

Wie zuvor dargelegt, ist (...) keine Staatsaufgabe. (...). Die von B. erstellten Unterlagen betreffen somit nicht die Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe, weshalb es sich bei ihnen nicht um amtliche Dokumente im Sinne der Definition von § 6 Abs. 1 des Öffentlichkeitsgesetzes handelt.

Das Öffentlichkeitsgesetz regelt einzig den Zugang zu amtlichen Dokumenten. Da es sich bei den verlangten Unterlagen nicht um solche handelt, ist das Öffentlichkeitsgesetz vorliegend nicht anwendbar. Eine andere gesetzliche Grundlage für die Herausgabe besteht nicht, weshalb das Gesuch abzuweisen ist.

Entscheid des Regierungsrates vom 7. August 2019
Der Entscheid ist rechtskräftig.

2. Personalrecht

2.1 § 55 PG: Altersentlastung der Lehrerinnen und Lehrer

Regeste:

§ 55 PG – Werden im Arbeitsvertrag weder Zulagen noch Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen geregelt, sondern wird diesbezüglich auf die entsprechenden kantonalen Erlasse verwiesen, so hat eine Lehrperson bei Erfüllung der Voraussetzungen grundsätzlich Anspruch auf eine Altersentlastung.

Aus dem Sachverhalt:

A. A. wurde im Jahr 1951 geboren und befindet sich seit 1. August 2017 in Pension. Mit Schreiben vom 1. Oktober 2017 bewarb sie sich auf ein Stelleninserat der Gemeinde X. für eine Stellvertretung auf der Mittelstufe II. Es handelte sich um ein 100 %-Pensum für ein halbes Jahr ab 19. Februar 2018. Das Vorstellungsgespräch zwischen der Schulleiterin und A. fand am 6. Oktober 2017 statt. Die Parteien einigten sich über das Pensum von 90 - 100 Prozent sowie die Rahmenbedingungen. Die Stellvertretung sollte ab 1. März 2018, eventuell früher beginnen. Der Arbeitsvertrag wurde von beiden Parteien am 8. November 2017 unterzeichnet. A. wurde als Primarlehrperson für die Dauer vom 1. März 2018, eventuell früher, bis 31. Juli 2018 befristet angestellt.

B. Bereits am 8. Januar 2018 übernahm A. die Funktion als Primarlehrperson in einem Pensum von 13 Lektionen (Zeiteinheiten, ZE) pro Woche und rechnete diese ZE mit einem Stundenrapport ab. Ab dem 19. Februar 2018 (nach den Sportferien) übernahm sie das gesamte Unterrichtspensum von 27 ZE pro Woche sowie 2 ZE für die Klassenlehrerfunktion, 1 ZE als IS-Besprechungsstunde und 0,5 ZE Koordinationszeit «Besondere Förderung»; sie wurde für 30,5 ZE entschädigt.

Auf ihr Gesuch hin wurden A. ab März 2018 die beiden Turnlektionen abgenommen; ihr Arbeitspensum und entsprechend auch ihr Lohn wurden von 100 Prozent auf 93,33 Prozent (28 Lektionen) reduziert.

C. Anfang Mai 2018 fragte A. bei den Schulen X. nach, ob sie mit ihren 66,5 Jahren nicht auch Anrecht auf eine Altersentlastung hätte. Hierauf erhielt sie Mitte Mai 2018 seitens des Rektorats eine negative Antwort. In der Folge verlangte A. diesbezüglich eine Verfügung. Die verlangte Verfügung wurde ihr mit Datum vom 7. Juni 2018 in Briefform zugestellt mit folgendem Entscheid:

«Eine Lehrperson, die weniger als ein Schuljahr eine Stellvertretung innehat, erhält weder Treue- und Erfahrungszulagen (TREZ) noch eine Altersentlastung (AE).»

Zur Begründung wurde angeführt, Grundlage für diesen Entscheid biete § 4 Abs. 3 des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz; PG) vom 1. September 1994 (BGS 154.21), wonach der Arbeitsvertrag in besonderen Fällen, namentlich bei Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen sowie Aushilfen oder Hilfskräften, hinsichtlich Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeit, Besoldung und Ferien von diesem Gesetz abweichen könne. Stellvertretungen seien Aushilfen, die ein Pensum einer Lehrperson während eines Schuljahres bis maximal Ende Schuljahr übernehmen. Der Umfang der Altersentlastung gemäss § 55 PG beziehe sich auf ein Schuljahr, eine Stellvertretung unterrichte stets weniger als ein Schuljahr. Zudem sei es immer das Ziel, eine Stellvertretung für das gesamte Pensum einzustellen. Der Arbeitsvertrag für ein Stellvertretungspensum von 90 - 100 Prozent sei am 12. November 2017 von A. unterzeichnet und anerkannt worden; von einer Altersentlastung sei nie die Rede gewesen. Diese Gesetzesauslegung entspreche der gängigen Praxis der Zuger Gemeinden.

Aus den Erwägungen:

(...)

1. Mit Entscheid der Schulen X. vom 7. Juni 2018 wurde A. (nachfolgend: Beschwerdeführerin) mitgeteilt, dass eine Lehrperson, die weniger als ein Schuljahr eine Stellvertretung innehat, weder Treue- und Erfahrungszulagen (TREZ) noch eine Altersentlastung (AE) erhalte. Die Beschwerdeführerin focht diesen Entscheid an und machte geltend, ihr stehe entgegen den Ausführungen in der angefochtenen Verfügung eine Altersentlastung nach § 55 Abs. 1 PG zu, und die Schulen X. seien anzuweisen, ihr diese Entlastung nachträglich seit Februar 2018 zu gewähren bzw. finanziell abzugelten. Zur Begründung führte sie aus, sie mache den gleichen Job wie alle anderen Klassenlehrpersonen in Festanstellung. Eine Altersentlastung sei ihr aber entgegen § 55 PG nicht gewährt worden. Auf ihr Gesuch hin seien ihr ab März 2018 die beiden Turnlektionen abgenommen worden, dies jedoch nicht un-

ter dem Titel «Altersentlastung», sondern die beiden Turnlektionen seien vielmehr zu Unrecht vom 100%-Pensum in Abzug gebracht worden (30 ./ 2 ZE = 28 ZE [93.33 %]). Korrekt wäre eine Entlastung um 3 ZE gewesen ohne Reduktion des Lohnes. Die Schule X. stütze ihren Entscheid auf § 4 Abs. 3 PG und mache geltend, dass der Arbeitsvertrag in besonderen Fällen vom Personalgesetz abweichen könne. Dies gelte im vorliegenden Fall jedoch nicht, da in ihrem Vertrag explizit stehe, dass sich alle weiteren Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis aus dem kantonalen Schulgesetz inklusive dessen Verordnungen, kantonalen Personalerlassen sowie dem Personalreglement der Gemeinde X. ergeben würden. Mithin habe sie Anrecht auf die ihr zustehende Altersentlastung nach § 55 PG. Denn ein Altersentlastungsvorbehalt sei nicht gemacht worden und wäre auch nicht zulässig, da eine «Stellvertretung», die den gleichen Job mache wie eine festangestellte Lehrperson und im Monatslohn bezahlt werde, nicht mit einer «Aushilfe» gleichzusetzen sei, weshalb § 4 Abs. 3 PG keine Anwendung finde. Da der Gesetzgeber für Stellvertretungen keine Ausnahmeregelung getroffen habe im Gesetz, habe sie Anspruch auf die Altersentlastung. Entgegen der Meinung der Vorinstanz sei einer Stellvertretung mit entsprechendem Alter, die ein ganzes Semester und die entsprechende volle Verantwortung übernehme, nach der Vorgabe von § 55 PG eine Altersentlastung zu gewähren.

Die Einwohnergemeinde X. (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) hielt entgegen, die Lohnabrechnungen seien der Beschwerdeführerin am 21. Februar, 22. März und 19. April 2018 per Post zugestellt worden. Die unterschiedlich ausgewiesenen Pensum seien auf den Wunsch der Beschwerdeführerin zurückzuführen, zwei ZE Sport abgeben zu können. Die Beschwerdeführerin habe den Wunsch nicht mit einer Altersentlastung in Verbindung gebracht, sondern mit dem Umstand, dass der Sportunterricht für die Beschwerdeführerin eine zu grosse Belastung darstelle. Eine Altersentlastung sei nie entschädigt worden. § 4 Abs. 3 PG sage klar, dass bei Aushilfen oder Hilfskräften hinsichtlich Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitszeit, Besoldung und Ferien vom Gesetz abgewichen werden kann. Es liege daher in der Kompetenz des Arbeitgebers, ob er die Altersentlastung bei einer Stellvertretung gewähre oder nicht. Ziel sei es, ein Stellvertretungspensum stets mit einer Person abzudecken. Dem Wunsch der Beschwerdeführerin, die Doppelstunde Sport abgeben zu können, sei nur entsprochen worden, da eine bereits angestellte Fachlehrerin zur Verfügung gestanden sei. Hätte die Doppelstunde noch eine weitere Anstellung zur Folge gehabt, wäre die Beschwerdegegnerin dem Wunsch nicht nachgekommen. Das Gewähren einer Altersentlastung bei Stellvertretungen von weniger als einem Jahr an den gemeindlichen Schulen des Kantons Zug sei nicht üblich. Zudem mache die Altersentlastung bei pensionierten Lehrpersonen keinen Sinn, die als Stellvertreterinnen oder Stellvertreter das volle Pensum an der Klasse unterrichten und keine Zeiteinheiten abgeben könnten. Denn wenn die Altersentlastung ausbezahlt werde, stelle sie eine reine Lohnerhöhung dar. Eine Stellvertretung dauere stets eine bestimmte Zeitspanne, die kürzer als ein Schuljahr sei. Die Altersentlastung hingegen

beziehe sich immer auf ein Schuljahr. Wer sich also um eine Stellvertretung bewerbe, kenne den genauen Umfang des Pensums und die Dauer der Vertretung.

Die Beschwerdeführerin ergänzte, die Altersentlastung sei beim Bewerbungsgespräch kein Thema gewesen und entsprechend auch nicht ausgeschlossen worden. Sie sei davon ausgegangen, dass die Altersentlastung – wie im Kanton Zürich – ausgerichtet werde. Ab den Sportferien habe sie das ganze Pensum übernommen. Sie sei davon ausgegangen, dass ihr trotz der Entlastung um zwei ZE Sport weiterhin 100 Prozent Lohn bezahlt würde. Dem sei jedoch nicht so gewesen. Laut Arbeitsvertrag sei sie weder als Hilfskraft noch als Aushilfe eingestellt worden, sondern als Primarlehrperson mit Klassenlehrerfunktion für eine befristete Zeit. Weiter stehe im Arbeitsvertrag, dass für sie alle Rechte und Pflichten des kantonalen Gesetzes gelten würden. § 4 Abs. 3 PG lasse Abweichungen nur für ganz bestimmte Sachverhalte zu, nicht aber in Bezug auf die Altersentlastung. Eine Stellvertretung während eines ganzen Semesters ohne Altersentlastung sei für eine ältere Lehrperson nicht zumutbar bzw. diskriminierend. Im Gegensatz zu einer dreiwöchigen Stellvertretung würden bei einer Stellvertretung für ein ganzes Semester – insbesondere im 2. Semester – bedeutend mehr Aufgaben anfallen für die Klassenlehrperson (z. B. Zeugnisse schreiben, Klassenübergabe an die neue Lehrperson, Materialbestellung für das neue Schuljahr etc.). Hinzu komme, dass heutzutage eine Lehrperson nicht mehr alles alleine mache und viele Fächer durch unterschiedliche Lehrpersonen unterrichtet würden. Es treffe nicht zu, dass sich § 55 PG auf ein Schuljahr beziehe, ansonsten § 55 Abs. 3 PG keinen Sinn machen würde. Auf das Schuljahr werde vielmehr abgestellt, um das entsprechende Referenzalter von 55 bzw. 60 Jahren rechtsgleich festzulegen. Gestützt auf diese Ausführungen stehe ihr deshalb eine Altersentlastung nach § 55 PG zu.

Die Beschwerdegegnerin fügte an, dass sich der Arbeitsvertrag nach dem Pensum der zu vertretenden Lehrperson richte. Die Beschwerdeführerin habe anlässlich des Bewerbungsgesprächs den von ihr geltend gemachten Anspruch auf Altersentlastung nicht angesprochen, obwohl ihr das Zuger Lehrpersonalgesetz aus der früheren Unterrichtstätigkeit im Kanton Zug bekannt gewesen sei. Es sei bereits aus der Lohnabrechnung Februar 2018 hervorgegangen, dass keine Altersentlastung gewährt werde. Der Beschwerdeführerin sei anlässlich des Bewerbungsgesprächs transparent aufgezeigt worden, wie hoch das zu besetzende Pensum sei; die Zusage der Beschwerdeführerin sei gestützt darauf erfolgt. § 4 Abs. 3 PG lasse Abweichungen bei der Arbeitszeit zu; auch die Altersentlastung sei – entgegen der Meinung der Beschwerdeführerin – Bestandteil der Arbeitszeit. Eine Stellvertretung sei unabhängig von ihrer Dauer eine Stellvertretung, wenn sie als solche deklariert werde. Die Funktion der Klassenlehrperson habe mit der Altersentlastung nichts zu tun und sei unabhängig davon mit zwei ZE entschädigt worden. Auch für die Koordination der Integrativen Sonderschulung wie für die Koordination mit der Schulischen Heil-

pädagogin im Rahmen der Besonderen Förderung sei die Beschwerdeführerin mit eineinhalb ZE entschädigt worden.

2. Im Kanton Zug sorgt der Kanton, unterstützt von den Gemeinden, für den öffentlichen Unterricht (§ 4 Abs. 1 der Verfassung des Kantons Zug vom 31. Januar 1894, KV; BGS 111.1). Der Einwohnergemeinde obliegt im Rahmen der Gesetze insbesondere das Volksschulwesen (§ 59 Abs. 1 Ziff. 4 des Gemeindegesetzes vom 4. September 1980, GG; BGS 171.1). Das Gesetz über das Dienstverhältnis und die Besoldung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen (Lehrpersonalgesetz, LPG) vom 21. Oktober 1976 (BGS 412.31) regelt die Rahmenbedingungen für die Anstellung der gemeindlichen Lehrpersonen (§ 1) und erklärt bezüglich Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses das kantonale Personalgesetz sinngemäss für anwendbar (§ 10 Abs. 1). Der Kanton legt Wert darauf, dass auf gemeindlicher und schulinterner Ebene genügend Handlungsspielräume bestehen, um lokalen Bedürfnissen und Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen.

Gemäss § 10 Abs. 2 des Lehrpersonalgesetzes haben die Lehrpersonen in den Bereichen Altersentlastung (Bst. a), Treue- und Erfahrungszulage (Bst. b), Familien- und Kinderzulagen (Bst. c), Besoldung und Urlaub im Falle von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militär und Zivildienst (Bst. d) und Teuerungszulage (Bst. e) die gleichen Ansprüche wie die Lehrpersonen der kantonalen Schulen. Im Kapitel 5.3. des Personalgesetzes des Kantons Zug werden «Zulagen, Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen» geregelt, wobei § 52 die «Familien- und Kinderzulage», § 53 die «Treue- und Erfahrungszulage», § 54 das «Dienstaltersgeschenk» und § 55 die «Altersentlastung der Lehrerinnen und Lehrer» regeln. § 55 Abs. 1 PG sieht vor, dass Lehrkräften mit einem vollen Unterrichtspensum an kantonalen und gemeindlichen Schulen ab dem Schuljahr, in welchem sie das 55. Altersjahr erfüllen, das Pensum um 90 Minuten und ab dem Schuljahr, in welchem sie das 60. Altersjahr erfüllen, um weitere 45 Minuten gekürzt wird.

Die Altersentlastung für Stellvertretungen wird in den Gesetzen nicht explizit geregelt.

3.1. Es ist zunächst zu prüfen, in welchem Anstellungsverhältnis die Beschwerdeführerin stand und zu welchen Vertragsbedingungen sie eingestellt wurde.

3.2. Die Beschwerdeführerin, geb. am 18. November 1951, befand sich laut eigenen Angaben seit Ende Schuljahr 2016/17 in Pension nach über 40-jähriger Tätigkeit als Primarlehrperson in verschiedenen Kantonen. Mit Arbeitsvertrag vom 8. November 2017 wurde sie von den Schulen X. als Primarlehrperson und Stellvertreterin im Beschäftigungsumfang von 90–100 Prozent angestellt für den Zeitraum vom 1. März 2018 (ev. früher) bis 31. Juli 2018. Die Beschwerdeführerin wurde also als Stellvertretung für ein befristetes Vollzeitpensum eingestellt. Weder das Lehrpersonal-

gesetz noch das Personalgesetz kennen den Begriff der Stellvertretung. Im Gesetz wird für die Funktion von Stellvertretungen der Begriff «Aushilfe» verwendet. Gemäss § 1 Abs. 3 der Vollziehungsverordnung zum Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalverordnung, PV) vom 12. Dezember 1994 (BGS 154.211) handelt es sich beim Aushilfspersonal um Personen, die stellvertretend die Arbeit vorübergehend ausfallender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen (z. B. bei Beurlaubung).

3.3. Gemäss § 4 Abs. 3 PG (sowie § 4 Abs. 2 Bst. b PV) kann der Arbeitsvertrag in besonderen Fällen, namentlich bei Aushilfen oder Hilfskräften, hinsichtlich Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeit, Besoldung und Ferien von diesem Gesetz abweichen. Dem Arbeitgeber steht also das Recht zu, Besoldung oder Arbeitszeit bei Stellvertretungen abweichend vom Gesetz festzulegen.

Zur Arbeitszeit und Besoldung gehört auch die Altersentlastung für Lehrpersonen.

3.4. Vorliegend sollte gemäss Arbeitsvertrag die Besoldung im Monatslohn in vereinbarter Höhe (Gehaltsklasse 15, Stufe 10) erfolgen; damit erklärten sich die Vertragsparteien einverstanden. Im Arbeitsvertrag sind weder Zulagen noch Dienstaltersgeschenk und besondere Vergütungen geregelt, sondern es wurde diesbezüglich auf die entsprechenden kantonalen Erlasse (Lehrpersonalgesetz, Personalgesetz, Personalverordnung, Pensionskassengesetz) verwiesen. Somit ist auch die Altersentlastung von den Parteien nicht explizit geregelt worden, und eine von der gesetzlich geregelten Altersentlastung abweichende Regelung ist (gemäss § 4 Abs. 3 PG) nicht getroffen worden.

4.1. Daraus ergibt sich die Frage, ob § 10 Abs. 2 LPG und § 55 Abs. 1 PG auch auf stellvertretende Lehrpersonen anwendbar sind, wenn vertraglich nichts Abweichendes vereinbart worden ist bzw. ob der Beschwerdeführerin alle gemäss Personalgesetz bestehenden Zulagen und Vergütungen (gemäss §§ 52 ff.) ausgerichtet werden müssten.

4.2. Ohne dass dies aus dem unterzeichneten Arbeitsvertrag explizit hervorgeht, ist dem eingereichten Formular III zur Besoldungseinreihung zu entnehmen, dass die Anrechnung der bisherigen Dienstjahre für die Treuezulage (TREZ) bei der Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Einstellung als Stellvertretung nicht erfolgt.

4.3. In § 10b Abs. 3 PV ist geregelt, dass bei einer Wiederaufnahme der Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als Aushilfe oder Hilfskraft nach ordentlicher Pensionierung weder die Treue- und Erfahrungszulage noch ein allfälliges Dienstaltersgeschenk ausgerichtet werden. Die Altersentlastung wird in § 10b Abs. 3 PV nicht ausgeschlossen.

4.4. Aus der Tatsache, dass weder die gesetzlichen Regelungen noch der Arbeitsvertrag einen Vorbehalt betreffend Altersentlastung statuieren bzw. diese ausschliessen, ergibt sich, dass der Beschwerdeführerin grundsätzlich eine Altersentlastung zusteht.

5.1. Zu prüfen bleibt, ob die Beschwerdeführerin gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstossen hat, indem sie bei Vertragsabschluss dem Vollzeitpensum zum vereinbarten Lohn zugestimmt und dieses (zu Beginn) ausgeführt hat.

5.2. Für den Abschluss eines gültigen Arbeitsvertrags müssen sich die Lehrperson und die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber über die wesentlichen Inhalte des Vertrags einig sein. Dazu zählen insbesondere das Arbeitspensum, Lohn, Unterrichtsstufe oder konkrete Aufgabe. Ein Vertrag kommt nur im gegenseitigen Einverständnis zustande (Hofmann, Ihr Recht auf Recht, Zürich 2017, S. 31). Gestützt auf den Grundsatz von Treu und Glauben sind die Vertragsparteien gehalten, Forderungen aus dem Vertragsverhältnis so rasch wie möglich zu rügen. Der Arbeitsvertrag vom 8. bzw. 12. November 2017 enthält alle wesentlichen Vertragspunkte, wobei für alle weiteren – im Vertrag nicht explizit geregelten – Rechte und Pflichten auf kantonale und kommunale Erlasse verwiesen wird.

5.3. Die Beschwerdeführerin übernahm ab 19. Februar 2018 die Stellvertretung im Umfang von 101,67 Prozent. Nach Erhalt der Lohnabrechnung für den Monat Februar 2018 stellte die Beschwerdeführerin keinerlei Forderungen für eine Altersentlastung, obschon aus der Lohnabrechnung keine Vergütung einer Altersentlastung hervorging. Auf Antrag der Beschwerdeführerin wurde ihr Pensum per 19. März 2018 um zwei Turnlektionen reduziert. Die Lohnabrechnung März 2018 wies jedoch ein Pensum der Beschwerdeführerin von weiterhin 101,67 Prozent aus, da die Pensumreduktion – gemäss Aussage der Beschwerdegegnerin – zur Berücksichtigung in der Lohnabrechnung März 2018 zu spät erfolgt sei. Für die Beschwerdeführerin deutete diese Lohnauszahlung gemäss Lohnabrechnung März 2018 auf eine Gewährung der Altersentlastung hin. Die Korrektur für den Abzug des reduzierten Pensums (zwei Turnlektionen ab 19. März 2018) erfolgte dann in der Lohnabrechnung April 2018, indem ein Betrag von 597.75 Franken (für den Monat März 2018) abgezogen wurde. Der Lohnumfang betrug im April 2018 93,33 Prozent (zuzüglich 1,67 % BeFö Koord.). Nach Erhalt dieser Lohnabrechnung April 2018 erkundigte sich die Beschwerdeführerin bei der Beschwerdegegnerin über der Entrichtung einer Altersentlastung.

5.4. Vor diesem Hintergrund versties die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben, indem sie beim Bewerbungsgespräch die ihr zustehende Altersentlastung nicht erwähnte und das Vollzeitpensum (allenfalls) im Wissen um die zu entlastenden Lektionen annahm, ohne dies zu kommunizieren. Damit steht der Gewährung einer Altersentlastung auch diesbezüglich nichts entgegen.

6.1. Zu prüfen bleibt, in welchem Umfang die Altersentlastung zu gewähren ist. Sinn und Zweck der Altersentlastung besteht darin, der Lehrperson die Möglichkeit zu geben, sich mit einer Pensenreduktion zu entlasten. Die Altersentlastung soll nicht zu einer reinen Lohnaufbesserung führen, ansonsten lässt sie sich nicht mit den möglicherweise nachlassenden Kräften erklären. Der Altersentlastung entsprechen die längeren Ferien, die Mitarbeitende der Verwaltung ab dem 50. Altersjahr beziehen (Plotke, Schweizerisches Schulrecht, 2003, S. 592).

6.2. Die Beschwerdeführerin übernahm das Stellvertretungspensum bereits am 8. Januar 2018 zu 43,33 Prozent (13 Lektionen pro Woche). Vom 19. Februar bis zum 19. März 2018 arbeitete die Beschwerdeführerin 100 Prozent (zuzüglich 1,67 Prozent BeFö Koord., total also 101,67 Prozent), und nachdem sie – auf ihren Wunsch – zwei Turnlektionen abgeben konnte, arbeitete sie vom 19. März bis 31. Juli 2018 noch 93,33 Prozent (zuzüglich 1,67 Prozent BeFö Koord., total also 95 Prozent). Gemäss § 55 Abs. 1 PG erhalten Lehrpersonen mit einem vollen Unterrichtspensum eine Kürzung ihres Pensums um 90 Minuten (ab dem 55. Altersjahr) bzw. 135 Minuten (ab dem 60. Altersjahr). Mit ihrem Pensum ab 19. Februar 2018 erfüllte sie die Voraussetzungen nach § 55 Abs. 1 PG. Eine Altersentlastung für das von der Beschwerdeführerin zunächst geleistete Teilpensum ist gestützt auf § 55 Abs. 3 und 4 PG nicht angezeigt.

6.3. Die beiden erlassenen Turnlektionen für die Periode vom 19. März bis 31. Juli 2018 müssen der Beschwerdeführerin damit unter dem Titel der Altersentlastung vergütet werden bzw. die Lohndifferenz von 6,66 Prozent (100 Prozent – 93,33 Prozent).

6.4. Zu prüfen bleibt, ob die Beschwerdeführerin den Anspruch auf Vergütung einer dritten Lektion, welche sie während ihrer Stellvertretungszeit erteilt hat, geltend machen kann, obschon diese Vergütung einer reinen Lohnaufbesserung gleich käme. Der Sinn der Altersentlastung liegt in der «Entlastung», nicht in der «Mehrbezahlung».

6.5. Gemäss Wortlaut von § 55 Abs. 1 PG wird einer Lehrperson mit einem vollen Unterrichtspensum ab dem 60. Altersjahr das Pensum um 135 Minuten gekürzt. Bereits ab dem 19. Februar 2018 hatte die Beschwerdeführerin somit Anspruch auf die Kürzung von drei Lektionen (135 Minuten). Der Beschwerdeführerin wurde das Vollzeitpensum erst ab 19. März 2018 um zwei Lektionen (90 Minuten) gekürzt, was lediglich auf Wunsch der Beschwerdeführerin und nicht im Sinne einer Altersentlastung erfolgte, da die Beschwerdegegnerin eine Altersentlastung für Stellvertretungen nicht vorsah. Der Anspruch der Beschwerdeführerin auf eine Altersentlastung gestützt auf § 55 Abs. 1 PG besteht jedoch ungeachtet der Absichten des Arbeitgebers, und es kann der Beschwerdeführerin nicht zu ihrem Nachteil gereichen, wenn ihr Pensum nicht entsprechend den gesetzlichen Vorgaben gekürzt wird. Sinn und Zweck der Altersentlastung ist zwar die Entlastung und nicht die Mehrbezahlung;

dies gilt aber nur, wenn eine Lehrperson bewusst auf die (von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber) angebotene Pensenkürzung verzichtet, um eine Lohnerhöhung zu erwirken. Die Beschwerdeführerin hatte vorliegend jedoch keine Möglichkeit, um vom Erteilen einer dritten Lektion entlastet zu werden, da ihr schlicht keine Altersentlastung gewährt wurde. Deshalb besteht ihr Anspruch gestützt auf § 55 Abs. 1 PG ungeachtet des eigentlich vorgesehenen Zwecks dieser Norm. Die Beschwerdegegnerin hat der Beschwerdeführerin für die Periode vom 19. Februar bis 31. Juli 2018 somit insgesamt drei zusätzliche Lektionen zu entschädigen.

6.6. Wird bei Beschwerden gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rechtsverletzung festgestellt, so sind gemäss § 70 Abs. 3 PG mit dem Feststellungsentscheid gleichzeitig die gemäss diesem Gesetz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschuldeten finanziellen Leistungen zuzusprechen. Da vorliegend nicht eine Beschwerde gegen die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu beurteilen ist, sind auch nicht die finanziellen Leistungen zuzusprechen. Vielmehr ist die Berechnung der konkreten Leistung der Anstellungsbehörde, mithin der Beschwerdegegnerin zu überlassen.

Zur Berechnung ist aber Folgendes anzuführen: Die Altersentlastung ist eine Reduktion der zu leistenden Unterrichtslektionen zur Senkung der Arbeitsbelastung und keine Lohnmassnahme. Die Basis für ein Vollpensum beträgt auch bei Altersentlastung 30 Lektionen (und nicht 27 Lektionen), die entlastete Lehrperson ist aber nur verpflichtet, 27 Lektionen Unterricht zu erteilen (bei gleichem Lohn). Eine zusätzlich geleistete Lektion wird maximal als 3,33 Prozent ($100/30$) Zusatzpensum angerechnet und nicht als 3,7 Prozent Zusatzpensum ($100/27$).

Regierungsrat, 20. August 2019