



Fall-Nr.: B 2006/82
Stelle: Verwaltungsgericht
Rubrik: Verwaltungsgericht
Publikationsdatum: 14.09.2006
Entscheiddatum: 14.09.2006

Entscheid des Verwaltungsgerichts vom 14. September 2006

Oeffentliches Personalrecht, Kündigung des Angestelltenverhältnisses, Art. 83 StVG (sGS 140.1), Art. 65 Abs. 1 VStD (sGS 143.20), Ausstand, Art. 7 Abs. 1 lit. c VRP (sGS 951.1). Keine Verletzung der Ausstandsvorschriften, wenn die Vorsteherin des Gesundheitsdepartements einen Rekurs gegen eine vor dem 1. Januar 2006 ergangene Verfügung einer Spitalregion entscheidet. - Keine Kündigung während Krankheit, wenn einer Angestellten, die eine halbe IV-Rente bezieht, im Arzteugnis eine Arbeitsfähigkeit von rund vier bis viereinhalb Stunden pro Tag inkl. Arbeitsweg bescheinigt wird. Die Umstrukturierung eines Spitals stellt einen triftigen Grund für die Auflösung eines Angestelltenverhältnisse dar (Verwaltungsgericht, B 2006/82).

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

E. M.,

Beschwerdeführerin,

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. W.,



gegen

Gesundheitsdepartement des Kantons St. Gallen, Moosbruggstrasse 11, 9001 St. Gallen,

Vorinstanz,

und

Spitalregion X.,

Beschwerdegegnerin,

betreffend

Auflösung des Anstellungsverhältnisses

hat das Verwaltungsgericht festgestellt:

A./ E. M., geboren 1960, war seit 1983 als Operationsgehilfin im Spital A. tätig.

Mit Verfügung vom 7. April 2005 sprach die Sozialversicherungsanstalt St. Gallen E. M. mit Wirkung ab 1. Juli 2004 eine ordentliche Invalidenrente zu. Der Invaliditätsgrad wurde auf 50 Prozent festgesetzt, womit Anspruch auf eine halbe Rente bestand. E. M. war in der Folge mit einem 50-Prozent-Pensum tätig.

Mit Schreiben vom 22. August 2005 orientierte die Spitalregion X. E. M., dass ihre Stelle aufgehoben werden solle. Die Betroffene erhielt Gelegenheit, sich dazu zu äussern.



St.Galler Gerichte

Mit Verfügung vom 26. September 2005 löste der Verwaltungsrat der Spitalregion X. das Anstellungsverhältnis mit E. M. per 31. Dezember 2005 auf.

B./ Mit Eingaben ihres Rechtsvertreters vom 7. Oktober und 4. November 2005 erhob E. M. Rekurs beim Gesundheitsdepartement mit dem Antrag, die Verfügung vom 26. September 2005 sei aufzuheben, von der Auflösung des Anstellungsverhältnisses sei abzusehen und es sei ihr eine andere Stelle in der Spitalregion X. anzubieten, unter Kosten- und Entschädigungsfolge. Zur Begründung machte die Betroffene im wesentlichen geltend, sie sei im Zeitpunkt der Kündigung krank gewesen, weshalb diese nichtig sei. Im weiteren habe die Arbeitgeberin ihr Ermessen fehlerhaft ausgeübt. Bei einer geeigneten Ausgestaltung des Stellenplans und einer entsprechenden Festlegung der Beschäftigungsgrade wäre es möglich gewesen, von einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses abzusehen. Zudem seien ihr Mitarbeitende vorgezogen worden, welche viel leichter als sie eine neue Stelle gefunden hätten.

Das Gesundheitsdepartement wies den Rekurs mit Entscheid vom 3. April 2006 ab. Es erwog, der Rekurrentin sei am 27. September 2005 eine 50-prozentige Arbeitsunfähigkeit bescheinigt worden. Diese habe in der invaliditätsbedingten Arbeitsunfähigkeit bestanden. Die Rekurrentin sei daher im Zeitpunkt der Kündigung nicht an der Arbeitsleistung verhindert gewesen, weshalb die Kündigung nicht während der Sperrfrist erfolgt sei und keine Nichtigkeit vorliege. Die Kündigung stehe im Zusammenhang mit der vom Kantonsrat verlangten Reform der Spitalstrukturen des Kantons St. Gallen. Mit dem Aufbau medizinischer Schwerpunkte und dem Abbau bestehender Doppelspurigkeiten werde die dezentrale Spitalversorgung längerfristig sichergestellt. Es lägen keine Anhaltspunkte vor, dass die Reorganisation als Vorwand benutzt worden sei, um das Anstellungsverhältnis aufzulösen. Die Auflösung sei aus sachlichen und vertretbaren Gründen erfolgt.

