



Fall-Nr.: B 2006/160
Stelle: Verwaltungsgericht
Rubrik: Verwaltungsgericht
Publikationsdatum: 14.02.2020
Entscheiddatum: 30.11.2006

Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 30. November 2006

**Lehrerdienstrecht, Art. 63 ff. VSG (sGS 213.1), Art. 23 Abs. 1 VRP (sGS 951.1).
Rechtmässigkeit der Kündigung eines Dienstverhältnisses einer Lehrperson
wegen Rückgangs der Anzahl Schüler. Zulässigkeit eines präsidial gefällten
Rekursentscheids wegen zeitlicher Dringlichkeit (Verwaltungsgericht, B
2006/160).**

Urteil vom 30. November 2006

Anwesend: Präsident Prof. Dr. U. Cavelti; Verwaltungsrichter Dr. E. Oesch-Frischkopf,
Dr. B. Heer, lic. iur. A. Rufener; Ersatzrichterin lic. iur. D. Gmünder Perrig;
Gerichtsschreiber lic. iur. Th. Vögeli

In Sachen

X.Y.,

Beschwerdeführerin,

vertreten durch Rechtsanwalt B.

gegen

Erziehungsrat des Kantons St. Gallen, Davidstrasse 31, 9001 St. Gallen,

Vorinstanz,

und



Schulgemeinde A.,

Beschwerdegegnerin,

vertreten durch Rechtsanwalt lic. iur. C.,

betreffend

Auflösung des Dienstverhältnisses

hat das Verwaltungsgericht festgestellt:

A./ X.Y., geboren 1960, wurde 1991 von der Schulgemeinde A. als Kindergärtnerin angestellt. Seit dem Schuljahr 2003/04 war sie im Rahmen eines unbefristeten Lehrauftrags mit insgesamt 13 Lektionen Unterricht und einer Lektion Präsenzverpflichtung im Jobsharing mit der Kindergärtnerin K. im Kindergarten D. tätig.

Am 25. November 2005 orientierte der Schulrat an einer Informationsveranstaltung alle Kindergärtnerinnen und Schulleitungspersonen über die Stellenplanung und die Organisation der Kindergärten im Hinblick auf die rückläufige Zahl der neu eintretenden Kinder. Dabei hielt der Schulrat fest, dass auf Beginn der nächsten zwei Schuljahre je eine Kindergartenklasse aufgehoben werde und es zur Auflösung von Dienstverhältnissen komme, sofern keine Kindergärtnerinnen kündigen würden.

Am 18. Januar 2006 orientierte der Schulrat X.Y.mündlich über seine Absicht zur Auflösung ihres Dienstverhältnisses. Mit Schreiben vom 25. Januar 2006 teilte ihr der Schulrat mit, er beabsichtige, ihr Dienstverhältnis auf das Ende des laufenden Schuljahres (31. Juli 2006) aufzulösen. Mit Schreiben vom 31. Januar 2006 nahm X.Y.Stellung und hielt fest, sie sei nur unter der Voraussetzung einer Abgangsentschädigung mit einer einvernehmlichen Lösung einverstanden; eine allfällige Kündigung würde sie nicht akzeptieren.

An seiner Sitzung vom 14. Februar 2006 beschloss der Schulrat A., das Dienstverhältnis mit X.Y.per Ende Juli 2006 aufzulösen.



St.Galler Gerichte

B./ Gegen die Verfügung des Schulrates erhob X.Y.durch ihren Rechtsvertreter Rekurs, der mit Präsidialentscheid des Erziehungsrats vom 8. August 2006 abgewiesen wurde.

C./ Mit Eingaben ihres Rechtsvertreters vom 30. August und 18. September 2006 erhob X.Y.Beschwerde beim Verwaltungsgericht mit dem Antrag, der Entscheid des Erziehungsrates vom 8. August 2006 sei aufzuheben, unter Kosten- und Entschädigungsfolge. Zur Begründung wird im wesentlichen vorgebracht, über den Rekurs sei zu Unrecht präsidial entschieden worden. Sodann sei der Grundsatz des rechtlichen Gehörs verletzt worden. Ausserdem sei die Verfügung des Schulrats in höchstem Masse willkürlich und rechtswidrig. Die Auflösung des Dienstverhältnisses sei sachlich unhaltbar. Auf die einzelnen Vorbringen der Beschwerdeführerin wird, soweit wesentlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen.

