

I. Sachverhalt

A. XY geboren 1960, wurde 1991 von der Schulgemeinde A. als Kindergärtnerin angestellt. Ab dem Jahr 2000 reduzierte sie ihr Pensum aufgrund einer privaten Weiterbildung. Seit dem Schuljahr 2003/04 war sie im Rahmen eines unbefristeten Lehrauftrags mit insgesamt 13 Lektionen im Jobsharing mit der Kindergärtnerin K. im Kindergarten D. tätig. Im November 2005 orientierte der Schulrat alle Kindergärtnerinnen und Schulleitungspersonen über Stellenplanung und Organisation der Kindergärten in der Schulgemeinde A. Dies wurde im Hinblick auf die rückläufige Zahl der neu eintretenden Kinder in die Kindergärten nötig. An dieser Veranstaltung hielt der Schulrat fest, dass auf Beginn des Schuljahres 2006/07 bzw. 2007/08 je eine Kindergartenklasse aufgehoben werden müsse und es zu Auflösungen von Dienstverhältnissen komme, sofern keine Kindergärtnerin von sich aus kündigen werde. Der Schulrat forderte anlässlich dieser Veranstaltung alle Kindergärtnerinnen auf, ihre persönlichen und beruflichen Perspektiven darzulegen.

B. Am 18. Januar 2006 teilte der Schulrat XY anlässlich eines persönlichen Gesprächs mit, dass er beabsichtige, ihr Dienstverhältnis auf Ende des laufenden Schuljahres, d.h. per 31. Juli 2006 aufzulösen. An der Schulratssitzung vom 24. Januar 2006 wurde das weitere Vorgehen thematisiert und ein allfälliger Zeitplan aufgestellt. Die allfällige Absicht zur Auflösung des Dienstverhältnisses und die Gründe die dazu führten wurde XY mit Schreiben vom 25. Januar 2006 mitgeteilt.

C. Am 31. Januar 2006 nahm XY dazu Stellung. An der Sitzung vom 14. Februar 2006 beschloss der Schulrat, das Dienstverhältnis aus strategischen und organisatorischen Gründen per Ende Juli 2006 aufzulösen. Er stellte fest, dass der sachliche Grund für die Kündigung nicht in der Person von XY liege, sondern vielmehr folgende Gründe zur Kündigung von XY geführt hätten:

- Rückläufige Schülerzahlen im Kindergarten D.
- Bisherige Kindergärtnerinnen im Kindergarten D sollen beibehalten werden, da diese aufgrund ihres Wohnsitzes im Einzugsgebiet des Kindergartens D die örtlichen Verhältnisse bestens kennen, XY jedoch nicht, welche nie in der Schulgemeinde A gewohnt hatte.
- Die Zuteilung der Kinder habe nach Möglichkeit aufgrund ihres Wohnortes zu erfolgen.
- Aktuelle personelle Lösungen im Kindergarten E der Schulgemeinde A soll beibehalten werden (Kenntnisse der örtlichen Besonderheiten und speziellen Gegebenheiten – laufendes Integrationsprojekt).

D. Dagegen erhob XY am 24. Februar 2006 Rekurs beim Erziehungsrat. Als Begründung brachte sie im wesentlichen vor, dass

- das rechtliche Gehörs verletzt worden sei: Der SR-Entscheid sei bereits gefällt worden, bevor ihr das rechtliche Gehör gewährt worden sei.
- Rechtswidriger Entscheid; nicht alle Kindergartenlehrkräfte seien in die Entscheidungsfindung miteinbezogen worden.
- Der Kriterienkatalog sei willkürlich, da keine objektiven Gründe für Entscheidungsfindung vorgelegt wurden (u.a. Vermeidung von Job-Sharing als strategisches Ziel).
- Zudem habe der SR als die rückläufigen Schülerzahlen bereits bekannt gewesen seien, im Kindergarten E noch eine befristete Stelle in eine unbefristete Anstellung umgewandelt.

Der Rekurs wurde durch den Erziehungsrat mit Präsidialentscheid vom 8. August 2006 abgewiesen. Dagegen erhob XY am 30. August bzw. 18. September 2006 Beschwerde beim Verwaltungsgericht. Sie rügte insbesondere:

- Verletzung des rechtlichen Gehörs
- Verfügung des Schulrats sei willkürlich und rechtswidrig
- Auflösung des Dienstverhältnisses sei sachlich unhaltbar.

II. Erwägungen

1. Rechtliches Gehör

Die Beschwerdeführerin (Kindergärtnerin XY) rügte zu Unrecht eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör.

Die "Absichtserklärung" des Schulrats vom 25. Januar 2006 hatte den Sinn, XY die Ziele und die Beweggründe, welche zu einer all-fälligen Kündigung führen könnten, mitzuteilen. Gleichzeitig wurde XY das Recht eingeräumt, zu der ausführlichen Begründung Stellung zu nehmen. Der Schulrat hat denn auch an der Sitzung vom 24. Januar noch keine Kündigung ausgesprochen, sondern lediglich den weiteren Verlauf des Verfahrens festgelegt. Im ausführlich begründeten Entscheid vom 15. Februar wurde die Stellungnahme von XY vom 31. Januar 2006 mitberücksichtigt. Der eigentliche Entscheid des Schulrates, XY zu kündigen, fiel erst an dieser Sitzung.

2. Allgemeine Erwägungen zum „sachlichen Grund“

Es 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 öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses gelten unter anderem auch betriebliche und wirtschaftliche Gründe oder der Wegfall bzw. die Reduktion von öffentlichen Aufgaben.

Vorliegend war der sachliche Grund für die Auflösung einer Kindergartenstelle im Kindergarten D der unbestrittene Rückgang der Anzahl der zu erwartenden Kinder im Einzugsgebiet des Kindergartens D.

Die Beschwerdeführerin bestritt diesen Rückgang im Kindergarten D nicht. Sie bemängelte aber, dass gerade ihr gekündigt wurde und keiner andern Kindergartenlehrkraft.

3. Konkrete Erwägungen zum „sachlichen Grund“

Gegen die Auflösung des Dienstverhältnisses wegen Stellenaufhebung kann von der gekündigten Mitarbeiterin nicht eingewendet werden, dass ebenso gut einer andern Mitarbeiterin hätte gekündigt werden können. Ausschlaggebend war alleine, dass die Reduktion der Kinderzahlen und der damit verbundene Rückgang der Pensen einen sachlichen Grund darstellen für eine Kündigung.

Die Kinderzahlen am Kindergarten E verlangten keine Pensenreduktion. Aufgrund der aktuellen Listen und der zu erwartenden Kinderzahlen waren die bisherigen Pensen dort gesichert. Der Schulrat war nicht gehalten, die Kinder nach anderen Kriterien zuzuteilen, nur damit am Kindergarten E anstatt am Kindergarten D eine Stelle aufgehoben werden konnte.

Der Schulrat legte zudem Wert darauf, dass die bisherige personelle Konstellation am E – insbesondere im Hinblick auf ein laufendes Integrationsprogramm – beibehalten wurde.

Auch nicht zwingend erachtete es das VerwGer – obwohl der SR dies konkret getan hat –, dass der Schulrat einen Wechsel der Beschwerdeführerin an den Kindergarten E in Betracht zog.

Im Zusammenhang mit der Beibehaltung der bisherigen personellen Konstellation am Kindergarten E erachtete es das VerwGer auch sachlich begründet und damit zulässig, dass der Schulrat noch im Jahr 2005 eine befristete Lehrstelle am Kindergarten E in eine unbefristete umgewandelt hatte.

Ausschlaggebend für die Entscheidung war für den Schulrat A, dass die Zuteilung der Kinder aufgrund ihres Wohnortes erfolgen soll und die Absicht, die personellen Verhältnisse am Kindergarten E beizubehalten. Dies waren bei ansonsten gleichermassen guter Qualifikation aller Kindergartenlehrperson sachlich zulässige Gründe, welche vom Verw.Ger als solche anerkannt wurden.

4. Kriterienkatalog

Wenn von sieben Kindergartenklassen in der Schulgemeinde A deren fünf im Job-Sharing unterrichtet werden, wäre es nicht zu beanstanden, wenn die Schulgemeinde A bei einer Stellenreduktion auch der Absicht Rechnung tragen würde, die Anzahl der Job-Sharing-Anstellungen zu verringern.

Die Schulgemeinde A war nicht verpflichtet, beim Entscheid über die Reduktion des Personals bestimmte Personalkategorien zu privilegieren (z.B. ältere Lehrkräfte werden gegenüber jüngeren Lehrkräften privilegiert). Das VerwGer hält wörtlich fest:

"Es fragt sich überdies, ob es zulässig wäre, wie in den Überlegungen festgehalten ist, generell jüngere Lehrkräfte gegenüber älteren zu benachteiligen."

(vgl. Überlegungen des Verbandes der st.gallischen Volksschulträger und des KLV vom Mai 2006).

Die Schulgemeinde A durfte in ihre Überlegungen bezüglich der finanziellen und persönlichen Folgen der Kündigung für die Beschwerdeführerin auch deren Nebenbeschäftigung und die inzwischen erfolgte Heirat (finanzielle Absicherung) miteinbeziehen.

III. Fazit

Der Schulrat von A durfte aufgrund der personellen und organisatorischen Gegebenheiten ohne Rechtsverletzung das Anstellungsverhältnis mit XY auflösen. Der Umstand, dass auch andere personelle Lösungen möglich gewesen wären und andere Kriterien in die Überlegungen des Schulrates hätten einbezogen werden können, lässt die Kündigung nicht als rechtswidrig erscheinen.

Das Verwaltungsgericht wies mit Urteil vom 30. November 2006 in Bestätigung des Entscheides des Erziehungsrats die Beschwerde von XY ab.