C./ Mit Eingaben ihres Rechtsvertreters vom 2. und 22. Mai 2006 erhob E. M.-X. Beschwerde beim Verwaltungsgericht mit dem Antrag, der Rekursentscheid vom 3. April 2006 sei aufzuheben, die Angelegenheit sei zur Neuurteilung im Sinne der Erwägungen des Verwaltungsgerichts an das Erziehungsdepartement zurückzuweisen, eventualiter sei von einer Auflösung des Anstellungsverhältnisses abzusehen, eventualiter sei die Spitalregion X. zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine andere



St.Galler Gerichte

Stelle anzubieten, subeventualiter sei die Angelegenheit zur Neubeurteilung im Sinne der Erwägungen des Verwaltungsgerichts an das Gesundheitsdepartement zurückzuweisen, unter Kosten- und Entschädigungsfolgen. Zur Begründung wird im wesentlichen vorgebracht, die Vorsteherin des Gesundheitsdepartements hätte in den Ausstand treten müssen. Im weiteren sei die Beschwerdeführerin zumindest teilweise arbeitsunfähig gewesen, als ihr bzw. ihrem Vertreter die Kündigung zugestellt worden sei, weshalb die Kündigung nichtig sei. Ausserdem wäre bei einer pflichtgemässen Ermessensausübung und einer Beachtung der ihm obliegenden Fürsorgepflicht der Spitalverbund nicht berechtigt gewesen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Auf die einzelnen Vorbringen der Beschwerdeführerin wird, soweit wesentlich, in den nachstehenden Erwägungen eingegangen.

Die Vorinstanz schliesst in ihrer Vernehmlassung vom 13. Juni 2006 auf Abweisung der Beschwerde.

Die Spitalregion X. liess sich zur Beschwerde nicht vernehmen.

Die Beschwerdeführerin äusserte sich mit Eingabe vom 28. August 2006 zur Stellungnahme der Vorinstanz und hielt an ihren Begehren fest.

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 2. und 22. Mai 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./ Zu prüfen ist zunächst, ob die Vorinstanz mit dem angefochtenen Rekursentscheid Ausstandsvorschriften missachtet hat.

a) Nach Art. 7 Abs. 1 VRP treten Behördemitglieder in den Ausstand, wenn sie Vertreter, Beauftragte, Angestellte oder Organe einer an der Angelegenheit beteiligten



St.Galler Gerichte

Person sind oder in der Sache Auftrag erteilt haben (lit. b) oder wenn sie aus anderen Gründen befangen erscheinen (lit. c). Nach Art. 7 Abs. 2 VRP sind Behördemitglieder, die in einer Streitsache bereits bei einer Vorinstanz mitgewirkt haben, nicht stimmberechtigt.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Vorsteherin des Gesundheitsdepartements habe über einen Streitfall des Spitalverbunds X. entschieden. Seit dem 1. Januar 2006 sei sie Vorsitzende des Verwaltungsrats unter anderem dieses Spitalverbunds, womit sie einen Rekursentscheid in eigener Sache gefällt habe. Deshalb hätte sie in den Ausstand treten müssen.

b) Nach Art. 5 Abs. 1 des Nachtragsgesetzes vom 22. November 2005 zum Gesetz über die Spitalverbunde (sGS 320.2, nGS 41-7) wählt die Regierung einen Verwaltungsrat, der für die vier Spitalverbunde zuständig ist. Die Vorsteherin des zuständigen Departements hat den Vorsitz im Verwaltungsrat (Art. 5 Abs. 2). Dieser Nachtrag ist ab 1. Januar 2006 in Vollzug. Die Vorsteherin des Gesundheitsdepartements wurde somit per 1. Januar 2006 Präsidentin des Verwaltungsrates der Beschwerdegegnerin.

