ferner Eidgenössische Personalrekurskommission, Entscheid vom 28. November 2005, VPB 70.52). Das ist namentlich dann der Fall, wenn mit der Reorganisation keine wirklichen betrieblichen Zwecke verfolgt werden, sondern sie in erster Linie der Umgehung von Kündigungsschutzvorschriften dient (vgl. VGr, 24. Juni 2020, VB.2020.00023, E. 5.1 – 1. Juli 2017, VB.2016.00386, E. 3.1 – 22. Juni 2005, PB.2005.00012 [= RB 2005 Nr. 108], E. 3.2 f.).

3.3 3.3.1 Die strittige Teilkündigung wird im Wesentlichen mit der Umsetzung der Vorgaben des Schulversuchs "Fokus starke Lernbeziehungen" in den Primarschulen der Beschwerdegegnerin begründet, welche verlange, dass Klassenlehrpersonen mit Textilem und Technischem Gestalten (TTG) im Profil die Handarbeitslektionen in ihren Klassen künftig selber übernehmen. Hierzu ist Folgendes festzuhalten: Der Beschwerdegegnerin wurde ab dem Jahr 2013 etappenweise – zuerst für die Kindergartenstufe, dann ab dem Schuljahr 2015/2016 für die einzelnen Primarschulen – die Teilnahme am freiwilligen Schulversuch "Fokus starke Lernbeziehungen" bewilligt, welchen der Regierungsrat im Dezember 2012 gestützt auf § 11 des Bildungsgesetzes vom 1. Juli 2001 (LS 410.1) angeordnet hatte (vgl. RRB Nr. 1380/2012 sowie RRB Nr. 156/2017 [Verlängerung bis Ende Schuljahr 2021/2022]). Bei dem – zuletzt bis zum Ende des Schuljahrs 2021/2022 verlängerten – Schulversuch handelt es sich um ein Schulentwicklungsprojekt, das die Schulorganisation vereinfachen und einen Beitrag zur Weiterentwicklung des integrativen Unterrichts sowie zur Entlastung der Regelklassenlehrpersonen leisten sollte. Er ermöglichte es den teilnehmenden Schulen entsprechend, sich so zu organisieren, dass weniger Lehr- und Fach(lehr)personen an einer Klasse unterrichtete(n). So wird der Unterricht im Schulversuch grundsätzlich von zwei Lehrpersonen pro Klasse erteilt. Damit sollte ein kleineres, mit zusätzlichen Ressourcen verstärktes Klassenteam bessere Voraussetzungen erhalten, um beständige und tragfähige Lehr-Lern-Beziehungen zu den Schülerinnen und Schülern aufzubauen. Wie die Beschwerdeführerin zu Recht bemerkt, ist heute allerdings bekannt, dass diese Annahmen nicht in allen Punkten zutreffen. So ergab die inzwischen erfolgte Evaluation des Schulversuchs, dass die Reduktion der Anzahl Lehrpersonen pro Klasse zwar häufig zu einer Entlastung der Regelklassenlehrpersonen und zwangsläufig zu Veränderungen im Unterricht führe, die Qualität des Unterrichts und der Lernbeziehungen allein durch diese Massnahme jedoch nicht gestärkt würden (zum Ganzen Beschluss Bildungsrat 2018/14, Volksschule. Schulversuch Fokus Starke Lernbeziehungen [FSL]. Evaluationsergebnisse, abrufbar unter [www.zh.ch](http://www.zh.ch) > Bildungsdirektion > Bildungsrat > Bildungsratsbeschlüsse [zuletzt besucht am 7. Oktober 2020]). Ungeachtet dieser neuen Erkenntnisse und des gestützt darauf Anfang Juli 2018 vom Regierungsrat gefällten Entscheids, auf eine flächendeckende Einführung des Modells "Fokus starke Lernbeziehungen" zu verzichten und den Schulversuch nicht mehr zu verlängern (RRB Nr. 676/2018), möchte die Beschwerdegegnerin die damit verfolgte Strategie, wenn immer möglich nur zwei Lehrpersonen in einer Klasse unterrichten zu lassen, eigenen Angaben zufolge auch über das Schuljahr 2021/2022 hinaus weiterverfolgen. Wie sie gegenüber der Vorinstanz überzeugend darlegte, entwickelte sie denn auch bereits vor dem Beginn des Schulversuchs ein entsprechendes pädagogisches Konzept, weil sie der Auffassung ist, dass in einer multikulturellen Schule wie der ihrigen dem Ziel der "bestmöglichen Chancengleichheit" mit dem Zwei-Lehrpersonen-Prinzip am

besten gerecht werden könne. 3.3.2 Wie sich aus den oben stehenden rechtlichen Erwägungen ergibt, vermag das Verwaltungsgericht den Entscheid der Beschwerdegegnerin, ihre Schulen auch in Zukunft so zu organisieren, dass möglichst wenige, dafür breit(er) qualifizierte Lehrpersonen in einer Klasse unterrichten, nicht näher auf seine Zweckmässigkeit hin zu überprüfen. Nicht gefolgt werden kann der Beschwerdeführerin nach dem Gesagten aber jedenfalls darin, dass die diesbezügliche Strategie (überhaupt) keinem legitimen Zweck diene, zeigte die Evaluation des Schulversuchs "Fokus starke Lernbeziehungen" doch durchaus auch positive Effekte auf. Der kantonale Gesetzgeber vertritt zudem ebenfalls die Grundhaltung, dass die Anzahl an Lehrpersonen pro Klasse möglichst tief zu halten bzw. zu reduzieren ist (vgl. § 6 LPG und § 26 des Volksschulgesetzes vom 7. Februar 2005 [LS 412.100] sowie dazu VGr, 5. April 2017, VB.2016.00653, E. 2.4; ferner § 16 Abs. 1 des Gesetzes über die Pädagogische Hochschule vom 25. Oktober 1999 [LS 414.41], wonach Primarlehrpersonen heute eine "breite Lehrbefähigung" zu vermitteln ist). Es bestehen mit anderen Worten keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die Beschwerdegegnerin mit der Teilnahme am Schulversuch "Fokus starke Lernbeziehungen" und ihrem Entschluss, den damit eingeschlagenen Weg – soweit wie möglich – auch in Zukunft weiterzuverfolgen, lediglich versuchte, unerwünschte Mitarbeitende (teilweise) überflüssig zu machen. Es handelt sich daneben auch nicht bloss um ein vages Projekt. Ihren unbestritten gebliebenen Angaben im Rekursverfahren zufolge richtet die Beschwerdegegnerin ihre Anstellungspolitik vielmehr bereits seit Jahren konsequent auf das pädagogische Konzept der Reduktion der Anzahl Lehrpersonen pro (Primar-)Klasse aus, indem sie etwa keine neuen Monofachlehrpersonen mehr angestellt und den bisherigen frühzeitig angeboten hat, sich mit ihrer (zeitlichen und finanziellen) Unterstützung weiterzubilden. Aus diesem Grund war die Beschwerdeführerin ab dem Schuljahr 2019/2020 denn auch die letzte verbleibende Monofachlehrperson an der Primarschule D; alle anderen Fachlehrpersonen (Handarbeit oder Sport) konnten laut der Beschwerdegegnerin weitere Fächer unterrichten oder befanden sich zumindest bereits in einer entsprechenden Aus- bzw. Weiterbildung. Die erste Voraussetzung für eine (Teil-)Kündigung aus organisatorischen Gründen nach § 16 Abs. 1 VVO war demnach gegeben. 3.4 Was die zweite Voraussetzung des § 16 Abs. 1 lit. b VVO anbelangt, dass im Einzelfall keine zumutbare alternative Beschäftigung angeboten werden konnte bzw. eine solche abgelehnt wurde, ist diese Ausfluss des allgemeinen verfassungsrechtlichen Grundsatzes der Verhältnismässigkeit staatlichen Handelns, dessen Einhaltung vom kündigenden Gemeinwesen nachzuweisen ist (vgl. VGr, 12. Januar 2011, PB.2010.00040, E. 2.3, und 18. März 2009, PB.2008.00041, E. 3.2). Die arbeitgeberseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses stellt für die meisten betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen schwerwiegenden Eingriff dar. Während reine Sparmassnahmen häufig nur durch Kündigung oder anderweitige Auflösung von Arbeitsverhältnissen umgesetzt werden können, liegt dieser Zusammenhang bei Reorganisationen bzw. Umstrukturierungen nicht ohne Weiteres auf der Hand, insbesondere, wenn mit der Umstrukturierung – wie hier – keine Abbauabsichten verbunden sind. Gerade bei betrieblichen Massnahmen dieser Art, welche keinen quantitativen Beschäftigungsabbau zur Folge haben, ist daher unter dem Blickwinkel der Verhältnismässigkeit besonders sorgfältig zu prüfen, ob sie die Auflösung von Arbeitsverhältnissen erfordern oder bisherigen Angestellten nicht etwa eine Aufgabe im veränderten Rahmen übertragen werden kann, für die sie sich eignen (vgl. auch § 16b Abs. 2 VVO). Die reorganisierende Verwaltungseinheit darf bei ihrem Entscheid die Erfordernisse des Betriebs und das

Interesse an einer raschen und reibungslosen Umstrukturierung in den Vordergrund stellen. Arbeitnehmenden muss mithin keine Stelle angeboten werden, deren Anforderungen sie allenfalls knapp oder erst nach erheblichen Weiterbildungsanstrengungen erfüllen. Muss eine Auswahl darüber getroffen werden, welche Arbeitnehmenden weiterbeschäftigt und welche entlassen werden, hat die Anstellungsbehörde diese Selektion nach sachlichen und diskriminierungsfreien Kriterien vorzunehmen (zum Ganzen VGr, 24. Oktober 2018, VB.2018.00333, E. 4.2, und 20. September 2017, VB.2017.00280, E. 3.2 ; Urs Steimen, Kündigungen aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen bzw. wegen Stellenaufhebung durch öffentliche Arbeitgeber, ZBl 105/2004, S. 644 ff., 652–658).

3.5 Die Beschwerdegegnerin bringt diesbezüglich vor, sich bei der Teilkündigung der Beschwerdeführerin an den von der Schulbehörde im Vorfeld für die anstehende Reorganisation festgelegten allgemeinen Kriterien orientiert zu haben, wonach zunächst befristete Anstellungsverhältnisse mit Lehrpersonen ohne gültige Lehrbefähigung nicht verlängert würden und dann Lehrpersonen mit einer ungenügenden Mitarbeiterbeurteilung zu entlassen seien sowie – im Anschluss – die jüngeren vor den älteren Lehrpersonen auf der entsprechenden Schulstufe. Als jüngste der auf der Primarstufe verbleibenden Handarbeitslehrerinnen sei die Beschwerdeführerin deshalb bei der "Pensenverteilung" im Frühjahr 2019 zuletzt berücksichtigt worden. Da sie sich sodann weigere, sich wie ihre Kolleginnen und Kollegen im Schulhaus D weiterzubilden und ihr Fächerprofil zu erweitern, habe ihr auch die für das Schuljahr 2019/2020 neu ausgeschriebene Stelle einer Primarlehrperson mit TTG im (erweiterten) Fächerprofil nicht angeboten werden können. Der Umstand, dass die Beschwerdegegnerin die sich ihr im Frühjahr 2019 bietende Gelegenheit der Neubesetzung einer Stelle als Primarlehrperson in einem oder mehreren anderen Fächern nutzte, um dieser Stellenprozente der Beschwerdeführerin zu übertragen und so die Anzahl Lehrpersonen in einer Klasse zu reduzieren, ist gerade Folge der strittigen Neukonzeption und mit Blick auf deren bereits im Jahr 2015 initiierte Umsetzung auf Primarstufe nicht zu beanstanden. Gleiches gilt bezüglich der zur (rechtsgleichen) Aufteilung der verbleibenden Pensa unter den vorhandenen Handarbeitslehrpersonen angewandten Kriterien. So erscheint gerade die Bevorzugung älterer Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen, welche es auf dem Arbeitsmarkt schwerer haben und nicht mehr ohne Weiteres eine Weiterbildung auf sich nehmen wollen bzw. können, als sachlich gerechtfertigt. Folglich ist davon auszugehen, dass die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin für das Schuljahr 2019/2020 nicht mehr als 18 Wochenlektionen allein im Fach Handarbeit zuteilen konnte, sodass deren Teilkündigung auch als verhältnismässig einzustufen ist.

3.6 Damit erweist sich die Teilkündigung der Beschwerdeführerin insgesamt als rechtmässig und steht dieser keine Entschädigung zu. Im Folgenden bleibt zu prüfen, ob die Kündigung auf den korrekten Zeitpunkt hin ausgesprochen wurde.

#### **E. 4.1**

Nach § 8 Abs. 2 lit. a LPG hat die Kündigung des Anstellungsverhältnisses einer Lehrperson grundsätzlich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Monaten auf das Ende eines anstellungsrechtlichen Schuljahrs zu erfolgen. Folgt man dieser Bestimmung, hätte die strittige Teilkündigung der Beschwerdeführerin vom 12. April 2019 demnach auf das Ende des Schuljahrs 2019/2020, das heisst auf Ende Juli 2020, erfolgen müssen (vgl. § 8 Abs. 2 lit. a LPG in Verbindung mit § 1a der Lehrpersonalverordnung vom 19. Juli 2000 [LPVO, LS 412.311]). § 8 Abs. 3 LPG gestattet jedoch ausnahmsweise die Kündigung auf das Ende eines Monats, "[w]enn Änderungen im Stellenplan es erfordern oder wenn eine beabsichtigte Kündigung infolge der Sperrfristen gemäss Art. 336 c OR

nicht auf das Ende des Schuljahres ausgesprochen werden darf". Auf diese Bestimmung beruft sich die Beschwerdegegnerin vor Vorinstanz und macht geltend, dass "[d]er Stellenplan in Bezug auf die zur Verfügung stehenden Handarbeitsstunden für das Schuljahr 2019/20 [...] aufgrund des Kündigungstermins per 31. März und den laufenden Anstellungsgesprächen" erst Anfang April 2019 habe festgelegt werden können, sodass sich ein Abweichen vom ordentlichen Kündigungstermin aufgedrängt habe.

#### **E. 4.2**

Dieser Auffassung lässt sich nicht folgen. Zwar ist der Beschwerdegegnerin und der Vorinstanz darin beizupflichten, dass die Formulierung "Änderung im Stellenplan" in § 8 Abs. 3 LPG nicht zu eng auszulegen ist, weil der Blick in die Materialien zeigt, dass sich der kantonale Gesetzgeber im Jahr 2011 bewusst dazu entschieden hat, den in der bis dahin geltenden Fassung des § 8 Abs. 3 LPG verwendeten Begriff des "Stellenabbaus" durch die Formulierung "Änderung im Stellenplan" zu ersetzen, um den Anwendungsbereich dieser Ausnahmebestimmung auf Fälle auszuweiten, in denen "eine Lehrperson auch ohne Stellenabbau nicht mehr beschäftigt werden kann, z. B. wenn anstelle einer Regelklasse eine Besondere Klasse geführt wird" (ABl 2011, 665 ff., 674). Dieser in den Materialien als Beispiel für eine "Änderung im Stellenplan" im Sinn von § 8 Abs. 3 LPG angeführte Fall lässt sich jedoch nicht mit dem vorliegenden Fall vergleichen, kam es hier doch nicht völlig unerwartet und allein aufgrund externer Umstände zu einer Übertragung von Stellenprozenten einer Lehrperson auf eine andere, sondern setzte die Beschwerdegegnerin einen bereits vor Jahren gefassten Entscheid zur Neuorganisation ihrer Primarschulen um. Bei entsprechenden Bemühungen der Beschwerdegegnerin hätte der Beschwerdeführerin denn auch wohl ohne Weiteres fristgerecht gekündigt werden können.

#### **E. 4.3**

Die Beschwerdegegnerin vermochte sich somit im Zusammenhang mit der Teilkündigung der Beschwerdeführerin vom 12. April 2019 nicht auf § 8 Abs. 3 LPG zu berufen und hätte jene stattdessen gestützt auf § 8 Abs. 2 lit. a LPG ordentlich auf das Ende des Schuljahrs 2019/2020 aussprechen müssen. Der Beschwerdeführerin kommt entsprechend ein Anspruch auf Ausrichtung der Differenz zwischen ihrem Lohn bei einem Pensum von (bisher) 72 % und einem solchen von (neu) 65 % während elf Monaten bis Ende Juli 2020 zu.

#### **E. 5**

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde teilweise gutzuheissen und die Beschwerdegegnerin im Sinn der Erwägungen zur Lohnnachzahlung zu verpflichten.

#### **E. 6**

Da der Streitwert weniger als Fr. 30'000.- beträgt, sind die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen (§ 65a Abs. 3 VRG). Der überwiegend unterliegenden Beschwerdeführerin kommt kein Entschädigungsanspruch zu (§ 17 Abs. 2 VRG).

#### **E. 7**

Angesichts des Fr. 15'000.- übersteigenden Streitwerts ist als Rechtsmittel auf die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) zu verweisen (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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