Die Vorinstanz beantragt in ihrer Vernehmlassung vom 28. September 2006 die Abweisung der Beschwerde.

Die Beschwerdegegnerin schliesst in ihrer Vernehmlassung vom 12. Oktober 2006 ebenfalls auf Abweisung der Beschwerde, unter Kosten- und Entschädigungsfolge.

Darüber wird in Erwägung gezogen:

1./ Die sachliche Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts ist gegeben (Art. 59bis Abs. 2 lit. a Ziff. 4 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege, sGS 951.1, abgekürzt VRP). Die Beschwerdeführerin ist zur Ergreifung des Rechtsmittels legitimiert (Art. 64 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 45 Abs. 1 VRP). Die Beschwerdeeingaben vom 30. August und 18. September 2006 entsprechen zeitlich, formal und inhaltlich den gesetzlichen Anforderungen (Art. 64 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 47 Abs. 1 und Art. 48 Abs. 1 und 2 VRP). Auf die Beschwerde ist einzutreten.

2./ Art. 23 Abs. 1 VRP bestimmt, dass in Fällen, die keinen Aufschub gestatten und in denen die Gesamtbehörde nicht rechtzeitig einberufen werden kann, an deren Stelle der Vorsitzende verfügt. Dieser hat an der nächsten Sitzung der Gesamtbehörde darüber zu berichten (Art. 23 Abs. 2 VRP).



a) Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Voraussetzungen für einen Präsidialentscheid, die Unmöglichkeit des Aufschubs und die Unmöglichkeit der rechtzeitigen Einberufung der Gesamtbehörde, hätten gefehlt. Es sei nicht nachvollziehbar, weshalb der Erziehungsrat Ende Juni oder Anfangs Juli 2006 keine Sitzung abgehalten habe. Zudem habe es sich um einen Präzedenzfall gehandelt.

In der Beschwerdevernehmlassung wendet die Vorinstanz ein, die letzte Sitzung des Erziehungsrats vor den Sommerferien habe am 21. Juni 2006 stattgefunden und die nächste ordentliche Sitzung sei auf den 30./31. August 2006 terminiert gewesen. Die Einberufung einer ausserordentlichen Sitzung während der Sommerferien sei aufgrund der Ortsabwesenheit einer Mehrheit der Mitglieder des Erziehungsrats nicht möglich gewesen. Der Präsident des Erziehungsrats habe sich veranlasst gesehen, die Sache präsidial zu entscheiden, um mit Blick auf den Unterrichtsbeginn nach den Sommerferien klare Verhältnisse zu schaffen.

b) Fest steht, dass der Schriftenwechsel im Rekursverfahren am 27. Juli 2006 mit der Zustellung der Vernehmlassung der Beschwerdeführerin an die Beschwerdegegnerin abgeschlossen wurde. Die Ausführungen in der Beschwerde, der Schriftenwechsel sei Ende Juni 2006 beendet worden, sind daher unzutreffend. Selbst wenn der Erziehungsrat Ende Juni oder Anfang Juli eine ordentliche Sitzung abgehalten hätte, hätte der Rekurs an dieser nicht behandelt werden können. An der Sache vorbei geht daher auch der Einwand der Beschwerdeführerin, eine rechtzeitige Einberufung der Gesamtbehörde wäre noch möglich gewesen, wenn vorausschauend eine Sitzung kurz vor dem 15. Juli 2006 geplant worden wäre. Der Rekurs hätte somit frühestens an der ordentlichen Sitzung vom 30./31. August 2006 behandelt werden können. Zu diesem Zeitpunkt hätte das neue Schuljahr bereits begonnen und wäre die ordentliche Kündigungsfrist abgelaufen gewesen. Unter diesen Umständen ist das Tatbestandsmerkmal der Dringlichkeit erfüllt. Ein Aufschub des Entscheids bis zum 30./31. August 2006 wäre nicht gerechtfertigt gewesen, da zu Beginn des neuen Schuljahres sowohl in schulorganisatorischer als auch in personeller Hinsicht über die Anstellungsverhältnisse Klarheit herrschen musste. Ein Präsidialentscheid gemäss Art. 23 Abs. 1 VRP ist nicht nur dann zulässig, wenn Gefahr in Verzug ist. Im übrigen gelten die Gerichtsferien für die verwaltungsinternen Rechtsmittelinstanzen nicht (Art. 30 VRP). Da während der Sommerferien eine Mehrheit der Mitglieder des Erziehungsrats



ortsabwesend war, war die Einberufung einer ausserordentlichen Sitzung während der Sommerferien nicht möglich. Zweckmässig wäre allerdings gewesen, das Rekursverfahren beschleunigt durchzuführen und Fristerstreckungsgesuche der Verfahrensbeteiligten nur restriktiv zu bewilligen. Unbegründet ist schliesslich auch der Einwand der Beschwerdeführerin, der Entscheid bilde ein eigentliches Präjudiz zum Lehrerdienstrecht, da die Kündigung nicht wegen mangelhaften Unterrichts, sondern wegen Rückgangs der Schülerzahlen ausgesprochen worden sei. Das Verwaltungsgericht hatte bereits letztes Jahr in einem Urteil die Auflösung von Dienstverhältnissen im Zusammenhang mit der Reduktion staatlicher Aufgaben zu behandeln (vgl. GVP 2005 Nr. 5). Von einer geradezu präjudiziellen Bedeutung der vorliegenden Streitsache kann daher nicht gesprochen werden.

c) Nach dem Gesagten war es zulässig, dass der Rekurs im Rahmen eines präsidialen Entscheids gestützt auf Art. 23 Abs. 1 VRP behandelt wurde. Die Beschwerde erweist sich in diesem Punkt als unbegründet.

3./ Weiter macht die Beschwerdeführerin eine Verletzung des rechtlichen Gehörs geltend. Sie rügt, der Entscheid zur Auflösung des Dienstverhältnisses sei bereits an der Schulratssitzung vom 24. Januar 2006 vorweggenommen worden. Die Gewährung des rechtlichen Gehörs sei in Tat und Wahrheit nach dem bereits gefällten Entscheid nachgeschoben worden und sei eine Alibiübung gewesen.

a) Die Vorinstanz hielt fest, der Schulrat habe an der Sitzung vom 24. Januar 2006 nicht die Auflösung des Dienstverhältnisses beschlossen. Vielmehr habe er der Beschwerdeführerin seine Absicht mitgeteilt, das Dienstverhältnis aufzulösen, wobei ihr die Möglichkeit zur Stellungnahme im Sinne der Gewährung des rechtlichen Gehörs eingeräumt worden sei.

b) In der Ueberschrift der schulrätlichen Mitteilung vom 25. Januar 2006 an die Beschwerdeführerin war ausdrücklich die Absicht zur Auflösung des Dienstverhältnisses vermerkt. Im Protokoll der Sitzung vom 24. Januar 2006 ist festgehalten, dass der Beschwerdeführerin die Absicht zur Auflösung des Dienstverhältnisses schriftlich mitzuteilen und ihr das rechtliche Gehör zu gewähren sei. Nach Vorliegen der Stellungnahme sei von seiten des Schulrates die Auflösung des



Dienstverhältnisses zu verfügen. Dies berechtigt nicht zur Annahme, dass der definitive Kündigungsentscheid bereits an der Sitzung vom 24. Januar 2006 gefällt wurde. Die Beschwerdeführerin hatte einen Anspruch darauf, die Ziele und Beweggründe des Schulrats zu kennen und sich dazu zu äussern. Daher war es zulässig und geboten, ihr offen mitzuteilen, dass die Absicht bestand, ihr Dienstverhältnis aufzulösen. Als definitiver Beschluss wurde darauf hingewiesen, dass am Kindergarten D. auf das Ende des laufenden Schuljahres eine Kindergartenstelle aufgelöst werde. Der Schulrat hat seine Motive der Beschwerdeführerin offen mitgeteilt. Er hat in der Kündigungsverfügung seinen Entscheid ausführlich begründet und ist insbesondere auch auf die von der Beschwerdeführerin in der Stellungnahme vom 31. Januar 2006 vorgebrachten Äusserungen eingegangen. Aus der Formulierung im Protokoll vom 24. Januar 2006 ergibt sich somit nicht, dass der definitive Entscheid bereits an jener Sitzung getroffen wurde. Das Protokoll bringt vielmehr zum Ausdruck, dass nach Eingang der Stellungnahme über die Auflösung des Dienstverhältnisses zu befinden war. Von einer Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör kann daher nicht gesprochen werden. Die Beschwerde erweist sich daher auch in diesem Punkt als unbegründet.

4./ Das st. gallische Personalrecht und insbesondere auch das Lehredienstrecht enthalten keine Regelungen über die allgemeinen materiellen Anforderungen an eine Kündigung. Art. 72 und 73 des Volksschulgesetzes (sGS 213.1) regeln lediglich die Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen und aus gesundheitlichen Gründen. Allgemein gilt der Grundsatz, dass im öffentlichen Dienst eine Kündigung nur aus triftigem Grund ausgesprochen werden darf. Dieser muss nicht in der Person der Angestellten liegen. Als triftige bzw. sachliche Gründe für die Auflösung des öffentlichen Angestelltenverhältnisses gelten unter anderem auch betriebliche oder wirtschaftliche Gründe oder der Wegfall bzw. die Reduktion öffentlicher Aufgaben (vgl. GVP 2005 Nr. 5 mit Hinweis). Die Vorinstanz und die Beschwerdegegnerin haben die massgebenden Rechtsgrundlagen und Rechtsgrundsätze ausführlich und zutreffend dargelegt. Die Beschwerdeführerin stellt denn auch nicht in Frage, dass die Reduktion der Kindergartenstellen aufgrund der sinkenden Kinderzahlen in der Gemeinde sachlich abgestützt ist. Sie rügt aber die Begründung der Auflösung ihres Dienstverhältnisses als sachlich unhaltbar.



a) Die Beschwerdeführerin beanstandet, es sei nicht nachvollziehbar, weshalb die Schulgemeinde nicht sämtliche Kindergärtnerinnen der Schulgemeinde in ihre Ueberlegungen bezüglich der Auflösung des Dienstverhältnisses einbezogen habe. Sie habe es zudem unterlassen, einen sachlichen und nichtdiskriminierenden Kriterienkatalog aufzustellen, in dem sämtliche Kindergärtnerinnen einander gegenübergestellt worden seien. Die vorliegend ausgearbeiteten Kriterien seien in höchstem Mass diskriminierend.

Gegen die Auflösung eines Dienstverhältnisses aus betrieblichen Gründen oder zufolge Rückgangs staatlicher Aufgaben bzw. Stellenaufhebung lässt sich nicht einwenden, es hätte ebenso gut einem anderen Mitarbeiter oder einer anderen Mitarbeiterin gekündigt werden können (vgl. VerwGE B 2006/82 vom 14. September 2006 i.S. E.M., publiziert in: www.gerichte.sg.ch). Ausschlaggebend ist einzig, dass die Reduktion der Kinderzahlen und der damit verbundene Rückgang an benötigten Pensen einen triftigen bzw. sachlichen Grund für die Auflösung eines Dienstverhältnisses darstellt. Der Schulrat erachtete es als zweckmässig, aufgrund der aktuellen Klassenlisten und der zu erwartenden Kinderzahlen auf Beginn des Schuljahres 2006/07 den Personalbestand im Kindergarten S. beizubehalten und eine Stelle im Kindergarten D. aufzuheben. Ausschlaggebend war für den Schulrat die Zuteilung der Kinder aufgrund ihres Wohnorts und die Absicht, die personellen Verhältnisse im Kindergarten S. beizubehalten. Dies waren sachliche Gründe, um im Kindergarten D. eine Stelle aufzuheben. Der Schulrat war nicht gehalten, die Kinder nach anderen Kriterien zuzuteilen, damit am Kindergarten S. anstatt am Kindergarten D. eine Stelle aufgehoben werden konnte. Auch war es nicht zwingend, einen Wechsel der Beschwerdeführerin in den Kindergarten S. in Betracht zu ziehen oder die Kindergärtnerinnen beider Kindergärten in die Ueberlegungen betr. Stellenreduktion einzubeziehen. Die entsprechenden Einwendungen in der Beschwerde laufen nämlich auf das Argument hinaus, dass anstelle der Beschwerdeführerin einer anderen Kindergärtnerin hätte gekündigt werden müssen. Dieser Einwand erweist sich wie oben dargelegt als unbegründet. Hinzu kommt, dass der Schulrat durchaus weitere Kindergärten bzw. die Lehrpersonen weiterer Kindergärten in seine Ueberlegungen einbezogen hat, indem er entschied, im Kindergarten K. ab Schuljahr 2006/07 die Klassenorganisation den sinkenden Kinderzahlen anzupassen.



b) Fest steht, dass die Unterrichtsführung der Beschwerdeführerin nicht beanstandet wurde. Die Beschwerdegegnerin durfte aber den Umstand in ihre Ueberlegungen einbeziehen, dass die Kindergärtnerinnen im Kindergarten S. mit den dort bestehenden speziellen Gegebenheiten besonders vertraut und an einem Projekt im Bereich der Integration fremdsprachiger Kinder beteiligt sind. Dies bedeutet nicht, dass die Beschwerdeführerin nicht oder nur ungenügend befähigt wäre, auch dort zu unterrichten. Es war der Beschwerdegegnerin aber nicht verwehrt, bei gleichermassen qualifizierten Lehrpersonen am einen Kindergarten an der bestehenden personellen Zusammensetzung festzuhalten und am anderen Kindergarten eine Stelle aufzuheben. Weitere Abklärungen über die genauen Details des erwähnten Projekts sind deshalb nicht notwendig.

c) Die Beschwerdeführerin macht weiter geltend, die Beschwerdegegnerin habe bei der Personalplanung einen gravierenden Fehler begangen, als sie auf das Schuljahr 2005/06 das befristete Anstellungsverhältnis mit Z. in eine unbefristete Anstellung umgewandelt habe. Aufgrund der Geburtenstatistik und der vorausschauenden Planung bezüglich Kindergartengrösse habe der Schulrat bereits im Sommer 2005 gewusst, dass er im nächsten Schuljahr eine Stelle abbauen müsse. Ansonsten wäre das Dienstverhältnis mit Z. nicht während dreier Jahre befristet gewesen. Es sei nicht nachvollziehbar, weshalb die Beschwerdegegnerin zu jenem Zeitpunkt eine befristete und damit problemlos aufzuhebende Stelle in ein unbefristetes Dienstverhältnis umgewandelt habe.

Aufgrund des Protokolls vom 13. Dezember 2005 wurde das befristete Dienstverhältnis mit Z. auf Beginn des Schuljahres 2006/07 in eine unbefristete Anstellung umgewandelt. Dieser Entscheid stand im Zusammenhang mit der Absicht des Schulrates, die personelle Konstellation am Kindergarten S. beizubehalten. Diese Absicht war wie erwähnt sachlich begründet, weshalb die Umwandlung des befristeten Lehrauftrags von Z. in eine feste Anstellung die Kündigung der Beschwerdeführerin nicht als rechtswidrig erscheinen lässt. Von einer fehlerhaften Personalplanung kann daher nicht gesprochen werden. Zudem liegen auch keine Anhaltspunkte vor, wonach der Grund für die Festanstellung von Z. darin liegt, dass sie wesentlich jünger ist als die Beschwerdeführerin.