c) Im Rahmen der verwaltungsinternen Verwaltungsrechtspflege gelten nicht dieselben Ausstandsregeln wie für die gerichtlichen Verfahren. In der verwaltungsinternen Rechtspflege entscheiden als Rekursbehörden des öftern Instanzen, welche gleichzeitig Aufsichtsorgan der verfügenden Behörde sind. Die Vorsteherinnen und Vorsteher der Departemente entscheiden über Rekurse gegen Verfügungen von Aemtern des eigenen Departements und über Rekurse gegen Verfügungen von politischen Gemeinden und von Schulgemeinden (Art. 43bis VRP). Obwohl in diesen Fällen die Rekursinstanz gleichzeitig auch Aufsichtsbehörde der verfügenden Instanz ist, besteht in der Regel keine Befangenheit im Sinn von Art. 7 Abs. 1 lit. b oder c VRP.

Im vorliegenden Fall wurde die Auflösung des Anstellungsverhältnisses erstinstanzlich vom Verwaltungsrat der Spitalregion verfügt. Anders als im Verhältnis eines Departementes zu einem Amt oder zu einer Gemeinde ist die Vorsteherin des Gesundheitsdepartements gleichzeitig Vorsitzende des Verwaltungsrates der Spitalregionen. Gegen Verfügungen von Verwaltungsbehörden, die von einem



Regierungsmitglied präsiert werden, steht in der Regel nicht der Rekurs an ein Departement offen, sondern die Beschwerde an das Verwaltungsgericht (Art. 59bis Abs. 1 VRP). Gemäss Art. 7 Abs. 2 VRP ist die Vorsteherin des Gesundheitsdepartements bei der Behandlung eines Rekurses gegen eine Verfügung des Verwaltungsrates nicht stimmberechtigt, wenn sie bereits bei der Beschlussfassung des Verwaltungsrates mitgewirkt hat. Rekurse gegen Verfügungen des Verwaltungsrates der Spitalregionen sind somit vom stellvertretenden Departement zu behandeln. Der Ausstandsgrund gilt auch dann, wenn der Verwaltungsrat der Spitalregion gestützt auf Art. 40 VRP einen Rekurs gegen eine Verfügung der Geschäftsleitung entscheidet und dieser Rekursentscheid weitergezogen wird. Auch in einem solchen Fall könnte die Vorsteherin des Gesundheitsdepartements gemäss Art. 7 Abs. 2 VRP nicht über einen Rekurs gegen einen Rekursentscheid des Verwaltungsrates entscheiden.

Im vorliegenden Fall steht aber fest, dass die angefochtene Verfügung des Verwaltungsrates noch vor Vollzugsbeginn des Nachtragsgesetzes zum Gesetz über die Spitalverbunde erging und die Departementvorsteherin somit nicht im Sinne von Art. 7 Abs. 2 VRP am Entscheid ihrer Vorinstanz mitgewirkt hat. Da die Vorsteherin des Gesundheitsdepartementes bis Ende 2005 weder Mitglied des Verwaltungsrates der Spitalregion war, diese als selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt konstituiert ist und keine allgemeine Aufsicht des Gesundheitsdepartements über die Spitalregionen bestand, kann im vorliegenden Fall nicht von einer Voreingenommenheit bzw. von einem Entscheid in eigener Sache gesprochen werden. Hinzu kommt, dass das Ausstandsbegehren als verspätet betrachtet werden muss. Das Nachtragsgesetz zum Gesetz über die Spitalverbunde wurde vom Kantonsrat am 28. September 2005 erlassen. Der Vertreter der Beschwerdeführerin reichte den Rekurs mit Eingaben vom 7. Oktober und 4. November 2005 aber beim Gesundheitsdepartement ein, ohne ein Ausstandsbegehren zu stellen. Selbst wenn er bei der Einreichung des Rekurses hätte davon ausgehen dürfen, dass dieser noch vor Ende 2005 entschieden würde, so war dies spätestens am 28. Februar 2006, als ihm der Beizug der Rentenverfügung der Sozialversicherungsanstalt zur Kenntnis gebracht wurde, nicht mehr der Fall. In jenem Zeitpunkt musste der Vertreter der Beschwerdeführerin davon ausgehen, dass das Gesundheitsdepartement, bei dem er das Verfahren anhängig gemacht hatte, über den Rekurs entscheiden würde. Indem er auch nach Kenntnisnahme dieses Umstands kein



Ausstandsbegehren stellte, wurde das Recht auf Geltendmachung von Ausstandsgründen verwirkt (vgl. BGE 117 Ia 322 ff.).

3./ Zu prüfen ist weiter, ob die Kündigung infolge Krankheit der Beschwerdeführerin nichtig ist.

a) Nach Art. 83 des Staatsverwaltungsgesetzes (sGS 140.1, abgekürzt StVG) werden die Bestimmungen über den Kündigungsschutz des Schweizerischen Obligationenrechts sachgemäss angewendet, soweit durch Verordnung keine weitergehenden Kündigungsschutzbestimmungen vorgesehen sind.

Gemäss Art. 65 Abs. 1 der Verordnung über den Staatsdienst (sGS 143.20, abgekürzt VStD) kann während Krankheit oder Unfall das Dienstverhältnis erst nach Ablauf des Besoldungsanspruchs gekündigt werden. Vorbehalten bleiben die Kündigung während der Probezeit und die fristlose Auflösung des Dienstverhältnisses nach Art. 78 und 82 StVG (Art. 65 Abs. 2 VStD).

b) Streitig ist, ob bei der Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Kündigung eine Krankheit bestand, die nach Art. 65 Abs. 1 VStD die Kündigung ungültig erscheinen liesse. Nach dem ärztlichen Zeugnis der Klinik Y., Dr. med. Z., vom 20. September 2005 bestand eine vollumfängliche Arbeitsunfähigkeit vom 19. bis 26. September 2005 und eine Arbeitsunfähigkeit zu 50 Prozent ab 27. September 2005. Das Zeugnis des Hausarztes vom 3. Oktober 2005 bescheinigte eine Arbeitsunfähigkeit von 75 Prozent vom 3. Oktober 2005 bis auf weiteres. Im Bericht vom 4. Oktober 2005 hielt die Klinik Y., Dr. med. Z., fest, aufgrund der Depression und der therapeutischen Massnahmen sei es aus medizinischer Sicht nicht zu empfehlen, mehr als vier bis viereinhalb Stunden täglich zu arbeiten, inkl. Reisezeit.

c) Die Vorinstanz ging davon aus, dass die 50-pro-zentige Arbeitsunfähigkeit, die der Beschwerdeführerin ab 27. September 2005 bescheinigt wurde, die invaliditätsbedingte Arbeitsunfähigkeit betreffe, nicht die teilweise verbleibende (Rest-)Arbeitsfähigkeit. Dies gehe aus der ärztlichen Bescheinigung vom 4. Oktober 2005 deutlich hervor. Die Beschwerdeführerin sei deshalb im Zeitpunkt der Zustellung



St.Galler Gerichte

der Kündigung am 27. September 2005 nicht an der Arbeitsleistung verhindert gewesen. Die Kündigung sei daher nicht während der Krankheit erfolgt.

Demgegenüber macht die Beschwerdeführerin geltend, sie sei am 27. September 2005 nur teilweise arbeitsfähig gewesen. Nach ihrer Auffassung beziehe sich die Arbeitsfähigkeit von 50 Prozent nicht auf die Gesamt-, sondern auf die Restarbeitsfähigkeit. Sie wendet ein, die Vorinstanz habe das Arztzeugnis vom 20. September 2005 falsch interpretiert. Auch habe sie zusätzliche Abklärungen unterlassen, beispielsweise die Einvernahme von Dr. med. Y. als Zeugen, obwohl sie dazu verpflichtet gewesen wäre.

d) Das Verwaltungsgericht kann der Auffassung der Beschwerdeführerin nicht folgen. Diese war im Zeitpunkt der Kündigung mit einem Anstellungspensum von 50 Prozent tätig. Am 7. April 2005 war ihr eine 50-prozentige Invalidität bescheinigt und eine entsprechende IV-Rente zugesprochen worden. Würde allein das Arztzeugnis vom 20. September 2005 berücksichtigt, könnte sich die Frage stellen, ob die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit von 50 Prozent per 27. September 2005 von der gesamten Arbeitsfähigkeit von 100 Prozent ausging oder von der Restarbeitsfähigkeit von 50 Prozent unter Berücksichtigung der Teilinvalidität. Der Umstand, dass ein Arzt nicht ohne weiteres darüber orientiert ist, wie hoch das jeweilige Arbeitspensum einer Patientin ist, spricht dafür, dass die Arbeitsunfähigkeitsquote von der Basis eines vollen Pensums von 100 Prozent ausgeht. Bestätigt wird dies durch das Schreiben von Dr. med. Y. vom 4. Oktober 2005, worin dieser eine tägliche Arbeitszeit inkl. Reisezeit von nicht mehr als vier bis viereinhalb Stunden empfiehlt. Daraus ergibt sich, dass der Arzt die Restarbeitsfähigkeit auf 50 Prozent einschätzte und somit die Beschwerdeführerin im Umfang eines 50 Prozent-Pensums als arbeitsfähig erachtete. Hätte der Arzt die Beschwerdeführerin im Umfang ihrer Restarbeitsfähigkeit vollumfänglich krankschreiben wollen, wäre es nicht nachvollziehbar, wenn er gleichzeitig eine Beschränkung der Arbeitstätigkeit auf vier bis viereinhalb Stunden pro Tag empfohlen hätte. Der Umstand, dass der Arzt die Beschränkung der Arbeitstätigkeit nur als Empfehlung äusserte, verdeutlicht dies noch. Aufgrund der unmissverständlichen Aussage in der ärztlichen Bescheinigung vom 4. Oktober 2005 war es nicht erforderlich, weitere Beweise zu erheben oder den Verfasser des Arztzeugnisses zu befragen. Somit steht fest, dass die Beschwerdeführerin zum Zeitpunkt der Kündigung



St.Galler Gerichte

im Rahmen ihres ordentlichen Pensums arbeitsfähig war. Von einer Nichtigkeit der Kündigung kann daher nicht gesprochen werden. Die Beschwerde erweist sich somit auch in diesem Punkt als unbegründet.

4./ Im weiteren bestreitet die Beschwerdeführerin das Vorliegen eines triftigen Grundes für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

a) Das st. gallische Personalrecht enthält keine Regelung über die materiellen Anforderungen an eine Kündigung. 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. Die Aufhebung einer Stelle wird sogar als sachlicher Grund für die vorzeitige Auflösung eines Beamtenverhältnisses betrachtet (vgl. GVP 2005 Nr. 5 mit Hinweisen). Die Beschwerdeführerin bestreitet denn auch grundsätzlich nicht, dass veränderte Verhältnisse Anlass für Stellenaufhebungen und damit auch für Kündigungen sein können.

b) Die Kündigung der Beschwerdeführerin erfolgte im Rahmen der Reduktion des Bereitschafts- und Notfalldienstes in den Kliniken für Chirurgie und Orthopädie und der Aufhebung der Abteilung für Gynäkologie und Geburtshilfe am Spital A.. Dies wurde in der Mitteilung vom 22. August 2005 an die Beschwerdeführerin über die vorgesehene Aufhebung ihrer Stelle festgehalten und ausgeführt, von den Massnahmen seien Mitarbeitende verschiedener Abteilungen betroffen.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, den Arbeitgeber treffe bei langjährigen Mitarbeitern eine besondere Treuepflicht. Dies gelte insbesondere auch in ihrem Fall, da sie wegen ihrer Tätigkeit für ihren Arbeitgeber erkrankt sei. Es bestehen jedoch keine Anhaltspunkte, dass die Arbeit Ursache für die Krankheit ist. Die Behauptung der Beschwerdeführerin, sie sei am Arbeitsplatz von Kolleginnen und Vorgesetzten gemobbt worden, was ihr enorm zugesetzt und ihre Gesundheit stark beeinträchtigt habe, ist nicht belegt. Im Arztbericht vom 12. Juni 2001 findet sich ein Hinweis auf die von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Mobbing-Situation am Arbeitsplatz, wobei nähere Angaben fehlen, inwiefern diese Behauptung ärztlicherseits als zutreffend



qualifiziert wurde. Im Arztbericht vom 30. April 2002 ist festgehalten, dass Eifersüchteleien und schikanöses Verhalten einiger Frauen am Arbeitsplatz "offenbar eine wesentliche Rolle" spielten. Jedenfalls ist nicht schlüssig belegt, dass das Verhalten von Mitarbeitenden oder Vorgesetzten für die gesundheitlichen Schwierigkeiten ursächlich war. Wie es sich damit verhält, kann aber offen bleiben. Weitere Abklärungen sind daher nicht erforderlich. Selbst wenn eine erhöhte Treuepflicht des Arbeitgebers bejaht würde, wäre eine solche im vorliegenden Fall nämlich erfüllt worden. In der angefochtenen Verfügung vom 26. September 2005 wurde ausführlich dargelegt, welche Vorkehrungen unternommen wurden, um der Beschwerdeführerin eine neue Stelle zu verschaffen. Es wurden Anfragen bei der Leitung Pflege sowie bei der Leitung Hotellerie über Einsatzmöglichkeiten für die Beschwerdeführerin ab Anfang 2006 sowie Anfragen in den Spitälern .. und .. betr. Vakanzanfragen sowie eine Mitteilung für die Aufnahme der Beschwerdeführerin im Bewerberpool beim Leiter des Personaldienstes des Gesundheitsdepartements gemacht. Am 17. Juli 2005 bestand eine Vakanz für eine Pflegehilfe im Spital .. mit einem Beschäftigungsgrad von 40 Prozent. Im Juli 2005 fand ein Gespräch mit dem Leiter Fachbereich Pflege und MTT über die aktuelle Situation mit Hinweis auf eine aktive Vermittlung in .. oder .. statt. Auch wurden anhand der internen Stellenbörse Bemühungen für eine Anstellung getroffen. Die Beschwerdeführerin legt nicht konkret dar, in welchem Punkt die entsprechenden Feststellungen in der angefochtenen Verfügung unzutreffend sind. Sie beantragt die Edition der Unterlagen über die Bemühungen des Spitalverbands, ihr eine neue Stelle zu vermitteln. Ueber diese Bemühungen liegen offenbar keine schriftlichen Belege vor. Solche Anfragen und Gespräche werden in der Regel mündlich geführt, ohne dass schriftliche Unterlagen angefertigt werden. Es wäre ein unverhältnismässiger Aufwand, wenn solche Vorkehrungen schriftlich dokumentiert werden müssten. Aufgrund der detaillierten Auflistung in der Vernehmlassung der Beschwerdegegnerin bzw. in der Begründung der angefochtenen Kündigungsverfügung und des Fehlens jeglicher Anhaltspunkte für eine unzutreffende Sachdarstellung ist davon auszugehen, dass die vom Spitalverband dargelegten Anstrengungen bei der Unterstützung der Stellensuche unternommen wurden. Die Einwendungen der Beschwerdeführerin, sie müsse mit Nichtwissen bestreiten, dass die Aktivitäten des Spitalverbands für die Suche eines neuen Arbeitsplatzes über allgemeine Bemühungen hinausgingen, sind nicht stichhaltig. Es



wurden verschiedene Vorkehrungen getroffen, und die Beschwerdeführerin hat zwei konkrete Angebote nicht weiter verfolgt. Ihre Erklärung, sie habe sich in den Ferien befunden, als eine Pflegehilfe im Spital .. gesucht worden sei, ist nicht belegt. Nicht überzeugend ist auch ihr Einwand, sie könne wegen ihrer Krankheit bzw. wegen ihrer gesundheitlichen Probleme und wegen der Medikamente, die sie einnehmen müsse, zur Zeit nicht mit dem Auto nach .. oder .. fahren, um dort zu arbeiten. Eine ärztliche Bescheinigung, dass die Beschwerdeführerin nicht autofahren kann bzw. darf, liegt jedenfalls nicht vor. Ausserdem ist es widersprüchlich, wenn der Arzt eine teilweise Arbeitsfähigkeit als Operationsgehilfin inkl. Reisezeit bescheinigt, die Beschwerdeführerin aber aufgrund einer Medikamenteneinnahme nicht einmal fähig sein will, Distanzen zum Arbeitsort zu überwinden. Da die Beschwerdeführerin konkrete Angebote der Arbeitgeberin für eine neue Stelle ohne stichhaltigen Grund nicht weiter verfolgt hat, geht es nicht an, gegenüber der Arbeitgeberin den Vorwurf einer Verletzung der Treuepflicht oder mangelnder Anstrengungen bei der Unterstützung der Stellensuche zu erheben. Eigene Bemühungen, eine neue Arbeitsstelle zu suchen, legt die Beschwerdeführerin im übrigen nicht dar.

c) Weiter behauptet die Beschwerdeführerin, sie müsse davon ausgehen, dass ihr bei der internen Stellenvermittlung jüngere, besser qualifizierte und leistungsfähigere Mitarbeiter vorgezogen worden seien und sie nur deshalb entlassen worden sei, weil der Spitalverbund aus wirtschaftlichen Gründen lieber solche Mitarbeitende beschäftigen wolle.

Die Wahl der aufzuhebenden Stellen lag im Ermessen der Spitalregion. Es besteht nicht der geringste Anhaltspunkt, dass dieses Ermessen missbräuchlich gehandhabt oder die Beschwerdeführerin in irgend einer Art und Weise diskriminierend behandelt wurde. Es ist auch nicht von entscheidender Bedeutung, ob es bei einer anderen Ausgestaltung des Stellenplans und/oder einer entsprechenden Festlegung der Beschäftigungsgrade anderer Mitarbeiter möglich gewesen wäre, von einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses abzusehen und die Beschwerdeführerin weiter zu beschäftigen. Gegen eine aus betrieblichen Gründen ausgesprochene Kündigung kann nicht eingewendet werden, es hätte ebenso gut eine andere Abteilung geschlossen oder eine andere Angestellte entlassen werden können. Die Spitalregion legte in der Vernehmlassung an die Vorinstanz ausführlich dar, dass die Zahl der Stellen für



Personen mit den Qualifikationen der Beschwerdeführerin sehr gering sei, aus rein betriebswirtschaftlicher Sicht noch weitere Stellen hätten abgebaut werden müssen und die Personalfuktuation sehr gering sei. Auch in diesen Punkten sind daher keine weiteren Beweise zu erheben. Entscheidend ist, dass ein triftiger Grund für die Aufhebung der Stelle der Beschwerdeführerin vorlag. Im übrigen besteht keine Rechtspflicht, beim Entscheid über die Reduktion des Personals bestimmte Personenkategorien zu privilegieren. Im Streitfall liegen auch keine Anhaltspunkte vor, dass eine bestimmte Personalkategorie übermässig von der Stellenreduktion betroffen wurde.

5./ Aus dem Gesagten folgt, dass die Beschwerde abzuweisen ist.

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 von Art. 343 Abs. 2 OR sachgemäss anwendbar. Wohl verweist Art. 97bis Abs. 1 lit. b VRP nur auf Art. 343 Abs. 3 OR, doch wird in diesem Absatz ausdrücklich auf Streitigkeiten "im Sinne des vorstehenden Absatzes" und damit im Sinne von Abs. 2 Bezug genommen. Dies bedeutet, dass sich der Verweis auch auf Art. 343 Abs. 2 OR erstreckt (VerwGE B 2005/104 vom 25. Oktober 2005 i.S. J.B. und weitere, publiziert in: www.gerichte.sg.ch; R. Hirt, Die Regelung der Kosten nach st. gallischem Verwaltungsrechtspflegegesetz, Diss. St. Gallen 2004, S. 123).

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 (Hirt, a.a.O., S. 123 f. mit Hinweisen). Da nicht davon auszugehen ist, dass die Beschwerdeführerin nach über 20 Dienstjahren in der tiefsten Gehaltsklasse eingeteilt ist, ist die Streitwertgrenze von Fr. 30'000.-- überschritten und das Verfahren kostenpflichtig. Entsprechend dem Verfahrensausgang sind die amtlichen Kosten des Beschwerdeverfahrens der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (Art. 95 Abs. 1 VRP). Eine Entscheidgebühr von Fr. 2'000.-- ist angemessen (Ziff. 382 Gerichtskostentarif, sGS 941.12). Sie ist mit dem Kostenvorschuss in gleicher Höhe zu verrechnen.



St.Galler Gerichte

Ausseramtliche Entschädigungen sind nicht zuzusprechen. Die Beschwerdeführerin ist unterlegen (Art. 98bis VRP), und der Spitalverbund hat sich am Verfahren nicht beteiligt.

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:

Zustellung dieses Entscheides an:

- die Beschwerdeführerin (durch Rechtsanwalt Dr. W.)
- die Vorinstanz
- die Beschwerdegegnerin (Geschäftsleitung)

am: