



Obergericht Appenzell Ausserrhoden
4. Abteilung

Urteil vom 24. Februar 2022

Mitwirkende	Obergerichtspräsident W. Kobler Oberrichterinnen D. Cadosch Autolitano, M. Gasser Aebischer Oberrichter E. Graf, P. Louis Obergerichtsschreiber D. Hofmann
Verfahren Nr.	O4V 21 12
Sitzungsort	Trogen
Beschwerdeführerin	A. vertreten durch: RA AA.
Beschwerdegegner	Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden , Krombach 3, 9100 Herisau vertreten durch: RA BB.
Vorinstanz	Regierungsrat Appenzell Ausserrhoden , Regierungsgebäude, 9100 Herisau
Gegenstand	Leistungen nach Sozialplan Beschwerde gegen den Rekursentscheid des Regierungsrates vom 16. Februar 2021

Rechtsbegehren

a) der Beschwerdeführerin:

1. Der Beschluss des Regierungsrates Appenzell Ausserrhoden vom 16. Februar 2021 sei aufzuheben.
2. Die Verfügung des Spitalverbunds Appenzell Ausserrhoden vom 23. Januar 2019 sei aufzuheben.
3. Der Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden sei zu verpflichten, A. die Leistungen gemäss mit den Personalverbänden abgeschlossenem Sozialplan vom April 2018 zu erbringen.
4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge.

b) des Beschwerdegegners:

1. Die Beschwerde sei abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beschwerdeführerin.

c) der Vorinstanz:

Die Beschwerde sei abzuweisen.

Sachverhalt

- A. A., geboren am XX.XX.1959, war seit dem 14. März 1988 beim Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden (SVAR) bzw. dessen Vorgängerinstitution angestellt. Bis Ende März 2014 arbeitete sie als Pflegehelferin in der Abteilung Wohn- und Pflegezentrum (WPZ) und seit dem 1. April 2014 war sie als Fachperson für Aktivierung tätig (vgl. dazu das Zwischenzeugnis vom 3. Mai 2018; act. 5.14/29).
- B. Da geplant war, den Betrieb des WPZ auf Ende 2018 einzustellen, teilte die Leitung des SVAR A. mit Schreiben vom 6. September 2018 (act. 5.14/31) mit, dass der SVAR deren Anstellung aus betrieblichen Gründen kündigen müsse, wenn für A. bis Ende September 2018 keine Anschlusslösung gefunden werde. Dazu wurde ihr das rechtliche Gehör gewährt. Mit Verfügung vom 24. September 2018 (act. 5.14/32) kündigte der SVAR das Anstellungsverhältnis mit A. unter Einhaltung der Kündigungsfrist von 3 Monaten per 31. Dezember 2018. Diese Kündigung ist unangefochten in Rechtskraft erwachsen.

- C. Am 28. November 2018 teilte A. dem SVAR mit, dass sie per 1. Dezember 2018 eine neue Stelle antreten könne und sie entsprechend per Ende November 2018 aus der Anstellung beim SVAR austreten wolle. Eine vom SVAR unterbreitete Auflösungsvereinbarung per 30. November 2018 wurde von A. nicht unterzeichnet. Ab dem 3. Dezember 2018 erschien sie nicht mehr zur Arbeit beim SVAR, sondern trat stattdessen die neue Arbeitsstelle im Heim Sonnmatt in Uzwil an. An der Besprechung vom 6. Dezember 2018 beantragte A. eine Verfügung zur Frage, welche Ansprüche ihr aus dem für WPZ-Angestellte ausgearbeiteten Sozialplan zustünden. Mit Verfügung vom 23. Januar 2019 (act. 5.14/37) lehnte der SVAR Leistungen aus dem Sozialplan für A. ab.
- D. Gegen diese Verfügung liess A., vertreten durch RA AA., mit Eingabe vom 12. Februar 2019 (act. 5.1) Rekurs beim Regierungsrat erheben mit den Anträgen, die Verfügung aufzuheben und den SVAR zu verpflichten, A. die Leistungen gemäss dem mit den Personalverbänden abgeschlossenen Sozialplan zu erbringen.
- E. Mit Entscheid vom 16. Februar 2021 (act. 2) wies der Regierungsrat den Rekurs ab.
- F. Dagegen liess A. (im Folgenden: Beschwerdeführerin), vertreten durch RA AA., mit Eingabe vom 23. März 2021 (act. 1) beim Obergericht Beschwerde erheben, wobei sie eingangs erwähnte Rechtsbegehren stellte.
- G. Mit Schreiben vom 8. April 2021 (act. 4) verzichtete der Regierungsrat (im Folgenden: Vorinstanz) mit dem Antrag, die Beschwerde abzuweisen, auf eine Stellungnahme. Mit Eingabe vom 17. Mai 2021 (act. 8) liess sich der Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden (im Folgenden: Beschwerdegegner), vertreten durch RA BB., mit eingangs erwähnten Rechtsbegehren zur Beschwerde vernehmen.
- H. Mit Eingabe vom 16. Juni 2021 (act. 11) liess die Beschwerdeführerin eine Replik einreichen, worin sie an ihren Anträgen festhielt. Dazu liess sich der Beschwerdegegner mit Duplik vom 31. August 2021 (act. 16) vernehmen.
- I. Auf die Begründung der gestellten Anträge wird - soweit erforderlich - in den Erwägungen näher eingegangen.

Erwägungen

1.

1.1 Die von Amtes wegen vorzunehmende Prüfung der prozessualen Voraussetzungen ergibt, dass das Obergericht nach Art. 54 Abs. 1 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG, bGS 143.1) und Art. 70 Abs. 2 lit. c des Personalgesetzes (PG, bGS 142.21) zur Behandlung der Beschwerde gegen den Rekursentscheid der Vorinstanz zuständig ist und die Voraussetzungen hinsichtlich der Beschwerdeberechtigung sowie der Frist-, Form- und Begründungserfordernisse erfüllt sind.

1.2 Der Beschwerdegegner macht in der Vernehmlassung vom 17. Mai 2021 geltend, dass das Rechtsbegehren 3 faktisch eine Feststellungsklage darstelle, da die Beschwerdeführerin darin nicht substantiiere, welche Ansprüche sie aus dem Sozialplan geltend machen wolle. Damit fehle es ihr an einem Feststellungsinteresse, weshalb auf dieses Begehren nicht einzutreten sei. Dazu würde eine unbestimmte Verpflichtung zur Erbringung nicht identifizierter und damit nicht begründeter Ansprüche auch nicht den Anforderungen an ein korrektes Rechtsbegehren im Rahmen einer Leistungsklage genügen, denn dieses könne nicht zu einem vollstreckbaren Urteil erhoben werden.

Die Beschwerdeführerin wendet dagegen in der Replik ein, der Beschwerdegegner habe verfügt, dass der Anspruch auf Leistungen aus dem Sozialplan abgelehnt werde, ebenfalls ohne einzelne Positionen auszuhandeln. In der Terminologie der angefochtenen Verfügung vom 23. Januar 2019 gehe das Beschwerdebegehren deshalb dahin, die Sozialleistungen seien zu erbringen.

Gegenstand des vorliegenden Verfahrens bildet eine Beschwerde, welcher ein Rekursentscheid und eine Verfügung des Beschwerdegegners zugrunde liegt. Damit handelt es sich um ein Rechtsmittelverfahren und nicht etwa ein Klageverfahren. Die Frage, ob eine Klägerin in der Lage ist, ein Leistungsbegehren zu stellen, stellt sich nur im Klageverfahren (TOBIAS JAAG, in: Alain Griffel, [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. Aufl. 2014, N. 10 zu § 83 VRG). Die Beschwerdeführerin hatte ein schutzwürdiges Interesse an der Feststellung, ob Ansprüche aus dem Sozialplan bestehen, welches vom Beschwerdegegner in der Verfügung vom 23. Januar 2019 nicht bestritten wurde. In diesem Beschwerdeverfahren kann demzufolge nur festgestellt werden, ob seitens des Beschwerdegegners eine Verpflichtung besteht, der Beschwerdeführerin Leistungen nach dem Sozialplan zu erbringen oder ob eine solche Verpflichtung von der Vorinstanz und dem Beschwerdegegner zu Recht verneint wurde. Kommt das Obergericht zum Schluss, dass solche Ansprüche vorhanden sind, hätte dies eine Rückweisung an den Beschwerdegegner

zur Folge, welcher die exakten Leistungen gemäss Sozialplan mittels Leistungsverfügung auszusprechen und zu beziffern hätte. Die Rechtsbegehren 1 und 3 erweisen sich damit als zulässig, womit auf diese einzutreten ist.

- 1.3 Nicht eingetreten werden kann jedoch auf das Rechtsbegehren 2, die Verfügung des Beschwerdegegners vom 23. Januar 2019 sei aufzuheben. Aufgrund des Devolutiveffekts der Beschwerde ist diese Verfügung durch den Rekursentscheid ersetzt worden. Vor dem Obergericht kann einzig dieser Entscheid angefochten werden, womit die Verfügung vom 23. Januar 2019 kein taugliches Anfechtungsobjekt bildet (vgl. dazu BGE 134 II 142 E. 1.4; Urteil des Bundesgerichts 2C_432/2016 vom 26. Januar 2018 E. 1.1).
2. Beim Beschwerdegegner handelt es sich um eine selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt des Kantons mit Sitz in Herisau (Art. 1 des Gesetzes über den Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden, Spitalverbundgesetz, SVARG, bGS 812.11). Gemäss Art. 14 Abs. 1 SVARG i.V.m. Art. 2 Abs. 1^{bis} PG bestimmen sich die Arbeitsverhältnisse im SVAR nach dem Personalgesetz. Soweit das Personalgesetz und dessen Ausführungsbestimmungen nichts Abweichendes bestimmen, gelten die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) sinngemäss (Art. 3 Abs. 2 PG).
3. Beim Obergericht können mit Beschwerde in Verwaltungssachen grundsätzlich nur Rechtsverletzungen (inbegriffen Ermessensmissbrauch, Ermessensüberschreitung und -unterschreitung) sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts gerügt werden (Art. 56 VRPG). Das Obergericht hat darüber hinaus volle Überprüfungsbefugnis, soweit dies im Gesetz vorgesehen ist oder wenn sein Entscheid an eine Bundesinstanz mit unbeschränkter Überprüfungsbefugnis weitergezogen werden kann. Ein Weiterzug an eine Bundesinstanz mit voller Kognition, welche auch die Ermessenskontrolle umfasst, ist vorliegend nicht gegeben. Da eine volle Überprüfung auch nicht anderweitig gesetzlich vorgesehen ist, bleibt die Kognition des Obergerichts vorliegend auf die Rechts- und Sachverhaltskontrolle beschränkt.
4. Kommt es wegen Stellenabbaus zu einer erheblichen Zahl von Kündigungen, legt der Regierungsrat unter Beizug der Vertretungen der betroffenen Angestellten einen Sozialplan fest. Dieser regelt die finanziellen Leistungen des Kantons an die gekündigten Angestellten. Er kann auch Leistungen anderer Art vorsehen (Art. 31 PG). Nach Art. 335h OR ist der Sozialplan eine Vereinbarung, in welcher der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Massnahmen festlegen, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie deren Folgen gemildert werden. Der Sozialplan vom April 2018 (act. 5.13/3) wurde in gemeinsamen

Sitzungen zwischen den Sozialpartnern (VPOD, SBK und VSAO) und dem Beschwerdegegner erarbeitet und verhandelt, womit der Sozialplan als Gesamtarbeitsvertrag zu qualifizieren ist. Die Arbeitnehmer können sich direkt auf die darin zu ihren Gunsten festgeschriebenen Rechte berufen; der Sozialplan wirkt insofern normativ (BGE 133 III 213 E. 4.3.1). Sind die normativen Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrags lückenhaft, sind grundsätzlich die gleichen Prinzipien wie im Gesetzesbereich anzuwenden. Eine echte Lücke liegt dann vor, wenn der Gesetzgeber etwas zu regeln unterlassen hat, was er hätte regeln sollen, und dem Gesetz weder nach seinem Wortlaut noch nach dem durch Auslegung zu ermittelnden Inhalt eine Vorschrift entnommen werden kann. Hat ein Sozialplan normativen Charakter, ist er wie ein Gesetz auszulegen. Da die normativen Bestimmungen auf einem Vertrag gründen, ist der Wille der am Abschluss des Gesamtarbeitsvertrags beteiligten Parteien ein gewichtigeres Auslegungselement als derjenige des Gesetzgebers bei der Gesetzesinterpretation. Doch ist bei der Auslegung der normativen Bestimmungen mit Rücksicht auf den Schutz des Vertrauens der an der Normsetzung nicht beteiligten Einzelvertragsparteien immer zu fragen, ob der nach den Grundsätzen der Vertragsauslegung ermittelte Vertragswille auch einer objektiven Auslegung nach Wortlaut, Sinnzusammenhang und Ratio standhält (BGE 133 III 213 E. 5.2).

- 4.1 Nach Ziff. 1.1 hat der Sozialplan zum Ziel, den betroffenen Mitarbeitern beschäftigungssichernde Perspektiven zu geben, wobei eine Mitwirkung der betroffenen Mitarbeitenden des Spitalverbunds gewünscht und unerlässlich ist. Härtefälle sollen möglichst vermieden oder zumindest gemildert werden. Der Sozialplan legt Massnahmen fest, um Folgen von Änderungen von Arbeitsverhältnissen und Kündigungen zu mildern (Ziff. 1.2). Ziel ist die berufliche Weiterbeschäftigung und eine angemessene individuelle Lösung unter Wahrung der Gleichbehandlung sowie der Berücksichtigung der finanziellen Möglichkeiten des SVAR (Ziff. 1.5). Gemäss Ziff. 5.1 des Sozialplans ist dieser nicht anwendbar auf Mitarbeitende, die von sich aus bis 31. Dezember 2018 kündigen. Dies gilt u.a. ebenso auf Mitarbeitende, welche innerhalb des SVAR eine gleichwertige, zumutbare Anstellung finden (Ziff. 5.3). Nach Ziff. 6.1 unternimmt der SVAR alles im Rahmen der Verhältnismässigkeit, um den von der Entlassung bedrohten Mitarbeitenden eine gleichwertige, zumutbare Stelle innerhalb oder ausserhalb des SVAR zu vermitteln. Kündigungen werden unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfristen ausgesprochen (Ziff. 6.8). Auf Wunsch der betroffenen Mitarbeitenden – insbesondere zur Erleichterung der Aufnahme einer anderen Tätigkeit – kann das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen schon vor Ablauf des Kündigungsstermins beendet werden. Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers wird unter diesen Umständen entsprechend gekürzt (Ziff. 6.9). Nach Ziff. 8 erhalten alle gemäss Art. 4f. betroffenen

Mitarbeitenden beim Austritt eine einmalige Abgangsentschädigung gemäss der nachfolgenden Punkteskala. Diese Zahlung erfolgt nur im Falle eines definitiven Austritts. Bei einer Anschlusslösung innerhalb des SVAR ist keine Abgangsentschädigung zu leisten.

- 4.2 Die Vorinstanz kommt im angefochtenen Entscheid zum Schluss, dass die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten (Unterzeichnung des neuen Arbeitsvertrags während der Kündigungsfrist, Antritt der neuen Arbeitsstelle am 3. Dezember 2018) klar zum Ausdruck gebracht habe, dass sie nicht mehr beim Beschwerdegegner arbeiten und das Arbeitsverhältnis vorzeitig beenden wolle. Im Dezember 2018 sei sie nicht mehr beim Beschwerdegegner zur Arbeit erschienen. Die für eine Kündigung erforderliche einseitige Willenserklärung sei durch konkludentes Handeln der Beschwerdeführerin gegenüber dem Beschwerdegegner erfolgt. Dass die Kündigung entgegen der in Art. 27 Abs. 3 PG enthaltenen Formvorschrift nicht schriftlich erfolgt sei, vermöge an deren Gültigkeit nichts zu ändern. Aus den Gesetzesmaterialien ergebe sich, dass das Schriftlichkeitserfordernis der Rechtssicherheit wegen und somit im Sinne einer Beweisvorschrift statuiert worden sei. Die Beschwerdeführerin habe das Arbeitsverhältnis von sich aus per 30. November 2018 gekündigt. Die Kündigung des Beschwerdegegners habe dadurch keinerlei Wirkung entfaltet und sei mit der Kündigung durch die Beschwerdeführerin gegenstandslos geworden. Damit sei der Sozialplan gestützt auf Ziff. 5.1 nicht anwendbar und es sei keine Entschädigungszahlung geschuldet. Mit Ziff. 8 des Sozialplans werde ausgeschlossen, dass Mitarbeitende, welche nach der Kündigung eine neue Anstellung im SVAR fänden, eine Abgangsentschädigung erhielten. Auf den vorliegenden Fall fände Ziff. 8 des Sozialplans keine Anwendung.
- 4.3 Die Beschwerdeführerin lässt dagegen einwenden, dass nach Personalgesetz schriftlich zu kündigen sei. Der Beschwerdegegner habe am 30. November 2018 die Auflösung des Arbeitsvertrags auf Wunsch der Arbeitnehmerin per 30. November 2018 in einer Aufhebungsvereinbarung unterzeichnet, wobei deren Unterzeichnung durch die Beschwerdeführerin an der Saldoklausel gescheitert sei. Zu keinem Zeitpunkt sei arbeitgeberseits irgendein Grund angeführt worden, der gegen eine einvernehmliche Verkürzung der Kündigungsfrist gesprochen habe. Sinn und Zweck der Saldoklausel, Ziff. 10 des Aufhebungsvertrags, sei der Ausschluss von Sozialplanleistungen gewesen. In Übermacht und mit rechtlicher Unterstützung habe der Beschwerdegegner am 6. Dezember 2018 versucht, die Beschwerdeführerin gegen das Einverständnis zur Verkürzung der Kündigungsfrist zu veranlassen, auf Sozialplanleistungen zu verzichten. Bei den 59 Alters- und 30 Dienstjahren der Beschwerdeführerin ein krasser Missbrauch von Ziff. 6.9 Sozialplan, der in sein Gegenteil verkehrt worden sei. Da Missbrauch keinen Rechtschutz finden könne, sei von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit verkürzter Kündigungsfrist gemäss Ziff. 6.9 des Sozialplans per 30. November 2018 aufgrund der Arbeitgeberkündigung vom

24. September 2018 auszugehen, wie vom Beschwerdegegner auch bereits unterzeichnet. Eine Verkürzung der Kündigungsfrist nach Ziff. 6.9 begründe keinen Ausschluss vom Sozialplan.

- 4.4 Der Beschwerdegegner bringt dagegen vor, dass die Beschwerdeführerin den neuen Arbeitsvertrag am 28. November 2018 bereits unterzeichnet habe. Die Beschwerdeführerin habe am 3. Dezember 2018 ihre neue Arbeitsstelle angetreten und sei damit an keinem einzigen Tag arbeitslos gewesen. Aufgrund dieser vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses habe der Beschwerdegegner Leistungen aus dem Sozialplan verneint. Das ungerechtfertigte Nichtantreten oder Verlassen einer Arbeitsstelle stelle ein konkludentes Verhalten des Arbeitnehmers dar, welches rechtlich die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses zur Folge haben könne und im weiteren Sinne als einseitige "Aufkündigung" des Arbeitsverhältnisses gelte. Entscheidend sei, dass die Beschwerdeführerin das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist vorzeitig beendet und damit von sich aus das Unternehmen verlassen habe. Der Beschwerdegegner habe dem Wunsch der Beschwerdeführerin nach einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nachkommen wollen. Dies sei jedoch nur mittels Aufhebungsvereinbarung möglich gewesen, ohne dass die vertraglichen Kündigungsfristen verletzt worden wären. Entsprechend habe der Beschwerdegegner eine Aufhebungsvereinbarung per Ende November 2018 aufgesetzt, welche jedoch von der Beschwerdeführerin nicht unterzeichnet worden sei. Dass in der Aufhebungsvereinbarung auch eine Saldoklausel enthalten sei, entspreche dem standardmässigen Usus in arbeitsrechtlichen Aufhebungsvereinbarungen. Der Beschwerdegegner sei in seiner Verfügung davon ausgegangen, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten das Arbeitsverhältnis von sich aus per 30. November 2018 fristlos gekündigt habe und damit die ursprüngliche Kündigung vom 24. September 2018 gegenstandslos geworden sei. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses falle unter den Ausnahmetatbestand gemäss Ziff. 5.1 des Sozialplans.

Der vorliegende Fall, in welchem eine nahtlose Anschlusslösung gefunden worden sei, falle zudem im Rahmen der Lückenfüllung analog zu Ziff. 5.3 aus dem Geltungsbereich des Sozialplans. Eine gegenteilige Auslegung bedeute eine nicht nachvollziehbare Ungleichbehandlung mit anderen Angestellten des WPZ, welche eine Stelle innerhalb des WPZ angetreten hätten. Eine solche Ungleichbehandlung sei sicher nicht der Wille der beteiligten Parteien gewesen. Sollte wider Erwarten von der Verpflichtung zur Zahlung einer Abgangsentschädigung ausgegangen werden, sei auf den klaren Wortlaut des Sozialplanes hinzuweisen. Ziff. 8.1 sehe bei der Berechnung der individuellen Punktezahls explizit vor, dass nur Dienstjahre beim Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden als Dienstjahre angerechnet würden. Da der SVAR erst im Jahr 2000 gegründet worden sei, sei die Beschwerdeführerin

erst seither beim SVAR angestellt, womit sich eine entsprechende Korrektur auf 18 Dienstjahre ergebe. Sollte die Beschwerdeinstanz wider Erwarten eine Entschädigungszahlung prüfen, werde die Entschädigungszahlung von einem Viertel des Monatslohns gemäss Art. 32 PG zur Verrechnung gestellt.

- 4.5 Gemäss Art. 27 Abs. 3 PG und Art. 42 Abs. 1 der Personalverordnung (PGV, bGS 142.212) hat eine Kündigung durch den Angestellten schriftlich zu erfolgen. Die Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt in Form einer Verfügung. Mit der Vorinstanz und dem Beschwerdegegner ist jedoch darin übereinzugehen, dass auch das fristlose Verlassen der Arbeitsstelle als Kündigung des Arbeitnehmers zu qualifizieren ist. Einerseits geht dies aus der systematischen Stellung von Art. 32 PG (Verlassen des Arbeitsplatzes) hervor, welcher sich im Abschnitt "Kündigung – im Besonderen" befindet. Andererseits entspricht dies auch der herrschenden Lehre zum gleichlautenden Art. 337d Abs. 1 OR (vgl. dazu STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N. 2 zu Art. 337d OR).

Im vorliegenden Fall ist jedoch zu beachten, dass Ziff. 6.9 des Sozialplans bei gegenseitigem Einvernehmen ausdrücklich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des Kündigungstermins erlaubt, *insbesondere zu Erleichterung der Aufnahme einer anderen Tätigkeit*. Beim Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung bleibt der Anspruch auf Leistungen aus dem Sozialplan bestehen, da dieser Fall nicht unter die Ausschlussgründe von Ziff. 5.1 des Sozialplans fällt. Aus den Akten geht hervor, dass die Beschwerdeführerin sich um eine solche Vereinbarung bemühte (vgl. dazu das Schreiben des Beschwerdegegners vom 28. November 2018, act 5.1/6) und dass der Beschwerdegegner dieser eine Austrittsvereinbarung per 30. November 2018 (act. 5.1.5) unterbreitet hat. Unerheblich dabei ist, dass der Arbeitsvertrag der Beschwerdeführerin mit der neuen Arbeitgeberin in jenem Zeitpunkt bereits unterzeichnet gewesen war. Massgebend ist hier der Zeitpunkt, in dem die Beschwerdeführerin ihre arbeitsrechtlichen Pflichten mit dem Beschwerdegegner nicht mehr erfüllte. Es wird nicht geltend gemacht, dies sei bereits am 28. November 2018 der Fall gewesen. Die Aufhebungsvereinbarung kam nicht zustande, weil der Beschwerdegegner in Ziff. 10 eine Saldoerklärung seitens der Beschwerdeführerin verlangte. Damit hätte diese den Verzicht auf die Ansprüche aus dem Sozialplan erklären müssen. Dies konnte nicht von ihr verlangt werden, da dies in Ziff. 6.9 des Sozialplans nicht vorgesehen ist (vgl. dazu auch Art. 341 Abs. 1 OR, welcher aufgrund des Verweises von Art. 3 Abs. 2 PG ebenfalls anwendbar ist). Es verstösst daher gegen Treu und Glauben bzw. das Rechtsmissbrauchsverbot (Art. 9 BV, Art. 2 Abs. 2 ZGB), wenn der Beschwerdegegner von der Beschwerdeführerin erst mittels eigenhändig aufgesetzter Aufhebungsvereinbarung den Verzicht auf ihre rechtmässigen Ansprüche aus dem Sozialplan verlangt, und ihr nachher vorwirft, die Arbeitsstelle ohne Aufhebungsvereinbarung fristlos verlassen zu haben. Gründe,

welche gegen den Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung sprechen, werden vom Beschwerdegegner nicht vorgebracht und sind auch keine ersichtlich, da nicht davon auszugehen ist, dass eine Verkürzung der Kündigungsfrist von einem Monat angesichts der 8.5 ausstehenden Ferientage (Ziff. 6 der Aufhebungsvereinbarung) bei einem Betrieb von der Grösse und Leistungsfähigkeit des Beschwerdegegners massgeblich ins Gewicht fiel. Die Beschwerdeführerin ist deshalb so zu stellen, als ob die Aufhebungsvereinbarung ohne die genannte Saldoklausel zustande gekommen wäre. Aufgrund dieser Konstellation ist das vorzeitige Verlassen des Arbeitsplatzes im vorliegenden Fall nicht als Ausschlussgrund im Sinne von Ziff. 5.1 des Sozialplans zu qualifizieren. Eine allfällige Lohnkürzung für den Dezember 2018 wäre vom Beschwerdegegner bei der Zusprechung der Leistungen aus dem Sozialplan in Abzug zu bringen.

- 4.6 Der Beschwerdegegner macht geltend, dass im vorliegenden Fall eine echte Lücke bestehe und die Beschwerdeführerin analog Ziff. 5.3 aus dem Geltungsbereich des Sozialplans falle. Gegen eine solche Auslegung spricht zum Einen, dass die Vorinstanz, welche den Sozialplan genehmigt hat, im angefochtenen Entscheid nicht von einer Lücke ausgeht. Eine solche Lücke ist auch nicht ersichtlich: Die Beschwerdeführerin fällt nach Ziff. 4 des Sozialplans unter die Mitarbeitenden des SVAR, welche ihren Arbeitsplatz im WPZ hatten und in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis standen. Aus Ziff. 5.3 des Sozialplans geht hervor, dass der Sozialplan für Mitarbeiter nicht anwendbar ist, wenn sie *innerhalb des SVAR eine gleichwertige, zumutbare Anstellung* finden. Ziff. 8 des Sozialplans verdeutlicht ausdrücklich, dass alle Mitarbeitenden beim Austritt eine einmalige Austrittsentschädigung gemäss nachfolgender Punkteskala erhalten und diese Zahlung nur im Falle eines definitiven Austritts erfolgt. Keine Abgangsentschädigung ist *bei einer Anschlusslösung innerhalb des SVAR* zu leisten. Die Beschwerdeführerin fällt aufgrund des klaren Wortlauts der massgebenden Ziffern des Sozialplans nicht unter die Ausnahmen von dessen Geltungsbereich. Zusätzliche Ausschlussgründe ausser denjenigen von Ziff. 5 und 8 enthält der Sozialplan nicht. Da die Beschwerdeführerin keine Anstellung innerhalb des SVAR gefunden hat, ist für sie nach Ziff. 4 der Sozialplan anwendbar. Soweit der Beschwerdegegner eine Ungleichbehandlung mit anderen Angestellten des WPZ, welche eine Stelle innerhalb des WPZ angetreten hätten, geltend macht, gilt es festzuhalten, dass es in der Natur eines Sozialplans liegt, dass aufgrund zukünftiger unklarer Verhältnisse gewisse subjektive Ungerechtigkeiten entstehen können (BGE 133 III 213 E. 5.4). Im Sozialplan wird zudem explizit in Ziff. 1.5 bei der beruflichen Weiterbeschäftigung die Wahrung der Gleichbehandlung angestrebt, was darauf hindeutet, dass eine Ungleichbehandlung mit Mitarbeiterinnen, welche eine Stelle ausserhalb des SVAR gefunden haben, in Kauf genommen wurde. Das Argument, die Beschwerdeführerin habe eine nahtlose Anschlusslösung gefunden und keinen finanziellen Nachteil erlitten, genügt nicht, um Leistungen aus dem Sozialplan zu verweigern. Diese

Voraussetzung ist im Sozialplan nicht genannt und es sind keine objektiven Anhaltspunkte ersichtlich, aus denen auf einen solchen Ausschlussgrund geschlossen werden dürfte. Die vom Beschwerdegegner behauptete subjektive Ansicht der Vertragsparteien würde daran nichts ändern, da der Sozialplan aus Gründen des Vertrauensschutzes objektiv auszulegen ist (BGE 133 III 213 E. 5.2 f.). Objektiv fehlen aber Anhaltspunkte, die auf eine solche Absicht der Sozialpartner hinweisen würden. Gemäss dem hier zu beurteilenden Sozialplan spielen tatsächlich erlittene finanzielle Nachteile keine entscheidende Rolle. Sollte der Anspruch auf Leistungen aus dem Sozialplan von einer tatsächlichen finanziellen Einbusse abhängig gemacht werden, müsste dies aus dem Sozialplan herauszulesen sein. Eine objektive Auslegung lässt daher den Ausschluss der Beschwerdeführerin von den Leistungen des Sozialplans nicht zu. Damit besteht kein Grund vom klaren Wortlaut von Ziff. 4, 5 und 8 des Sozialplans abzuweichen. Infolgedessen kommt das Obergericht zum Schluss, dass der Beschwerdegegner verpflichtet ist, der Beschwerdeführerin Leistungen nach dem Sozialplan zu erbringen.

- 4.7 Aus verfahrensökonomischen Gründen erlaubt sich das Obergericht ergänzend folgende Bemerkungen: Der Beschwerdegegner macht in der Vernehmlassung geltend, dass der SVAR erst im Jahr 2000 gegründet worden sei, womit die Beschwerdeführerin erst seither bei diesem angestellt sei, weshalb sich eine entsprechende Korrektur auf 18 Dienstjahre für die Zusprechung einer Abgangsentschädigung ergebe. Diesem Argument ist klar entgegenzuhalten, dass der Beschwerdegegner im Arbeitsvertrag vom 22. Januar 2008 (act. 5.14/28), den Dienstjubiläen (act. 5.14/5/8/27), den Mitarbeitergesprächen (act. 5.14/12/13/20/26) und dem Zwischenzeugnis vom 3. Mai 2018 (act. 5.14/29) mehrfach selbst von einem *Anstellungsbeginn der Beschwerdeführerin vom 14. März 1988* ausging. Eine Reduktion auf 18 Dienstjahre für die Berechnung der Abgangsentschädigung erscheint daher im Lichte des Gebots von Treu und Glauben nicht haltbar (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl. 2020, N. 712 f.). Dies umso weniger, als dass in Ziff. 8.2 des Sozialplans ein Berechnungsbeispiel mit 21 Dienstjahren aufgeführt ist.
5. Insgesamt ergibt sich damit, dass die Beschwerde gutzuheissen ist, soweit darauf eingetreten wird, und die Sache in Aufhebung des vorinstanzlichen Entscheides vom 16. Februar 2021 im Sinne der Erwägungen zur Ausrichtung von Leistungen aus dem Sozialplan an den Beschwerdegegner zurückgewiesen wird.
6. Im Rechtsmittelverfahren ist grundsätzlich gebühren- und kostenpflichtig, wer ganz oder teilweise unterliegt oder auf dessen Rechtsmittel nicht eingetreten wird (Art. 53 Abs. 1 i.V.m. Art. 19 Abs. 3 VRPG). Bei Streitigkeiten aus dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis

werden jedoch keine Kosten erhoben (Art. 53 Abs. 1 i.V.m. Art. 22 Abs. 2 lit. c VRPG; Art. 70 Abs. 5 PG).

7. Nach Art. 53 Abs. 3 VRPG hat die obsiegende Partei in der Regel Anspruch auf eine Entschädigung für ihre notwendigen Kosten und Auslagen. Ausgangsgemäss ist dem Entschädigungsbegehren der anwaltlich vertretenen Beschwerdeführerin zu entsprechen.

Die Entschädigung setzt sich zusammen aus einem Honorar und den Barauslagen; die Mehrwertsteuer wird als Zuschlag in Rechnung gestellt (Art. 3 der Verordnung über den Anwaltstarif, AT, bGS 145.53). In Verfahren vor dem Obergericht in Verwaltungssachen wird das Honorar pauschal festgelegt (Art. 13 Abs. 1 lit. c AT) und beträgt Fr. 1'000.-- bis Fr. 10'000.-- (Art. 16 Abs. 1 AT). Innerhalb des für eine Pauschale gesetzten Rahmens richtet sich das Honorar nach den besonderen Umständen des Falles. In Betracht fallen namentlich Art und Umfang der Bemühungen, die Schwierigkeiten des Falles sowie die wirtschaftlichen Verhältnisse der Beteiligten (Art. 17 AT). Grundsätzlich kann die mögliche Bandbreite der Honorare unterteilt werden in

- a) einfache, unterdurchschnittlich aufwändige Fälle, in denen ein Honorar von Fr. 1'000.-- bis zu Fr. 4'000.-- zu sprechen ist;
- b) mittlere Fälle, die durchschnittlich schwierige Rechts- und/oder Sachverhaltsfragen betreffen und einen durchschnittlichen Aufwand benötigten, in denen ein Honorar in der Grössenordnung von Fr. 4'000.-- bis Fr. 7'000.-- angemessen erscheint; und
- c) schwierige Fälle sowohl bezüglich Sachverhalts- und/oder Rechtsfragen, in denen überdurchschnittlich umfangreiche Eingaben notwendig waren und umfangreiche Akten zu studieren waren, was ein Honorar von Fr. 7'000.-- bis Fr. 10'000.--, bzw. in aussergewöhnlichen Fällen bis zu Fr. 15'000.-- rechtfertigt.

Vorliegend handelt es sich nach Erachten des Obergerichts um einen Fall, der der untersten Kategorie zuzuordnen ist. Dabei ist zu beachten, dass der Rechtsvertreter die Beschwerdeführerin bereits im vorinstanzlichen Verfahren vertreten hat, womit sich der Aufwand reduzieren liess. Dem Aufwand und den Anforderungen angemessen erscheint ein Honorar in der Höhe von Fr. 2'500.--. Zuzüglich 4 % Barauslagen und 7.7 % Mehrwertsteuer ergeben sich Fr. 2'800.20. Die Parteientschädigung ist ausgangsgemäss dem Beschwerdegegner aufzuerlegen.

8. Da die Beschwerdeführerin durch die Aufhebung der Verfügung des Beschwerdegegners nachträglich in die Position der Obsiegenden gelangt, sind auch die Kosten für das vorinstanzliche Rekursverfahren entsprechend neu zu verlegen. Die Parteientschädigung

beträgt in der Regel höchstens Fr. 7'000.--, wobei bei der Bemessung insbesondere der Zeitaufwand und die Schwierigkeit der Sache, deren Bedeutung für die Beteiligten sowie die wirtschaftlichen Verhältnisse der Beteiligten zu berücksichtigen sind (Art. 24 Abs. 1 und 2 VRPG). Auch für das Rekursverfahren erscheint eine Entschädigung im unteren Bereich als angemessen, mithin Fr. 2'000.--. Weil es sich dabei um eine Pauschal*entschädigung*, und nicht um ein Pauschal*honorar* im Sinne des Anwaltstarifs handelt, sind Barauslagen und Mehrwertsteuer nicht zusätzlich zu berücksichtigen.

9. Rückweisungen schliessen das Verfahren nicht ab, sondern weisen es sinngemäss an die Vorinstanz zurück. Sie sind daher den Vor- und Zwischenentscheiden zuzuordnen, weshalb sich ihre Anfechtung nach Art. 93 des Bundesgerichtsgesetzes (BGG, SR 173.110) richtet (BGE 133 V 477 E. 4.2).

Das Obergericht erkennt:

1. Soweit auf die Beschwerde eingetreten werden kann, wird sie teilweise gutgeheissen und der Rekursentscheid des Regierungsrats 16. Februar 2021 aufgehoben. Die Sache wird im Sinne der Erwägungen zur Ausrichtung von Leistungen aus dem Sozialplan zugunsten von A. an den Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden zurückgewiesen.
2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Der Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden wird verpflichtet, A. Parteientschädigungen von Fr. 2'800.20 (Barauslagen und Mehrwertsteuer inbegriffen) für das Beschwerdeverfahren und von Fr. 2'000.-- (Barauslagen und Mehrwertsteuer inbegriffen) für das Rekursverfahren zu bezahlen.
4. **Rechtsmittel:**
Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit der Zustellung Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten erhoben werden, wenn er einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil bewirken könnte oder wenn die Gutheissung der Beschwerde sofort einen Endentscheid herbeiführen und damit einen bedeutenden Aufwand an Zeit und Kosten für ein weitläufiges Beweisverfahren ersparen würde (Art. 82 ff. Bundesgerichtsgesetz, BGG, SR 173.110, Art. 93 BGG). Andernfalls ist die subsidiäre Verfassungsbeschwerde gegeben (Art. 113 ff. BGG). In beiden Fällen ist die Beschwerde beim Schweizerischen Bundesgericht, Avenue du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, schriftlich einzureichen. Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten; der angefochtene Entscheid sowie die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind - soweit vorhanden - beizulegen (Art. 42 BGG). Die Beschwerde hat in der Regel keine aufschiebende Wirkung (Art. 103 BGG).
5. Zustellung an die Beschwerdeführerin über deren Anwalt, den Beschwerdegegner über dessen Anwalt sowie an die Vorinstanz.

Im Namen der 4. Abteilung des Obergerichts

Der Obergerichtspräsident:

Der Gerichtsschreiber:

lic. iur. Walter Kobler

lic. iur. Daniel Hofmann

versandt am: 2. März 2022