d) Die Beschwerdeführerin wendet weiter ein, die Beschwerdegegnerin habe an ihrer Sitzung vom 24. Januar 2006 die Reduktion der Jobsharings im Kindergarten als strategisches Ziel genannt. Dies bedeutet aber nicht, dass die Kündigung der Beschwerdeführerin deshalb erfolgte, weil sie im Jobsharing tätig war. Aus der Uebersicht über die Schülerzahlen an den Kindergärten im Schuljahr 2005/06 geht hervor, dass von sieben Klassen deren fünf im Jobsharing unterrichtet wurden. Bei dieser Sachlage ist es nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdegegnerin bei einer Stellenreduktion auch der Absicht Rechnung trägt, die Zahl der Jobsharing-Anstellungen zu verringern. Aufgrund der Vielzahl von Jobsharings war es naheliegend, dass bei einer Stellenreduktion ein solches Anstellungsverhältnis betroffen wurde. Hinzu kommt, dass die Pensen unter Umständen zweckmässiger und den konkreten Umständen besser entsprechend reduziert werden können, wenn eine Teilzeitanstellung aufgehoben wird.

e) Unbegründet ist sodann der Hinweis der Beschwerdeführerin auf die Ueberlegungen des Verbands der st. gallischen Volksschulträger und des KLV vom Mai 2006 zum Stellenabbau an der Volksschule. Diese Ueberlegungen waren für die Vorinstanz und die Beschwerdegegnerin nicht verbindlich. Es fragt sich überdies, ob es zulässig wäre, wie in den Ueberlegungen festgehalten ist, generell jüngere Lehrkräfte gegenüber älteren zu benachteiligen. Die Beschwerdegegnerin war jedenfalls nicht verpflichtet, beim Entscheid über die Reduktion des Personals bestimmte Personalkategorien zu privilegieren. Im Streitfall liegen denn auch keine Anhaltspunkte vor, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihres Alters oder ihres Wohnsitzes bzw. ihrer Staatsangehörigkeit diskriminiert wurde. Die Beschwerdegegnerin hat zwar in ihrer Verfügung festgehalten, dass die Beschwerdeführerin seit ihrer Anstellung nie in der Gemeinde, sondern in .. gewohnt habe und daher in der Schulgemeinde weniger integriert und mit den Besonderheiten nicht in gleichem Masse vertraut sei. Dies bedeutet aber nicht, dass der ausländische Wohnsitz als Grund für die Kündigung zu betrachten ist. Die Erwägungen der Beschwerdegegnerin beziehen sich im wesentlichen darauf, dass bei der Beschwerdeführerin keine Gründe bestanden, welche die grosse Erfahrung des Personals im Kindergarten S. aufwiegen bzw. überwiegen würden und eine Kündigung jenes Teams gegenüber einer Kündigung der Beschwerdeführerin vorzuziehen wäre. Der Wohnsitz der Beschwerdeführerin war aber beim Entscheid über die Kündigung nicht ausschlaggebend. Von einer Verletzung des



St.Galler Gerichte

Rechtsgleichheitsgebots und des Willkürverbots sowie der Niederlassungsfreiheit nach Art. 8, 9 und 24 der Schweizerischen Bundesverfassung (SR 101) und der bilateralen Verträge der Schweiz mit der EU kann unter diesen Umständen nicht gesprochen werden.

f) Die Beschwerdeführerin rügt weiter als nicht nachvollziehbar, dass die Vorinstanz Ausführungen zu ihrer kürzlich erfolgten Heirat und zu ihren Zusatzausbildungen in Atemtherapie und Lymphdrainage gemacht habe.

Die Beschwerdeführerin hatte im Rekurs geltend gemacht, sie sei ledig und auf ein Erwerbseinkommen zwingend angewiesen, weshalb die Auflösung des Dienstverhältnisses für sie eine überaus grosse Härte darstelle. Aufgrund dieser Argumentation durfte die Vorinstanz ohne weiteres darauf hinweisen, dass die Beschwerdeführerin zwischenzeitlich geheiratet hat und ihr Ehemann zivilrechtlich zur Unterstützung verpflichtet ist. Zudem hatte die Beschwerdeführerin während ihrer Tätigkeit für die Beschwerdegegnerin mehrmals Pensenreduktionen bzw. ein Urlaubsgesuch mit ihren Zusatzausbildungen begründet, obwohl sie dabei mitunter das für eine Klassenlehrkraft notwendige Pensum nicht erreichen konnte. Auch im Gesuch um Bewilligung des Jobsharings führte sie an, sie arbeite schon seit einiger Zeit nebenbei als Atemtherapeutin. Unter diesen Umständen ist nicht ersichtlich, weshalb die Beschwerdegegnerin bzw. die Vorinstanz im Rahmen der Auflösung des Dienstverhältnisses nicht auf die Nebentätigkeit und die Heirat hätten hinweisen dürfen.

g) Zusammenfassend ergibt sich, dass der Schulrat A. aufgrund der personellen und organisatorischen Gegebenheiten ohne Rechtsverletzung das Anstellungsverhältnis mit der Beschwerdeführerin auflösen durfte. Der Umstand, dass auch andere personelle Lösungen möglich gewesen wären und andere Kriterien in die Ueberlegungen des Schulrates hätten einbezogen werden können, lässt die Kündigung nicht als rechtswidrig erscheinen. Der Erziehungsrat hat daher die Rechtmässigkeit der Kündigung zutreffend bejaht. Folglich ist die Beschwerde als unbegründet abzuweisen.

5./ Gemäss Art. 97bis Abs. 1 lit. b VRP werden im Beschwerdeverfahren betreffend das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis in sachgemässer Anwendung von Art. 343 Abs. 3 OR keine amtlichen Kosten erhoben. Nach der ständigen Praxis ist die Streitwertgrenze



St.Galler Gerichte

von Art. 343 Abs. 2 OR sachgemäss anwendbar (VerwGE B 2005/104 vom 25. Oktober 2005 i.S. J.B., publiziert in: www.gerichte.sg.ch). Bei der Bemessung des Streitwerts wird nach der Praxis auf Art. 73 Abs. 2 lit. a des Zivilprozessgesetzes (sGS 961.2) abgestellt, wonach der Streitwert wiederkehrender Leistungen bei ungewisser oder unbeschränkter Dauer das Zwanzigfache der einjährigen Leistung beträgt (R. Hirt, Die Regelung der Kosten nach st. gallischem Verwaltungsrechtspflegegesetz, Diss. St. Gallen 2004, S. 123 f. mit Hinweisen), weshalb im vorliegenden Fall aufgrund des Pensums der Beschwerdeführerin die Streitwertgrenze überschritten und das Verfahren kostenpflichtig ist. Entsprechend dem Verfahrensausgang sind die amtlichen Kosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (Art. 95 Abs. 1 VRP). Eine Entscheidgebühr von Fr. 2'000.-- ist angemessen (Ziff. 382 Gerichtskostentarif, sGS 941.12). Der geleistete Kostenvorschuss im Betrag von Fr. 2'000.-- ist zu verrechnen.

Ausseramtliche Entschädigungen sind nicht zuzusprechen. Die Beschwerdeführerin ist unterlegen (Art. 98bis VRP), und die Beschwerdegegnerin hat als verfügendes Gemeinwesen keinen Anspruch auf eine ausseramtliche Entschädigung (Hirt, a.a.O., S. 176).

Demnach hat das Verwaltungsgericht zu Recht erkannt:

- 1./ Die Beschwerde wird abgewiesen.
- 2./ Die amtlichen Kosten des Beschwerdeverfahrens von Fr. 2'000.-- bezahlt die Beschwerdeführerin unter Verrechnung des geleisteten Kostenvorschusses in gleicher Höhe.
- 3./ Ausseramtliche Kosten werden nicht entschädigt.

V. R. W.

Der Präsident: Der Gerichtsschreiber:

Versand dieses Entscheides an:

- die Beschwerdeführerin (durch Rechtsanwalt B.)



St.Galler Gerichte

- die Vorinstanz
- die Beschwerdegegnerin (durch Rechtsanwalt C.)

am: