

Verwaltungsgericht

des Kantons Zürich

4. Abteilung

VB.2017.00123

Urteil

des Einzelrichters

vom 3. Oktober 2017

Mitwirkend: Verwaltungsrichter André Moser, Gerichtsschreiberin Alexandra Altherr Müller.

In Sachen

Gemeinde B,

Beschwerdeführerin,

gegen

A,

Beschwerdegegnerin,

betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses/Entschädigung,

hat sich ergeben:

I.

A wurde per 1. Oktober 1997 als Mitarbeiterin beim Steueramt der Gemeinde B zu 100 % angestellt; per 1. August 2014 wurde ihr Beschäftigungsgrad nach Geburt ihres ersten Kindes auf 30 % reduziert.

Mit Beschluss vom 24. Mai 2016 löste der Gemeinderat B das Arbeitsverhältnis mit A per Ende August 2016 auf. Als Grund für die Auflösung gab er im Wesentlichen eine erforderliche Restrukturierung des Steueramts an.

II.

Mit Beschluss vom 16. Januar 2017 hiess der Bezirksrat C den von A gegen die genannte Kündigungsverfügung erhobenen Rekurs teilweise gut und verpflichtete die Gemeinde B, A wegen formeller Mängel der Kündigung (Verletzung des rechtlichen Gehörs) eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen zu bezahlen.

III.

Am 17. Februar 2017 erhob die Gemeinde B beim Verwaltungsgericht Beschwerde mit den Anträgen, unter Entschädigungsfolge sei der Beschluss des Bezirksrats C vom 16. Januar 2017 aufzuheben und festzustellen, dass die Kündigungsverfügung vom 24. Mai 2016 "in formeller und materieller Hinsicht korrekt und entsprechend nicht missbräuchlich" sei.

Am 14. März 2017 gab der Bezirksrat C unter Verweis auf die Begründung des angefochtenen Entscheids Verzicht auf Vernehmlassung bekannt. Mit Beschwerdeantwort vom 16./17. März 2017 schloss A der Sache nach auf Abweisung der Beschwerde unter Kosten- und Entschädigungsfolge.

Der Einzelrichter erwägt:

1.

1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Rekursentscheide eines Bezirksrats über Anordnungen einer Gemeinde etwa betreffend Auflösung eines Anstellungsverhältnisses nach § 152 des Gemeindeggesetzes vom 6. Juni 1926 (GG, LS 131.1) und § 41 in Verbindung mit §§ 19 Abs. 1 lit. a und Abs. 3 Satz 1, 19a, 19b Abs. 2 lit. c sowie §§ 42–44 e contrario des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2) zuständig.

1.2 Streitgegenstand vor Verwaltungsgericht ist eine Entschädigung im Umfang von zwei Monatslöhnen. Als Arbeitgeberin gilt die beschwerdeführende Gemeinde in einer vermögensrechtlichen Angelegenheit wie der vorliegenden praxisgemäss als wie eine Privatperson betroffen (vgl. BGE 134 I 204 E. 2.3), weshalb sie nach § 49 in Verbindung mit § 21 Abs. 2 lit. a VRG zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. etwa VGr, 22. Februar 2017, VB.2016.00516, E. 1.2).

1.3 Nicht einzutreten ist demgegenüber auf das von der Gemeinde gestellte Begehren um Feststellung der formellen und materiellen Rechtmässigkeit der Kündigung. Ein entsprechender Feststellungsanspruch steht einzig der zu Unrecht entlassenen Person selber zu. Er tritt als besonders gelagerter Sekundäranspruch (nebst dem Entschädigungsanspruch) anstelle der fehlenden Möglichkeit der Rechtsmittelinstanzen, eine rechtsverletzende Kündigung aufzuheben bzw. eine Weiterbeschäftigung anzuordnen (vgl. § 27a Abs. 1 [für das verwaltungsgerichtliche Verfahren in Verbindung mit § 63 Abs. 3] VRG). Im Übrigen ist weder dargetan noch ersichtlich, inwieweit die Gemeinde als Arbeitgeberin ein schutzwürdiges Interesse an der beantragten Feststellung hätte. Ihrer Interessenlage könnte vielmehr bereits mit einem rechtsgestaltenden Urteil (Aufhebung der vorinstanzlichen Verpflichtung zur Ausrichtung einer Entschädigung) hinreichend Rechnung getragen werden, weshalb kein Raum für selbständige Feststellungen der beantragten Art bleibt.

1.4 Weil auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde – unter Vorbehalt des vorstehend Ausgeführten – einzutreten.

1.5 Auf der Grundlage der Anstellungsverfügung vom 5. Dezember 2013 (das heisst vorbehältlich einer nachmaligen Lohnerhöhung) ist bei zwei Monatslöhnen Entschädigung vorliegend von einem Streitwert von Fr. 4'325.35 auszugehen. Weil der vorliegenden Streitigkeit keine grundsätzliche Bedeutung zukommt, ist somit der Einzelrichter für die

Geschäftserledigung zuständig (§ 38b Abs. 1 lit. c und Abs. 2 e contrario VRG).

2.

Die Beschwerdeführerin ist eine politische Gemeinde im Sinn von Art. 83 Abs. 1 der Verfassung des Kantons Zürich vom 27. Februar 2005 (KV, LS 101). Im Kanton Zürich sind die Gemeinden berechtigt, ein autonomes Personalrecht zu schaffen. Nur soweit sie keine eigenen Vorschriften erlassen, sind die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes vom 27. September 1998 (LS 177.10) und seiner Ausführungserlasse sinngemäss anwendbar (§ 72 Abs. 2 GG). Das Dienstverhältnis untersteht in jedem Fall dem öffentlichen Recht (§ 72 Abs. 1 GG und Art. 47 Abs. 1 KV), und seine Regelung hat den allgemeinen Verfassungsgrundsätzen zu entsprechen (vgl. Marco Donatsch, Privatrechtliche Arbeitsverträge und der öffentliche Dienst, Jusletter vom 3. Mai 2010, Rz. 18).

Die Beschwerdeführerin schuf ein eigenes Personalrecht: Die entsprechenden Bestimmungen sind in der Dienstverordnung der Gemeinde B. Soweit die Dienstverordnung einer Ergänzung bedarf, erklärt sie die entsprechenden Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) für anwendbar.

Nach der Dienstverordnung endet das Arbeitsverhältnis unter anderem durch Kündigung; die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus; erweist sich eine Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung. Weiter gemäss der Dienstverordnung sind die Mitarbeitenden vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören, wovon – unter Nachholung der Anhörung – abgesehen werden kann, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist; für das Kündigungsverfahren spezifisch vorgesehen ist, dass eine Kündigung nach vorgängiger Anhörung der betroffenen Person durch die Anstellungsinstanz verfügt, schriftlich mitgeteilt und begründet wird.

3.

3.1 In der Ausgangsverfügung wurde die Kündigung seitens der Beschwerdeführerin wie folgt begründet: Im Zusammenhang mit verschiedenen krankheitsbedingten Abwesenheiten habe sich gezeigt, dass die bisherige Anstellung von mehreren Teilzeitangestellten zu grossen Problemen bei der Stellvertretung im Steueramt geführt habe; ausserdem hätten die Arbeits- und Prozessabläufe nicht sinnvoll und effizient gestaltet werden können. Um einen konstanten Betrieb des Steueramts sicherzustellen und bestehende Mängel zu beheben, sei entschieden worden, das Steueramt neu zu organisieren. Die Restrukturierung des Steueramts lasse eine Teilzeitstelle im Umfang von 30 %, wie sie die Beschwerdegegnerin seit Geburt ihres ersten Kindes innehatte, nicht mehr zu, weswegen ihr Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist "wegen Reorganisation unverschuldet aufgelöst" werde.

3.2 Der Bezirksrat kam in seinem Rekursentscheid zum Ergebnis, dass die streitige Kündigung sachlich begründet und verhältnismässig sei; ebenso verneinte er das Vorliegen einer missbräuchlichen Kündigung. Hingegen stellte er Mängel in formeller Hinsicht fest, welche er darin erblickte, dass die beschwerdeführende Gemeinde die Beschwerdegegnerin über die geplante Neuorganisation und die Kündigung erst informiert habe, nachdem sie den Anstellungsumfang anderer Mitarbeitender bereits erhöht habe. Damit sei der Beschwerdegegnerin verunmöglicht worden, von ihrem Anspruch auf rechtliches Gehör

wirksam Gebrauch zu machen. Die Beschwerdeführerin wendet demgegenüber ein, die neu besetzte 100%-Stelle habe im Zusammenhang mit anderen Vakanzen gestanden und die Ausschreibung sei erfolgt, bevor eine definitive Entscheidung über die Struktur des Steueramts und darüber ergangen sei, ob die Beschwerdegegnerin ihre 30%-Stelle werde beibehalten können.

3.3 Die Dienstverordnung der Beschwerdeführerin bestimmt die sachlich zureichenden Gründe für eine Kündigung durch das Gemeinwesen nicht näher. Gemeinhin gilt die Aufhebung einer Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen als sachlich zureichender Grund für eine arbeitgeberseitige Kündigung (vgl. Urs Steimen, Kündigungen aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen bzw. wegen Stellenaufhebung durch öffentliche Arbeitgeber, in ZBl 105/2004 S. 649 f.; im kantonalen Personalrecht § 16 Abs. 1 lit. b der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz [VVO, LS 177.111]). Die Anforderungen an den Nachweis organisatorischer und wirtschaftlicher Gründe, die zu einer Aufhebung der Stelle und damit zu einer Kündigung führen, sind hoch. Es genügt namentlich nicht, sich auf vage organisatorische Leitlinien oder künftige Pläne zu berufen, um eine Kündigung aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen auszusprechen. Dabei trägt die Anstellungsinstanz die objektive Beweislast, dass ein sachlicher Kündigungsgrund gegeben war (vgl. zum Ganzen VGr, 18. März 2009, PB.2008.00041, E. 3.2 Ingress, und 12. Januar 2011, PB.2010.00040, E. 2.3; ferner RB 2005 Nr. 108).

3.4 Im vorliegenden Fall wurde als Kündigungsgrund auf organisatorische Gründe verwiesen und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht mit mangelhafter Leistung oder einem unbefriedigenden Verhalten der betroffenen Mitarbeiterin begründet. Indessen handelt es sich nicht um den typischen Fall einer Reorganisation in dem Sinn, dass eine Stelle aufgehoben wird, weil die damit verbundene Aufgabe vom Gemeinwesen nicht mehr oder nicht mehr in gleicher Art und Weise wahrgenommen wird (vgl. auch Steimen, S. 653 f. bei Fn. 41). Vielmehr soll hier die betreffende, unverändert gebliebene Tätigkeit (Wahrnehmung der Obliegenheiten einer kommunalen Steuerverwaltung) innerhalb derselben Amtsstelle und mit unvermindertem oder gar leicht erhöhtem Personaletat (320 bzw. 340 Stellenprozent) einzig (wieder) auf *weniger Mitarbeitende mit höheren Pensen* (mit ansonsten gleichen beruflichen Fähigkeiten) verteilt werden. Das Aufheben von Teilzeit- und die Zusammenlegung zu Vollzeitstellen wirkt sich erfahrungsgemäss – wie auch der vorliegende Fall exemplarisch zeigt – überproportional zu Lasten von Frauen und insbesondere solchen mit Betreuungsaufgaben aus. In Konstellationen wie der vorliegenden, in welcher eine Gemeinde einst Teilzeitarbeit und kleine(re) Beschäftigungsgrade (sei es generell oder ad personam) bewusst zugelassen hat, sind an eine Rückkehr zum vormaligen (grundsätzlichen) Vollzeitstellenmodell – jedenfalls soweit die betreffenden Justierungen nicht im Rahmen der natürlichen Fluktuation oder freiwilliger Pensenverschiebungen vorgenommen werden können, sondern mit Entlassungen verbunden sind – erhöhte Anforderungen zu stellen, was deren sachliche Notwendigkeit anbetrifft. Vorliegend scheint weder dargetan noch ersichtlich, dass sich der Einsatz von Teilzeitarbeitskräften auf Mitarbeitendenstufe im Gemeindesteueramt aufgrund der Natur der zu bewältigenden Arbeit generell nicht eignen würde. Es wird denn auch vielmehr geltend gemacht, dass das beanstandete Modell (Leitung 100 % sowie je eine Stelle auf Mitarbeitendenstufe zu 80 %, 70 %, 40 % und 30 %) an seine Grenzen stiess, als während des zweiten Schwangerschaftsurlaubs der Beschwerdegegnerin zusätzliche Krankheitsfälle auftraten. Dass krankheitsbedingte Absenzen in Betrieben oder Amtsstellen mit Teilzeitstellen oder kleineren Beschäftigungsgraden im Vergleich zu solchen mit Vollzeitstellen gehäuft auftraten, ist indessen wenig plausibel. Ebenso wenig scheint erstellt, dass solche Absenzen bei Teilzeitarbeitsmodellen a priori schwerer wiegende Konsequenzen für die Bewältigung der Geschäftslast der betroffenen Verwaltungseinheit

zeitigten. Im Gegenteil vermindert die Verteilung der Arbeitslast auf mehrere Schultern gemeinhin das Risiko, dass durch die Verhinderung einzelner Mitarbeitender der Geschäftsgang einer ganzen Amtsstelle erheblich beeinträchtigt wird. Immerhin mag zutreffen, dass im Fall der Zuweisung klar umgrenzter Zuständigkeitsgebiete an Teilzeitarbeitskräfte diese sich nicht aus dem Stand für Tätigkeiten in anderen Gebieten heranziehen lassen und sich im Fall einer erforderlichen Stellvertretung Know-how-Lücken stärker bemerkbar machen als bei einer aus Allroundern bestehenden Belegschaft. Insofern scheint das Anliegen der Beschwerdeführerin nachvollziehbar, von einer zu starken Segmentierung der – zumal kleinen – Belegschaft Abstand zu nehmen. Dass die – hier wohl einzig von einer arbeitgeberseitigen Kündigung betroffene – Beschwerdegegnerin indessen selber bloss in einem solchen eng umgrenzten Gebiet hätte eingesetzt werden und als allfällige Stellvertreterin bei Bedarf nicht unterstützend in den übrigen Bereichen hätte einspringen können, wird demgegenüber von der Beschwerdeführerin nicht nachvollziehbar dargetan. Solches ist gerade im Fall der Beschwerdegegnerin denn auch wenig plausibel, hat sie doch seit ihrem Stellenantritt im Oktober 1997 bis zur Reduktion ihres Beschäftigungsgrads von 100 % auf 30 % Mitte 2014 fortwährend und in verschiedenen Bereichen im Steueramt gearbeitet, wobei sie gar als Stellvertreterin des Steuersekretärs fungierte. Es bestehen daher erhebliche Zweifel, ob die seitens der Beschwerdeführerin für die Reorganisation ins Feld geführten Gründe genügend gewichtig sind, um die Entlassung der Beschwerdegegnerin als dadurch gerechtfertigt erscheinen zu lassen. Die Frage bedarf keiner abschliessenden Prüfung, weil sich die Kündigung jedenfalls (auch) aus anderen Gründen als rechtsverletzend erweist und die Beschwerdegegnerin den Rekursentscheid ihrerseits nicht (auch) ans Verwaltungsgericht weitergezogen hat, weshalb die Zusprechung einer Entschädigung im Umfang von mehr als den vorinstanzlich zugesprochenen zwei Monatslöhnen prozessual ausser Betracht fällt (Verbot der *reformatio in peius*, § 63 Abs. 2 VRG).

4.

4.1 Nach kantonalem Personalrecht erscheint eine Kündigung aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen nur dann als sachlich gerechtfertigt, wenn der betroffenen Person keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann oder diese eine solche ablehnt (§ 16 Abs. 1 lit. b VVO). Bei Restrukturierungen und Stellenabbau sind alle Massnahmen zur Vermeidung von Kündigungen zu prüfen wie insbesondere die Vermittlung von Arbeitsstellen, Versetzungen, Pensenreduktionen oder besondere Arbeitszeitmodelle (§ 16a Abs. 1 in Verbindung mit § 16b Abs. 1 VVO). Zwar verweist das vorliegend anwendbare kommunale Personalrecht ergänzend nicht auf das für das kantonale Personal massgebliche Dienstrecht, sondern auf die entsprechenden Bestimmungen des Obligationenrechts. Letzteres ist jedoch geprägt vom Grundsatz der Kündigungsfreiheit und kennt die Voraussetzung des sachlich zureichenden Grunds für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gerade nicht. Insofern fehlt es im kommunalen Dienstrecht – in Ermangelung einer "entsprechenden" Bestimmung im Obligationenrecht – an diesbezüglich einschlägigen Normen, weshalb die genannten kantonale rechtlichen Vorgaben nach Massgabe von § 72 Abs. 2 GG vorliegend dennoch zur Anwendung gelangen. Im Übrigen stellt die Voraussetzung, wonach eine sachlich gerechtfertigte Kündigung aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen nur dann vorliegt, wenn eine andere zumutbare Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird, eine Ausformung des verfassungsrechtlichen Verhältnismässigkeitsgrundsatzes dar (vgl. VGr, 20. September 2017, VB.2017.00280, E. 3.2), welcher im öffentlichen Dienstrecht schlechthin Geltung beansprucht. Gleiches gilt für das erwähnte Gebot, Massnahmen zur Vermeidung von Kündigungen zu prüfen.

Die Missachtung der Vorgabe, eine vorhandene andere zumutbare Stelle anzubieten, stellt bei einer Kündigung aus organisatorischen Gründen einen materiellen Mangel der Kündigung dar. Soweit die Vorinstanz darin (einzig) eine Gehörsverletzung und demnach bloss einen formellen Mangel erblickte, ist ihr nicht zu folgen. Dies führte – falls ein materieller Mangel im vorgenannten Sinn tatsächlich zu bejahen wäre – aber nicht dazu, dass die von ihr zugesprochene Entschädigung aufzuheben, sondern deren Rechtmässigkeit (insbesondere was deren Höhe anbetrifft) auf anderer Grundlage (Kündigung ohne sachlich hinreichenden Grund) zu prüfen wäre.

4.2 Der Kündigungsverfügung lässt sich nichts zu allfälligen Bemühungen der Beschwerdeführerin entnehmen, der Beschwerdegegnerin – sei es im Steueramt oder der kommunalen Verwaltung im Allgemeinen – vorgängig eine andere zumutbare Stelle anzubieten. Ein solches Angebot setzt im Grundsatz das Vorhandensein einer entsprechenden geeigneten Stelle voraus, was bei kleineren Verwaltungen nicht ohne Weiteres vermutet werden darf. Sodann muss eine solche Stelle im Zeitpunkt der Kündigung auch tatsächlich vakant sein bzw. erkennbar innert absehbarer Frist zur Neubesetzung anstehen. Das Gemeinwesen ist hingegen nicht gehalten, entsprechende, aktuell nicht vorhandene Stellen neu zu schaffen. Ebenso wenig kann es im Allgemeinen dazu verpflichtet werden, eine zumutbare Stelle durch Versetzung oder Kündigung anderer Mitarbeiter verfügbar zu machen. Die Kündigung aus organisatorischen Gründen setzt aber grundsätzlich voraus, dass der öffentliche Arbeitgeber vor der Kündigung nach anderen zumutbaren Stellen im betreffenden Gemeinwesen Ausschau gehalten und diese – falls vorhanden – der betroffenen angestellten Person angeboten hat. Was eine zumutbare Stelle darstellt, hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab. Vorliegenden, wo die Beschwerdegegnerin ursprünglich langjährig in einem Vollzeitpensum für die Gemeinde bzw. deren Steueramt tätig war, hätte ihr die Beschwerdeführerin anstelle der aufzuhebenden 30%-Stelle – sofern im massgeblichen Moment tatsächlich vakant (dazu unten 4.3) – eine neu zu besetzende Stelle mit höherem Beschäftigungsgrad im gleichen Amt und Tätigkeitsfeld anbieten müssen, bevor sie ihr gegenüber die Kündigung aussprach. Auch eine Vollzeitstelle hätte unter diesen Umständen – selbst unter Berücksichtigung dessen, dass die einstige, noch nicht so weit zurückliegende Reduktion des Beschäftigungsgrads auf Wunsch der Beschwerdegegnerin erfolgte – von der Beschwerdeführerin nicht von vornherein als mögliche andere Stelle ausser Betracht gelassen werden dürfen. Entgegen der Meinung der Beschwerdeführerin genügt es demgegenüber nicht, dass eine im Steueramt vakante Vollzeitstelle öffentlich ausgeschrieben war. Im Fall einer Reorganisation gebietet das Verhältnismässigkeitsprinzip vielmehr, dass *der Arbeitgeber* die von einer möglichen Kündigung betroffenen Person *von sich aus* auf vakante zumutbare Alternativstellen (bzw. hier eine allfällig mögliche Pensenerhöhung) hinweist und sie dieser anbietet. Der Einwand der Beschwerdeführerin, die Beschwerdegegnerin habe sich nicht auf eine zuvor ausgeschriebene 100%-Stelle gemeldet bzw. im Rahmen des rechtlichen Gehörs eine Erhöhung ihres Stellenpensums nicht von sich aus angeboten, ist daher unbehelflich.

4.3 Die zeitlichen Abläufe gestalteten sich nach Darstellung der Beschwerdeführerin wie folgt: Im März 2016 sei ihr klargeworden, dass zwei Mitarbeitende des Steueramts mit einer 40%- und einer 80%-Stelle nicht mehr an ihre Arbeitsplätze hätten zurückkehren können, weshalb noch im selben Monat eine 100%-Stelle öffentlich ausgeschrieben und auf August 2016 neu besetzt worden sei. Am 19. April 2016 habe alsdann der Gemeinderat beschlossen, das Steueramt nur noch mit Vollzeitstellen zu besetzen und zugleich dessen Stellenetat um 20 % auf 340 % zu erhöhen. Die Beschwerdegegnerin wurde schliesslich am 10. Mai 2016 über die Neustrukturierung des Steueramts und die vorgesehene Kündigung des Arbeitsverhältnisses orientiert. Unter diesen Umständen erscheint es unglaublich, dass im

Zeitpunkt der (Neu-)Besetzung der 100%-Stelle, welche ihrerseits bereits auf einem Reorganisationsentscheid (Zusammenlegung zweier Teilzeitstellen) als Reaktion auf die von der Beschwerdeführerin als unbefriedigend erachtete Situation infolge krankheitsbedingter – und möglicherweise mit Blick auf die Beschwerdegegnerin auch mutterschafts(urlaub)sbedingter – Abwesenheiten beruhte, über den Fortbestand der 30%-Stelle der Beschwerdegegnerin arbeitgeberseitig noch keine Klarheit geherrscht haben soll. Umso mehr müsste dies gelten, sollten die Vakanzen der beiden Teilzeitstellen erst später eingetreten sein, wie dies die Beschwerdegegnerin in ihrer Beschwerdeantwort – unwidersprochen geblieben – behauptet. Reorganisationen werden üblicherweise nicht von heute auf morgen angedacht, konzipiert und umgesetzt, sondern nehmen erfahrungsgemäss eine gewisse Zeit in Anspruch. Erst recht erfolgen Kündigungen im Rahmen von Reorganisationen nicht leichtfertig, sondern nach reiflicher Prüfung möglicher Alternativen. Die Beschwerdeführerin vermag nicht darzutun, dass es ihr nicht möglich gewesen wäre, der Beschwerdegegnerin die ausgeschriebene 100%-Stelle als – wie erwähnt (oben 4.2) – mögliche andere Stelle anzubieten. Hinzu kommt, dass durch den um 20 % erweiterten Stellenetat und die aus den beiden Vakanzen noch unbesetzten weiteren 20 % zusätzliche Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung der Beschwerdegegnerin bei erhöhtem Beschäftigungsgrad bestanden hätten. Selbst wenn – den Darlegungen der Beschwerdeführerin folgend – die neu geschaffenen 20 % für die designierte Stellvertreterin des Steuersekretärs vorgesehen gewesen wären, für welchen Posten die Beschwerdegegnerin mangels Fachausweises nicht hätte in Betracht gezogen werden können, wäre jedenfalls eine Aufstockung um die verbleibenden 20 % nicht von vornherein ausser Betracht gefallen. Dass im Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs noch unbesetzte Stellenprozentanteile vorhanden gewesen wären, stellt die Beschwerdeführerin denn auch nicht in Abrede, und ebenso wenig, dass sie der Beschwerdegegnerin nicht angeboten worden seien bzw. nicht für eine andere Stelle vorgesehen gewesen wären, für welche die Beschwerdegegnerin nicht qualifiziert sei. Infolgedessen hat es die Beschwerdeführerin versäumt, der Beschwerdegegnerin eine mögliche andere zumutbare, vorhandene Stelle bzw. eine mögliche Erhöhung des Beschäftigungsgrads anzubieten. Damit war die Kündigung aus organisatorischen Gründen materiell mangelbehaftet, was zu einer Entschädigung führt.

4.4 Eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen ist unter den gegebenen Umständen ohne Weiteres angemessen. Auch eine höhere Entschädigung wäre denkbar gewesen in Anbetracht des Umstands, dass die Kündigung – wie erwähnt – materiell rechtsverletzend ist, die Beschwerdegegnerin während über 18 Jahren für die Beschwerdeführerin tätig war, gute Leistungen erbrachte und in dieser Zeit grossmehrheitlich ein Vollzeitpensum bekleidete, wohingegen für die Bemessung der Entschädigung bloss der reduzierte Lohn entsprechend dem aktuellen Pensum massgeblich ist und es der Beschwerdegegnerin schliesslich trotz ihrem Fachwissen nicht ohne Weiteres möglich sein dürfte, eine vergleichbare Stelle mit tiefem Beschäftigungsgrad zu finden, wie die Beschwerdeführerin – welche solche Stellen durch Reorganisation soeben aufgehoben hat – leichthin behauptet.

4.5 Damit vermag die Beschwerde weder im Hauptpunkt noch hinsichtlich der beanstandeten Entschädigungshöhe durchzudringen, weshalb sie vollumfänglich abzuweisen ist, soweit darauf einzutreten ist (oben 1.3).

5.

Der Streitwert beträgt weniger als Fr. 30'000.-, sodass die Gerichtskosten auf die Gerichtskasse zu nehmen sind (§ 65a Abs. 3 VRG). Bei diesem Verfahrensausgang hat die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf Entrichtung einer Parteientschädigung (vgl. § 17

Abs. 2 VRG). Hingegen rechtfertigt es sich, der (vollumfänglich) obsiegenden Beschwerdegegnerin – wiewohl vorliegend nicht anwaltlich vertreten – angesichts der ihr durch das Beschwerdeverfahren entstandenen Umtriebe eine angemessene Parteientschädigung zuzusprechen (§ 17 Abs. 2 lit. a VRG).

6.

Angesichts des Fr. 15'000.- nicht erreichenden Streitwerts (oben 1.5) ist die Beschwerde in öffentlichrechtlichen Angelegenheiten an das Bundesgericht nur zulässig, sofern sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (Art. 85 Abs. 1 lit. b in Verbindung mit Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Ansonsten steht bloss die subsidiäre Verfassungsbeschwerde nach Art. 113 ff. BGG offen. Sollten beide Rechtsmittel ergriffen werden, müsste dies in derselben Rechtsschrift erfolgen (Art. 119 Abs. 1 BGG).

Demgemäss erkennt der Einzelrichter:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf eingetreten wird.
2. Die Gerichtsgebühr wird festgesetzt auf Fr. 1'000.--; die übrigen Kosten betragen:
Fr. 100.-- Zustellkosten,
Fr. 1'100.-- Total der Kosten.
3. Die Gerichtskosten werden auf die Gerichtskasse genommen.
4. Die Beschwerdeführerin wird verpflichtet, der Beschwerdegegnerin eine Parteientschädigung von Fr. 500.- auszurichten.
5. Gegen dieses Urteil kann im Sinn der Erwägung 6 Beschwerde erhoben werden. Sie ist binnen 30 Tagen ab Zustellung einzureichen beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern.
6. Mitteilung an...