

ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00417 vom 28. Oktober 2021

ZH Verwaltungsgericht, 2021-10-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2021.00417

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00417 du 28 octobre 2021

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT VB.2021.00417 del 28 ottobre 2021

Regeste

Verlegung des Arbeitsorts | [Verlegung des Arbeitsorts einer Primarschullehrerin innerhalb derselben Schuleinheit] Vorliegend ist von einer kleinräumigen Verlegung des Arbeitsorts und damit von einer organisatorischen Massnahme auszugehen; die Beschwerdegegnerin war somit nicht gehalten, diese zu verfügen (E. 5.2 ff.). Sodann ist der (kleinräumige) Wechsel des Arbeitsorts weder als Persönlichkeitsverletzung noch als (versteckte) disziplinarische Massnahme zu qualifizieren, und dieser greift nicht in die Rechtsstellung der Beschwerdeführerin ein (E. 5.5). Abweisung.

Erwägungen

E. 4

Abteilung VB.2021.00417 Urteil der 4. Kammer vom 28. Oktober 2021 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Gerichtsschreiber David Henseler. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführerin, gegen Kreisschulpflege Glattal der Stadt Zürich, Beschwerdegegnerin, betreffend Verlegung des Arbeitsorts, hat sich ergeben: I. A. A ist seit dem Schuljahr 1982/1983 bei der Stadt Zürich als Primarlehrperson tätig. Ab dem Schuljahr 2018/2019 arbeitete sie als kantonal angestellte Primarlehrperson im Schulhaus C sowie als kommunal angestellte Fachlehrperson für Deutsch als Zweitsprache im Schulhaus D. Beide Schulhäuser gehören zur Schule D und befinden sich im Schulkreis Glattal. Im Schuljahr 2020/2021 betrug der Beschäftigungsgrad von A insgesamt 62 %, wobei der Beschäftigungsgrad der kantonalen Anstellung 32 % und derjenige der kommunalen Anstellung 30 % betrug. B. Am 4. Januar 2021 teilte der Schulleiter A mündlich mit, dass sie (im Rahmen ihrer kantonalen Anstellung) neu im Schulhaus E unterrichten werde. Mit Schreiben vom 9. Februar 2021 wandte sich der Rechtsvertreter von A an die Kreisschulpflege Glattal und ersuchte bezüglich dieses Schulhauswechsels um Erlass einer Verfügung. Letztere antwortete am 24. Februar 2021, dass sie keine Verfügung bezüglich des Schulhauswechsels erlassen werde, da es sich dabei um einen nicht anfechtbaren Realakt handle. Nachdem weitere Schreiben ausgetauscht worden waren, ersuchte der Rechtsvertreter von A am 15. März 2021 erneut um Erlass einer Verfügung betreffend den Schulhauswechsel oder um eine Verfügung, woraus hervorgehe, dass die Kreisschulpflege den Erlass einer solchen ablehne. II. Da bis am 29. März 2021 keine Antwort auf das Schreiben bei ihr eingegangen war, liess A mit Eingabe von diesem Datum "Rekurs bzw. (...) subsidiäre Aufsichtsbeschwerde" bei der Bildungsdirektion erheben und folgende Rechtsbegehren stellen: "1. Es sei die vorliegende Eingabe als Rekurs entgegenezunehmen gegen die Verfügung bzw. die Verweigerung einer Verfügung betreffend die Versetzung der Rekurrentin vom Schulhaus C ins Schulhaus D. 1.1 Es sei

die Versetzung der Rekurrentin rückgängig zu machen und sie weiterhin an der Schule C einzusetzen. 1.2 Es sei die Rekursgegnerin dazu zu verpflichten, die Rekurrentin künftig korrekt und unter Beachtung der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht zu behandeln und auf schikanöse bzw. unsachliche oder missbräuchliche Weisungen an die Rekurrentin, insbesondere hinsichtlich des Arbeitsortes und des Arbeitspensums zu verzichten. 1.3 Es sei die Rekursgegnerin insbesondere dazu zu verpflichten, den von ihr beschäftigten Schulleiter F zu korrektem Verhalten gegenüber der ihm unterstellten Rekurrentin sowie der weiteren Lehrpersonen anzuhalten. 2. Eventualiter und soweit die vorstehenden Rechtsbegehren 1.1–1.3 nicht im Rekursverfahren abgehandelt werden, sei die vorliegende Eingabe als Aufsichtsbeschwerde entgegenzunehmen und es seien die Rechtsbegehren 1.1–1.3 aufsichtsrechtlich anzuordnen. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Rekursgegnerin." Überdies liess A folgenden "Verfahrensantrag" stellen: "1. Es sei die Rekursgegnerin anzuweisen, das Personaldossier der Rekurrentin zu vervollständigen und der Rekurrentin zur Einsichtnahme zur Verfügung zu stellen. 2. Es sei die vorliegende Eingabe nötigenfalls an die zuständige Instanz weiterzuleiten, sofern sich die Bildungsdirektion für unzuständig erklären sollte." Mit Verfügung vom 6. Mai 2021 wies die Bildungsdirektion den Rekurs ab, soweit sie darauf eintrat; sie hatte die Akten beigezogen, jedoch auf die Durchführung eines Schriftenwechsels verzichtet. Soweit das Verfahren das kommunale Anstellungsverhältnis betraf, überwies die Bildungsdirektion die Akten dem Bezirksrat Zürich. III. Mit Beschwerde vom 4. Juni 2021 liess A dem Verwaltungsgericht folgende Anträge stellen: "1. Es sei die Verfügung der Vorinstanz vom 6. Mai 2021 aufzuheben und es seien die ursprünglich gestellten, nachfolgend wiederholten Rechtsbegehren durch das Verwaltungsgericht gutzuheissen. 1.1 Es sei die Versetzung der Beschwerdeführerin rückgängig zu machen und sie weiterhin an der Schule C einzusetzen. 1.2 Es sei die Beschwerdegegnerin dazu zu verpflichten, die Beschwerdeführerin künftig korrekt und unter Beachtung der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht zu behandeln und auf schikanöse bzw. unsachliche oder missbräuchliche Weisungen an die Rekurrentin, insbesondere hinsichtlich des Arbeitsortes und des Arbeitspensums zu verzichten. 1.3 Es sei die Beschwerdegegnerin insbesondere dazu zu verpflichten, den von ihr beschäftigten Schulleiter F zu korrektem Verhalten gegenüber der ihm unterstellten Beschwerdeführerin sowie der weiteren Lehrpersonen anzuhalten. 1.4 Es sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, das Personaldossier der Beschwerdeführerin zu vervollständigen. 2. Eventualiter sei der Entscheid der Vorinstanz vom 6. Mai 2021 aufzuheben und es [sei] die Vorinstanz zu verpflichten, das Verfahren unter Einhaltung der verfassungsrechtlich gewährleisteten Verfahrensgrundsätze (rechtliches Gehör, korrekte Durchführung des Schriftenwechsels, jederzeitiges Replikrecht) und willkürfrei zu wiederholen und die im Rekurs gestellten Anträge materiell zu beurteilen. 3. Subeventualiter sei der Entscheid der Vorinstanz vom 6. Mai 2021 aufzuheben und die Vorinstanz bzw. die Beschwerdegegnerin dazu zu verpflichten, eine anfechtbare Verfügung betreffend die Versetzung der Beschwerdeführerin zu erlassen und die Anträge gemäss Ziff. 1.1–1.3 materiell zu beurteilen. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Rekursgegnerin." Die Bildungsdirektion verzichtete am 14. Juni 2021 auf eine Vernehmlassung. Mit Beschwerdeantwort vom 7. Juli 2021 beantragte die Kreisschulbehörde Glattal, die Beschwerde sei abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei. Mit Replik vom 16. August 2021 liess A an ihren Anträgen festhalten. Die Kammer erwägt: 1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Rekursentscheide der Bildungsdirektion betreffend das (kantonale) Anstellungsverhältnis

einer Lehrperson (§ 10 des Lehrpersonalgesetzes vom 10. Mai 1999 [LPG, LS 412.31]) gemäss §§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig. Da auch die weiteren Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 1.2 Vorliegend geht es (im Hintergrund) um die Verlegung des Arbeitsorts der Beschwerdeführerin; ihr Lohn (und die weiteren Anstellungsbedingungen) bleiben dabei gleich. Es werden mithin keine vermögensrechtlichen Ansprüche geltend gemacht. Demnach fällt die Angelegenheit nach § 38 Abs. 1 in Verbindung mit § 38b Abs. 1 lit. c e contrario VRG in die Zuständigkeit der Kammer (vgl. VGr, 24. September 2020, VB.2019.00718, E. 1.2). 2. 2.1 Die Vorinstanz ist auf den Rekurs der Beschwerdeführerin teilweise nicht eingetreten, weil im Rahmen eines Rechtsverweigerungsrekurses einzig das gerügte Verweigern einer Anordnung Anfechtungsobjekt bilde, weshalb der Streitgegenstand auf die Frage nach dem "Ob" des behördlichen Handelns beschränkt sei. 2.2 Das verfahrensauslösende Begehren bestimmt zusammen mit dem ihm zugrunde liegenden Sachverhalt den Streitgegenstand des Rekursverfahrens (Marco Donatsch, in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 52 N. 11 in Verbindung mit § 20a N. 9 f.). Mit ihren Eingaben vom 9. Februar 2021 und vom 15. März 2021 hatte die Beschwerdegegnerin jeweils um Erlass einer Verfügung betreffend die Verlegung des Arbeitsorts ersuchen lassen; eine "aufsichtsrechtliche Anzeige" werde vorbehalten. Der Streitgegenstand eines Rechtsverweigerungsrekurses ist darauf beschränkt, ob die Beschwerdegegnerin gehalten gewesen wäre, eine Verfügung betreffend die Verlegung des Arbeitsorts zu erlassen oder nicht bzw. ob sie eine Rechtsverweigerung beging, indem sie den Erlass einer solchen ablehnte (Jürg Bosshart/Martin Bertschi, Kommentar VRG, § 19 N. 44 ff.). Soweit die Rechtsbegehren der Beschwerdeführerin über diesen Streitgegenstand hinausgingen, ist die Vorinstanz zu Recht nicht auf den Rekurs eingetreten. Soweit die Beschwerdeführerin in diesem Kontext vorbringt, die Vorinstanz wäre gehalten gewesen, ihre Eingabe an die zuständige Aufsichtsbehörde zu überweisen, dringt sie damit nicht durch. Wie die Vorinstanz zu Recht erwog, entfällt eine Weiterleitungspflicht nach § 5 Abs. 2 VRG, wenn eine Eingabe – wie vorliegend bezüglich der aufsichtsrechtlichen Anträge – nicht fristgebunden ist (VGr, 23. Oktober 2019, VB.2019.00330, E. 1.2 Abs. 2; Kaspar Plüss, Kommentar VRG, § 5 N. 48). Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Beschwerdeführerin ausdrücklich einen Antrag um Weiterleitung "an die zuständige Instanz" gestellt hatte. Ohnehin fasste die Vorinstanz den Antrag offenbar so auf, dass die Sache – soweit sie das kommunale Anstellungsverhältnis beschlug – an den Bezirksrat Zürich weitergeleitet werden sollte. 2.3 Nach dem Gesagten konnte im erstinstanzlichen Verfahren wie auch im Rekursverfahren lediglich Streitgegenstand sein, ob die Beschwerdegegnerin eine Rechtsverweigerung beging, indem sie die Verlegung des Arbeitsorts der Beschwerdeführerin nicht förmlich anordnete. Soweit sich die Beschwerde gegen den (teilweisen) vorinstanzlichen Nichteintretensentscheid richtet (Anträge Ziff. 1.1–1.3), ist sie somit abzuweisen (vgl. Martin Bertschi, Kommentar VRG, Vorbemerkungen zu §§ 19–28a N. 58). 3. Mit ihrem Antrag Ziff. 1.4 verlangt die Beschwerdeführerin, die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, ihr Personaldossier zu vervollständigen. Dieses Begehren könnte im verwaltungsgerichtlichen Verfahren lediglich mit Blick auf die Feststellung des relevanten Sachverhalts von Bedeutung sein. Inwiefern jedoch die Vollständigkeit des Personaldossiers für den Verfahrensausgang von Relevanz sein soll, legt die Beschwerdeführerin nicht dar. Soweit die Beschwerdeführerin (weiterhin)

der Ansicht ist, dass ihr Personaldossier unvollständig sei, so hätte sie sich an die Beschwerdegegnerin bzw. an die vormals zuständigen Kreisschulbehörden zu wenden.

E. 4.1

Zunächst rügt die Beschwerdeführerin eine Verletzung des rechtlichen Gehörs gemäss Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101), da die Vorinstanz auf die Durchführung eines Schriftenwechsels verzichtet und ihr so die Möglichkeit genommen habe, von ihrem Replikrecht Gebrauch zu machen.

E. 4.2

Inwiefern die Vorinstanz dadurch das rechtliche Gehör der Beschwerdeführerin verletzt haben soll, ist nicht ersichtlich, zumal Letztere in ihrer Rekurschrift ihren Standpunkt ausführlich darlegen konnte und überdies die Akten der Beschwerdegegnerin beigezogen wurden. Da diese nicht zur Vernehmlassung aufgefordert worden war, wurde auch das Replikrecht (verstanden als Anspruch, zu jeder Eingabe von Vorinstanz und Gegenpartei Stellung zu nehmen, soweit die darin vorgebrachten Noven prozessual zulässig und materiell geeignet sind, den Entscheid zu beeinflussen) der Beschwerdeführerin nicht beschnitten (vgl. zu diesem Replikrecht im engeren Sinn und zur Abgrenzung desselben vom Replikrecht im weiteren Sinn B GE 138 I 154 E. 2.3.2 ff.; VGr, 9. Mai 2020, VB.2019.00365, E. 5.4.1; Griffel, § 26b N. 36 ff. [je mit Hinweisen]).

E. 5.1

Mit Blick auf die von der Beschwerdeführerin behauptete "Versetzung" ist zunächst festzuhalten, dass es sich dabei um einen in § 28 Abs. 1 des kantonalen Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) konkretisierten Begriff handelt. Gemäss dieser Bestimmung kann die Anstellungs- oder Aufsichtsbehörde Angestellte, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, unter Beibehaltung des bisherigen Lohns für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen. Inhaltlich geht es um die Zuweisung einer neuen Stelle bzw. einer neuen Funktion (vgl. § 28 Abs. 2 PG; VGr, 24. September 2020, VB.2019.00718, E. 3.1 f. – 1. Juli 2017, VB.2016.00386, E. 3.2 Abs. 3; ABI 2013-12-27). Vorliegend geht es nicht um eine Versetzung im Sinn von § 28 PG, sondern um die Verlegung des Arbeitsorts unter Beibehaltung der bisherigen Stelle.

E. 5.2

Die Vorinstanz verneinte die Frage, ob die Beschwerdegegnerin gehalten gewesen wäre, den Wechsel des Arbeitsorts zu verfügen. Zur Begründung führte sie an, es handle sich lediglich um eine "kleinräumige Verlegung des Arbeitsplatzes". Folglich hielt sie fest, dass die Beschwerdegegnerin keine Rechtsverweigerung begangen habe. Die Beschwerdeführerin bringt vor, die Vorinstanz habe ihre Rügen "der Missbräuchlichkeit bzw. der fehlenden Begründbarkeit der Versetzung" (...) ignoriert und ihren Anspruch auf Erlass einer Verfügung zu Unrecht verneint.

E. 5.3

Nach der Rechtsprechung muss bei einem Anstellungsverhältnis zwischen organisatorischen Massnahmen wie namentlich der blossen Zuweisung neuer Aufgaben im Rahmen der bestehenden Anstellung und Pflichtenhefte, die keinen Verfügungscharakter haben und entsprechend nicht anfechtbar sind, und der Zuweisung einer wesentlich anderen Tätigkeit, das heisst einer Versetzung mit Verfügungscharakter, unterschieden werden.

Unwesentliche Änderungen des Tätigkeitsbereichs und kleinräumige Verlegungen des Arbeitsorts gelten nicht als anfechtbare Anordnungen (VGr, 28. April 2004, PB.2003.00041, E. 1.1 – 23. Mai 2001, PB.2000.00031, E. 3b f.; Andreas Keiser, Rechtsschutz im öffentlichen Personalrecht nach dem revidierten Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, ZBl 99/1998 S. 193 ff., 200). So hat das Verwaltungsgericht etwa entschieden, dass die Aufhebung eines Kindergartens mit der Folge, dass eine Arbeitnehmerin in einem anderen Kindergarten unterrichten müsse, keine Verfügung darstelle (VGr, 22. September 1999, PB.1999.00013, E. 3c/aa f. [nicht publiziert]; vgl. Andreas Keiser, Das neue Personalrecht – eine Herausforderung für die Zürcher Gemeinden, ZBl 102/2001 S. 561 ff., 575). Ebenso entschied das Verwaltungsgericht im Fall einer (angedachten, danach aber nicht erfolgten) Versetzung innerhalb desselben Schulkreises (VGr, 19. Dezember 2001, PB.2001.00026, E. 2b [nicht publiziert]).

E. 5.4

Vorliegend wurde der Beschwerdeführerin innerhalb desselben Schulkreises und überdies innerhalb derselben Schuleinheit (vgl. § 41 Abs. 2 und 43 Abs. 1 des Volksschulgesetzes vom 7. Februar 2005 [VSG, LS 412.100]; Art. 8 Abs. 1 der Verordnung über die geleiteten Volksschulen in den Schulkreisen der Stadt Zürich vom 11. Januar 2006 [Organisationsstatut, AS 412.103]) ein neuer Arbeitsort zugeteilt. Sämtliche weiteren Arbeitsbedingungen blieben dagegen unverändert. Zudem war die Beschwerdeführerin im Rahmen ihrer kommunalen Anstellung als Fachlehrperson bereits im Schulhaus D tätig. Die Distanz zwischen Letzterem und dem Schulhaus C beträgt rund 850 m. Mithin ist von einer kleinräumigen Verlegung des Arbeitsorts im Sinn der vorzitierten Rechtsprechung und damit von einer organisatorischen Massnahme auszugehen.

E. 5.5.1

Unter bestimmten Umständen können jedoch auch organisatorische Massnahmen ausnahmsweise in die Rechtsstellung einer oder eines Angestellten eingreifen. Dies kommt gemäss Rechtsprechung jedenfalls insofern in Betracht, als eine (vordergründig) organisatorische Massnahme eine Persönlichkeitsverletzung oder eine (versteckte) disziplinarische Massnahme darstellen könnte. In einem solchen Fall darf eine Angestellte oder ein Angestellter nicht gänzlich schutzlos bleiben (VGr, 26. August 2013, VB.2013.00359, E. 2.1 Abs. 2 – 6. März 2013, VB.2013.00037, E. 2.3.5 [nicht publiziert]; Jürg Bosshart/Marin Bertschi, Kommentar VRG, § 19 N. 12; vgl. BGE 136 I 323 [= Pra 100/2011 Nr. 36] E. 4.4; VGr, 28. März 2018, VB.2017.00862, E. 3.1 Abs. 3 – 20. April 2016, VB.2016.00056, E. 2.4).

E. 5.5.2

Die Beschwerdeführerin macht diesbezüglich im Wesentlichen geltend, die Verlegung des Arbeitsorts habe den Zweck, dass sie und ihre Stellenpartnerin "enger an die Kandare genommen werden sollen". Ebenso hält sie unter Hinweis auf die arbeitgeberische Fürsorgepflicht (§ 39 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 [PG, LS 177.10]) fest, dass der Schulhauswechsel dazu dienen solle, sie zu "zermürben". Die Fürsorgepflicht verlange, dass ihre "persönliche Integrität (...) vor den missbräuchlichen Weisungen des Schulleiters" geschützt werde. Sodann sei die "Versetzung" "offensichtlich sachlich unbegründet und schikanös". Des Weiteren hält die Beschwerdeführerin fest, dass das Verhalten des Schulleiters "mobbing-/bossinghafte Züge" aufweise (vgl. zum Begriff des

Mobbings BGr, 25. Januar 2011, 8C_446/2010, E. 4.1; VGr, 24. Juni 2020, VB.2020.00016, E. 5.2.3 Abs. 2; das von einer oder einem Vorgesetzten gegenüber einer unterstellten Person ausgeübte Mobbing wird auch als "Bossing" bezeichnet).

E. 5.5.3

Vorliegend ist nicht ersichtlich, inwiefern die Verlegung des Arbeitsorts in ein anderes Schulhaus innerhalb derselben Schuleinheit und unter Beibehaltung derselben Anstellungsbedingungen persönlichkeitsverletzend sein soll (vgl. zu den Elementen einer Persönlichkeitsverletzung etwa Andreas Meili, Basler Kommentar, 6. A., Basel 2018, Art. 28 ZGB N. 38 ff.). Mit Blick auf den Vorwurf des Mobbings ist festzuhalten, dass solches nicht schon dann vorliegt, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht oder wenn ein Vorgesetzter seinen Pflichten gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht vollständig und konsequent nachgekommen ist (vgl. BGr, 21. Dezember 2017, 8C_41/2017, E. 3.5 – 17. Mai 2010, 4A_32/2010, E. 3.2). Die von der Beschwerdeführerin hervorgehobenen Diskussionen mit dem Schulleiter etwa betreffend Pensenangebot für das Schuljahr 2020/2021 oder den Zeitpunkt von Schwimmlektionen vermögen jedenfalls kein Mobbing oder Bossing zu belegen. Ebenso verhält es sich mit den Ausführungen der Beschwerdeführerin "im Zusammenhang mit der Klassenlehrpersonfunktion". Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Beschwerdeführerin mit gewissen Entscheidungen ihres Vorgesetzten nicht einverstanden war und/oder eine andere Lösung vorgezogen hätte. Vor diesem Hintergrund kann auf die beantragte Edition der "während der Supervision angefertigten Plakate bzw. Fotos davon" verzichtet werden. Zur Begründung des Schulhauswechsels ist dem Protokoll der Schulkonferenz vom 5. Januar 2021 zu entnehmen, dass zwei "Klassenteams (...) ihr Klassenzimmer zügeln müssen". Damit solle unter anderem "eine neue Zusammenstellung der bisherigen Stufenteams des 1. Jahrgangs [erreicht werden], um mehr zu einer Schule zusammen zu wachsen (Tandem G/A kann bestehen bleiben)"; ausserdem solle die "Rochade" dazu dienen, den Auftrag "der Zusammenführung der beiden Schulstandorte als Schule D" umzusetzen. Vor diesem Hintergrund kann nicht gesagt werden, der Schulhauswechsel der Beschwerdeführerin (und ihrer Stellenpartnerin) sei "sachlich unbegründet und schikanös". Dass die Beschwerdeführerin diese Begründung für nicht überzeugend hält, ändert daran nichts. Ohnehin ist die Schulleitung unter anderem zuständig für die administrative und personelle Führung der Schule (vgl. § 44 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 lit. a VSG); im Rahmen diesbezüglicher Entscheidungen kommt ihr ein erheblicher Ermessensspielraum zu und ist sie gegenüber den Lehrpersonen weisungsberechtigt (vgl. Herbert Plotke, Schweizerisches Schulrecht, 2. A., Bern etc. 2003, S. 344 f.).

E. 5.5.4

Schliesslich ist die Verlegung des Arbeitsorts der Beschwerdeführerin auch nicht als eine (versteckte) disziplinarische Massnahme zu qualifizieren, zumal sämtliche übrigen Anstellungsbedingungen unverändert bleiben. Ausserdem ist nicht ersichtlich, welches Verhalten der Beschwerdeführerin damit hätte sanktioniert werden sollen (vgl. VGr, 26. August 2013, VB.2013.00359, E. 2.5 – 20. April 2016, VB.2016.00056, E. 2.4 [nicht publiziert]).

E. 5.5.5

Insgesamt ist der (kleinräumige) Wechsel des Arbeitsorts weder als Persönlichkeitsverletzung noch als (versteckte) disziplinarische Massnahme zu

qualifizieren; dieser greift nicht in die Rechtsstellung der Beschwerdeführerin ein. Folglich musste er nicht verfügt werden. Im Ergebnis ist somit die Abweisung der Rechtsverweigerungsbeschwerde durch die Vorinstanz zu Recht erfolgt.

E. 5.6

Soweit sich die Beschwerdeführerin schliesslich auf den Vertrauensschutz beruft und geltend macht, sie habe sich darauf verlassen dürfen, dass ihr Arbeitsort im Schulhaus C beibehalten würde, dringt sie damit nicht durch. Der in Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (SR 101) verankerte Grundsatz von Treu und Glauben verleiht einer Person Anspruch auf Vertrauensschutz, sofern die in Lehre und Rechtsprechung entwickelten Voraussetzungen für die Annahme schützenswerten Vertrauens erfüllt sind. Zu diesen Voraussetzungen gehören in erster Linie das Vorliegen einer Vertrauensgrundlage sowie die Betätigung des Vertrauens in der Weise, dass die betroffene Person gestützt darauf Dispositionen getätigt hat, die ohne Nachteile nicht mehr rückgängig gemacht werden können (statt vieler BGE 143 V 95 E. 3.6.2; BGr , 12. Juni 2018, 2C_199/2017, E. 3.3 f., je mit Hinweisen). Vorliegend fehlt es bereits an einer Vertrauensgrundlage. Denn entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin wurde sie nie "ausdrücklich und ausschliesslich für die Schule C angestellt". Aus der von ihr diesbezüglich herangezogenen Anstellungsbestätigung vom 26. Februar 2018 (welche sie als "Verfügung" bezeichnet) geht vielmehr hervor, dass die Beschwerdeführerin "an der Schule D" angestellt werde. Überdies heisst es im Schreiben, dass die Beschwerdeführerin die Anstellungsverfügung "kurz vor oder in den Sommerferien" erhalten werde. In der am 28. Juni 2018 ergangenen Änderungsverfügung wird lediglich festgehalten, dass die Beschwerdeführerin an der Schulgemeinde Zürich-Glattal angestellt werde.

E. 6

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

E. 7.1

Fehlt es in personalrechtlichen Angelegenheiten an einem Streitwert, werden grundsätzlich keine Kosten auferlegt (§ 65a Abs. 3 VRG; vgl. Plüss, § 65a N. 29) . Demnach sind die Kosten auf die Gerichtskasse zu nehmen.

E. 7.2

Bei diesem Verfahrensausgang steht der Beschwerdeführerin keine Parteientschädigung zu (§ 17 Abs. 2 VRG).

E. 8

Gemäss Art. 83 lit. g des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) ist die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten auf dem Gebiet öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse ausgeschlossen, wenn sie eine nicht vermögensrechtliche Angelegenheit, nicht aber die Gleichstellung der Geschlechter betrifft. Die streitgegenständliche Verlegung des Arbeitsorts hat keinen Einfluss auf die Entlohnung der Beschwerdeführerin (vgl. E. 1.2), weshalb nach der Praxis des Bundesgerichts als Rechtsmittel einzig die subsidiäre Verfassungsbeschwerde nach Art. 113 ff. BGG zur Verfügung steht (vgl. BGE 136 I 323 [= Pra. 100/2011 Nr. 36] E. 1.1).

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