



Obergericht Appenzell Ausserrhoden

4. Abteilung

Urteil vom 27. Januar 2022

Mitwirkende	Obergerichtsvizepräsident M. Hüsler Oberrichterinnen D. Cadosch Autolitano, M. Gasser Aebischer Oberrichter E. Graf, P. Louis Obergerichtsschreiber D. Hofmann
Verfahren Nr.	O4V 21 1
Sitzungsort	Trogen
Beschwerdeführer	Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden, Krombach 3, 9100 Herisau vertreten durch: RA AA.
Beschwerdegegnerin	B. vertreten durch: RA BB.
Vorinstanz	Regierungsrat Appenzell Ausserrhoden, Regierungsgebäude, 9100 Herisau
Gegenstand	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses Beschwerde gegen den Rekursentscheid des Regierungsrats vom 17. November 2020

Rechtsbegehren

a) des Beschwerdeführers:

1. Der Beschluss des Regierungsrates Appenzell Ausserrhoden vom 17. November 2020 im Verfahren RRB-2020-463 sei aufzuheben und zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
2. Eventualiter seien die Ziffern 1-3 und Ziffer 6 des Beschlusses vom 17. November 2020 des Regierungsrates Appenzell Ausserrhoden im Verfahren RRB-2020-463 aufzuheben und der Rekurs vom 18. Dezember 2018 abzuweisen.
3. Alles unter Entschädigungsfolgen (zzgl. MWST) zulasten der Beschwerdegegnerin.

b) der Beschwerdegegnerin:

1. Die Beschwerde sei abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei. Der Beschluss des Regierungsrates Appenzell Ausserrhoden vom 17. November 2020 sei zu bestätigen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (inkl. MWST) zulasten des Beschwerdeführers.

c) der Vorinstanz:

Die Beschwerde sei abzuweisen.

Sachverhalt

- A. B. war ab dem 1. Oktober 2013 beim Spitalverbund von Appenzell Ausserrhoden als Leitende Ärztin [...] und [...] angestellt (act. 7.42/1). Am 1. November 2014 übernahm sie die Funktion als Chefärztin der [...] [...] und [...] im Spital C. (act. 7.42/13/18). Am 3. November 2017 fand zwischen D., ehemalige CEO des Spitalverbunds, und B. ein Mitarbeitergespräch statt (act. 7.42/21), worin u.a. deren Führungsverhalten beanstandet wurde. Dazu nahm B. mit Schreiben vom 13. November 2017 (act. 7.42.22) Stellung.
- B. Am 17. September 2018 stellte die Spitalleitung B. aufgrund von Mängeln in der Klinikführung, Personalplanung und Personalführung von der Leitung des Spitalverbunds vorsorglich bis zum Abschluss einer externen Untersuchung von ihren Funktionen als Chefärztin sowie von der operativen Tätigkeit als Ärztin im Spital C. frei. Gleichzeitig ordnete die Spitalleitung an, dass B. bis zum Abschluss der Untersuchung ausschliesslich die Ambulanztätigkeit in [...] weiterführe und diese fortan zu 100 % verantworte (act. 7.42/26). In

der Folge war B. teilweise krank geschrieben (act. 7.12/4). Am 26. September 2018 beauftragte die Spitalleitung die E. AG u.a. mit Abklärungen zu Verletzungen der persönlichen Integrität eines Mitarbeiters (Mobbing), welche B. angelastet wurden (act. 7.42/32). Im Bericht der E. AG vom 19. November 2018 (act. 7.42/37) wurden B. Führungsfehler attestiert; jedoch wurde das Verhalten von B. gegenüber dem betroffenen Mitarbeiter nicht als Mobbing eingestuft. Am 21. November 2018 (act. 7.42/38) reichte die E. AG dem Spitalverbund einen Nachtrag zum Abklärungsbericht ein, worin allgemeine Stellungnahmen von Mitarbeitenden zur Situation in der [...] zusammengefasst sind.

- C. Mit Verfügung vom 27. November 2018 (act. 7.42/39) kündigte der Spitalverbund das Arbeitsverhältnis mit B. fristlos mit Wirkung ab dem 28. November 2018. Gleichzeitig wurde ihr zur Gewährung des rechtlichen Gehörs Gelegenheit gegeben, sich schriftlich dazu zu äussern. Mit Schreiben vom 11. Dezember 2018 (act. 7.42/41) liess sich B., vertreten durch RA BB., zur fristlosen Kündigung vernehmen.
- D. Mit Eingabe vom 18. Dezember 2018 (act. 7.42/1) liess B., vertreten durch RA BB., beim Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden Rekurs gegen die Verfügung des Spitalverbunds vom 27. November 2018 erheben, mit dem Antrag, den Spitalverbund zu verpflichten, der Rekurrentin aus deren Arbeitsverhältnis unter Vorbehalt des Nachklagerechts eine Summe von CHF [...] zu bezahlen, nebst Zins zu 5 % seit 28. November 2018.
- E. Mit Beschluss vom 17. November 2020 (act. 3) hiess der Regierungsrat den Rekurs von B. im Sinne der Erwägungen teilweise gut und wies ihn im Übrigen ab. Der Spitalverbund wurde u.a. verpflichtet, B. eine Entschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen auszurichten. Zudem wurde er verpflichtet, den Bruttomonatslohn von Fr. [...] bis Ende April 2019, unter Abzug des durch die Krankentaggeldversicherung ausgerichteten Krankentaggelds und ausbezahlten Saläre auszubezahlen.
- F. Dagegen liess der Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden (im Folgenden: Beschwerdeführer), vertreten durch RA AA., mit Eingabe vom 11. Januar 2021 (act. 1) Beschwerde beim Obergericht erheben, wobei er eingangs erwähnte Rechtsbegehren stellte.
- G. Mit Schreiben vom 19. Februar 2021 (act. 6) verzichtete der Regierungsrat (im Folgenden: Vorinstanz) mit eingangs erwähntem Rechtsbegehren auf eine Vernehmlassung. Mit Eingabe vom 22. März 2021 (act. 8) liess sich B. (im Folgenden: Beschwerdegegnerin), vertreten durch RA BB., mit eingangs erwähnten Rechtsbegehren zur Beschwerde vernehmen.

- H. Mit Eingabe vom 25. Mai 2021 (act. 14) liess die Beschwerdeführerin eine Replik einreichen, wozu sich die Beschwerdegegnerin mit Duplik vom 13. Juli 2021 (act. 18) vernehmen liess.
- I. Auf die Begründung der gestellten Anträge wird - soweit erforderlich - in den Erwägungen näher eingegangen.

Erwägungen

1. Beim Beschwerdeführer 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} des Personalgesetzes (PG, bGS 142.21) bestimmen sich die Arbeitsverhältnisse im SVAR nach dem Personalgesetz. 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 PG zur Behandlung der Beschwerde zuständig ist. Die Beschwerde wurde frist- und formgerecht eingereicht. Der Beschwerdeführer ist als Adressat des angefochtenen Rekursentscheids formell beschwert. Nach Art. 33 Abs. 2 i.V.m. Art. 59 Abs. 1 VRPG steht das Beschwerderecht zur Wahrung eigener öffentlicher Interessen auch den Gemeinden sowie den anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften und Anstalten zu. Mit dem angefochtenen Entscheid wurde der Beschwerdeführer verpflichtet, der Beschwerdegegnerin eine Entschädigung sowie ausstehende Monatslöhne zu bezahlen, womit er ein schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung des Rekursentscheids hat. Auf die Beschwerde ist einzutreten.
2. 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.

3.

3.1 Der Beschwerdeführer bringt vorab vor, dass die Vorinstanz dessen rechtliches Gehör verletzt habe, indem diese in Bezug auf die Verneinung des Vorliegens eines "wichtigen Grundes" und die unangemessene Kommunikation der Kündigung ihrer Begründungspflicht nicht nachgekommen sei. Zudem habe die Vorinstanz das Recht des Beschwerdeführers auf Beweisabnahme missachtet. Dieser habe in der Rekursantwort zu diversen Ausführungen 25 Zeugenaussagen von zehn verschiedenen Zeugen und zehn Beweisaussagen beider Parteien offeriert. Zudem habe der Beschwerdeführer die Edition sämtlicher Protokolle der Zeugen 1-4, des Anstellungsvertrags der Beschwerdegegnerin bei der [...]gruppe und die Edition diverser Unterlagen zur Bezifferung des anzurechnenden Verdiensts beantragt. Eine Heilung komme angesichts der schwerwiegenden Verletzung und der Tatsache, dass die Kognition des Obergerichts beschränkt sei, nicht in Frage.

3.2 Die Beschwerdegegnerin wendet dagegen ein, dass das rechtliche Gehör von der Vorinstanz jederzeit rechtmässig umgesetzt worden sei. So seien die wesentlichen Überlegungen für deren Entscheidung ohne weiteres transparent und verständlich. Der vorinstanzliche Entscheid sei vor dem Hintergrund weder aufzuheben noch zur Neu Beurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Weitere Beweisabnahmen seien nicht erforderlich.

3.3 Das rechtliche Gehör nach Art. 29 Abs. 2 BV verlangt, dass die Behörde die Vorbringen des vom Entscheid in seiner Rechtsstellung Betroffenen auch tatsächlich hört, prüft und in der Entscheidungsfindung berücksichtigt (BGE 124 I 49 E. 3a, BGE 124 I 241 E. 2; je mit Hinweisen). Daraus folgt die Verpflichtung der Behörde, ihren Entscheid zu begründen. Dabei ist es nicht erforderlich, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (BGE 134 I 83 E. 4.1). Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst dazu das Recht des Betroffenen, mit erheblichen Beweisanträgen gehört zu werden und an der Erhebung wesentlicher Beweise entweder mitzuwirken oder sich zumindest zum Beweisergebnis zu äussern, wenn dieses geeignet ist, den Entscheid zu beeinflussen (BGE 138 I 232 E. 5.1; 133 I 270 E. 3.1). Ein Verzicht auf die Abnahme von weiteren Beweismitteln ist zulässig, wenn sich das Gericht aufgrund der bereits erhobenen Beweise seine Überzeugungen gebildet hat und ohne Willkür in vorweggenommener

Beweiswürdigung annehmen kann, dass die abgelehnten Beweisanträge nichts am Verfahrensausgang und an seiner Überzeugung zu ändern vermögen (BGE 136 I 229 E. 5.3; 134 I 140 E. 5.3).

- 3.4 Der angefochtene Entscheid wird den Anforderungen an die Begründung gerecht, indem in E. 4 zwar knapp, aber nachvollziehbar dargelegt wird, aus welchen Überlegungen die Vorinstanz zu ihrem Entscheid gelangt. Aus der Begründung geht genügend klar hervor, dass die ausgesprochene fristlose Kündigung nach Ansicht der Vorinstanz mangels des Vorliegens wichtiger Gründe im Lichte von Rechtsprechung und Lehre unrechtmässig war. Der Beschwerdeführer war denn auch ohne weiteres in der Lage, den vorinstanzlichen Entscheid sachgerecht anzufechten. Dass die Vorinstanz der Argumentation des Beschwerdeführers nicht gefolgt ist, stellt im Übrigen keine Verletzung der Begründungspflicht dar.

Was das Recht auf Beweisabnahme anbelangt, so macht der Beschwerdeführer nicht geltend, dass die Vorinstanz von einem falschen Sachverhalt ausging. Vielmehr legt er in Ziff. 2.1.2 der Beschwerde selbst dar, dass der Sachverhalt nicht umstritten ist. Der Beschwerdeführer hat denn in der Rekursantwort (act. 7.12) nur Parteibefragungen und die Befragung von Zeugen offeriert, soweit deren Aussagen umstritten waren (S. 15 ff. der Rekursantwort). Da die Vorinstanz diese Aussagen nicht in Frage gestellt hatte, war es für sie nicht notwendig, die Protokolle der von der E. AG befragten Zeugen 1-4 zu edieren, wobei es ohnehin am Beschwerdeführer als Auftraggeber gewesen wäre (act. 7.42/32), diese Protokolle vor der Kündigungsverfügung zu beschaffen, sofern er daraus entscheidrelevante Tatsachen für die fristlose Entlassung ableiten wollte. Mithin war im Rekursverfahren keine Abnahme zusätzlicher Beweismittel notwendig, zumal der Beschwerdeführer nicht begründete, welche Tatsachen mit den offerierten Beweismitteln bewiesen werden sollen und inwiefern sich diese Tatsachen als rechtserheblich erweisen sollten. In Bezug auf die Edition diverser Unterlagen zur Bezifferung des anzurechnenden Verdiensts wird auf untenstehende E. 7 verwiesen.

- 3.5 Vom Beschwerdeführer wird auch im Beschwerdeverfahren nicht substantiiert und es ist nicht erkennbar, dass sich anlässlich einer Befragung der offerierten Zeugen 1-4 und Parteien durch das Gericht neue entscheidrelevante Erkenntnisse ergeben würden, welche nicht bereits aus den Akten hervorgehen. Auf die Befragung kann deshalb in vorweggenommener Beweiswürdigung verzichtet werden.

4. Gemäss Art. 27 Abs. 2 PG ist vor einer Kündigung der oder dem Angestellten das rechtliche Gehör zu gewähren. Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, muss die Anhörung so bald als möglich nachgeholt werden.
- 4.1 Unbestritten ist, dass der Beschwerdegegnerin vor der fristlosen Kündigung das rechtliche Gehör nicht gewährt worden war. Die Vorinstanz kommt diesbezüglich zum Schluss, dass es fraglich sei, ob ein öffentliches Interesse an einem sofortigen Entscheid ohne Gewährung des rechtlichen Gehörs vorgelegen habe, da die Beschwerdegegnerin ohnehin von der Arbeitsleistung freigestellt gewesen sei. Es seien keine öffentlichen Interessen ersichtlich, welche einen sofortigen Entscheid notwendig gemacht hätten. Der Beschwerdeführer habe damit einen wesentlichen Verfahrensgrundsatz verletzt. Zudem habe der Beschwerdeführer die von der Beschwerdegegnerin beantragte Bekanntgabe der Namen der sie belastenden Personen verweigert, womit sie ebenfalls den Anspruch auf rechtliches Gehör und damit auch den Anspruch auf ein gerechtes Verfahren verletzt habe.
- 4.2 Der Beschwerdeführer wendet dagegen ein, dass nach der Argumentation der Vorinstanz ein freigestellter Arbeitnehmer faktisch vor einer fristlosen Kündigung geschützt sei. Das öffentliche Interesse liege darin, dass der Beschwerdeführer als öffentlich-rechtliches Unternehmen und Träger eines öffentlichen Leistungsauftrags letztendlich der Gesundheit der Bevölkerung im Einzugsgebiet sowie den Finanzen und dem guten Ruf der öffentlichen Hand verpflichtet sei. Eine fortbestehende Anstellung bis zu einer ordentlichen Kündigung wäre zumindest aus finanzieller Sicht schädlich gewesen und hätte weiterhin zu Unruhe bei den betroffenen Mitarbeitern sowie dem ganzen Spitalbetrieb und dem Patientenwohl geführt. Die andauernden massiven verletzenden Äusserungen der Beschwerdegegnerin sowie das Verhalten nach ihrer Freistellung hätten dem Beschwerdeführer keine andere Wahl gelassen, als zur fristlosen Kündigung zu greifen. Letztlich entscheidend für die fristlose Kündigung seien die erschreckenden Erkenntnisse des Nachtragsberichts E. vom 21. November 2018 gewesen.
- 4.3 In diesem Punkt kann der Vorinstanz ohne Weiteres gefolgt werden. Der Beschwerdeführer unterlag offenkundig einem Rechtsirrtum, ging er doch in der Kündigungsverfügung (act. 7.42/39) auf S. 5 explizit davon aus, *dass eine fristlose Kündigung sofort auszusprechen sei, weshalb keine vorgängige Frist zur Stellungnahme gewährt werden müsse*. Dabei hat er offensichtlich verkannt, dass auf eine vorgängige Gewährung des rechtlichen Gehörs nur in Ausnahmefällen, nämlich dann, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist, verzichtet werden kann. Dass ein dringender Entscheid ohne Gewährung einer (kurzen) Frist zur Stellungnahme notwendig war, wird vom Beschwerdeführer in der Beschwerde nicht begründet und ist auch nicht erkennbar, zumal die Beschwerdegegnerin

zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigung bereits seit mehr als zwei Monaten freigestellt war. Wie die Vorinstanz zudem zutreffend festhält, ist auch die Verweigerung der Mitwirkung der Beschwerdegegnerin an der Beweiserhebung der durch den Beschwerdeführer beauftragten E. AG als Verletzung des rechtlichen Gehörs zu qualifizieren (WIEDERKEHR/RICHLI, Praxis des öffentlichen Verfahrensrechts, 2020, Rz. 656 ff). Mit der Vorinstanz ist daher darin übereinzugehen, dass der Beschwerdeführer damit wesentliche Verfahrensgrundsätze verletzt hat, weshalb bereits aus diesem Grund ein Entschädigungsanspruch der Beschwerdegegnerin nach Art. 30 Abs. 4 PG zu bejahen ist.

5.

5.1 Gemäss Art. 24 Abs. 2 PG bedarf die fristlose Kündigung eines wichtigen Grundes. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Partei unzumutbar macht. Dabei kann die zu Art. 337 Abs. 1 und 2 OR entwickelte Praxis angemessen berücksichtigt werden. Es ist allerdings den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes Rechnung zu tragen, wo nur ein besonders schweres Fehlverhalten der Angestellten eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Dieses muss einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht zuzumuten ist. Andererseits wird vorausgesetzt, dass es tatsächlich zu einer entsprechenden Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt hat. Wiegen die Verfehlungen weniger schwer, ist die fristlose Auflösung wie im privaten Arbeitsrecht nur gerechtfertigt, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt begangen wurden (BGE 130 III 28 E. 4.1; 127 III 153 E. 1a; Urteil des Bundesgerichts 8C_146/2014 vom 26. Juni 2014 E. 3.3).

Der privat- wie der öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberin kommt bei der Prüfung, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Sie muss aber den Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachten: Es ist diejenige Massnahme zu wählen, die angemessen ist bzw. genügt. Die fristlose Kündigung ist die strengste Massnahme, die ausgesprochen werden kann, weshalb sie nur in Ausnahmefällen als letztes Mittel ("ultima ratio") und damit restriktiv anzuwenden ist. Anlass zur fristlosen Entlassung besteht vor allem, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit seiner Stellung im Betrieb oder seiner betrieblichen Tätigkeit die Fortführung des Arbeitsverhältnisses verunmöglicht (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 4.1.2). Ein wichtiger Grund muss schwerer wiegen als ein Kündigungsgrund für eine ordentliche Kündigung nach Art. 24 Abs. 2 PG. Beim Vorliegen von wesentlichen Mängeln in der Leistung oder mangelnder Eignung des Angestellten hat der Arbeitgeber grundsätzlich die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis ordentlich aufzulösen (8C_417/2011 vom

3. September 2012 E. 4.1). Soweit sich ein Verhalten nicht direkt auf die Arbeitsleistung auswirkt, ist die geforderte objektive Schwere nur mit grosser Zurückhaltung anzunehmen, genügt doch nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts dafür nicht einmal jedes strafbare Verhalten am Arbeitsplatz (Urteil 4C.112/2002 vom 8. Oktober 2002, E. 5). Eine fristlose Kündigung zufolge objektiver Unzumutbarkeit der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses kann in Fällen ungenügender Arbeitsleistung nur in Frage kommen, wenn dem Arbeitnehmer entweder ein völliges berufliches Versagen vorgeworfen werden muss oder wenn die schlechte Leistung auf grobes Verschulden zurückzuführen ist (PORTMANN/RUDOLPH, in: Widmer Lüchinger/Oser [Hrsg.], Basler Kommentar Obligationenrecht, 7. Aufl., N. 21 zu Art. 337 OR). Blosser Verstösse des Arbeitnehmers, die auf Überforderung und nicht auf Unredlichkeit schliessen lassen, rechtfertigen die fristlose Entlassung nicht (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N. 7 zu Art. 337 OR; PORTMANN/VON KAENEL, Fachhandbuch Arbeitsrecht, Zürich 2018 N. 12.38 und 12.46).

Im Beschwerdeverfahren betreffend Kündigung trägt die kündigende Behörde namentlich die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenügenden Kündigungsgrunds, die von der Kündigung betroffene Person dagegen namentlich jene für die Missbräuchlichkeit der Kündigung (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 4.1.3; A-7515/2014 vom 29. Juni 2016 E. 2.2).

- 5.2 Der Beschwerdeführer begründet die fristlose Kündigung wie folgt: Bereits im Rahmen des Mitarbeitergesprächs vom 3. November 2017 seien typische Verhaltensweisen sowie zahlreiche Mängel der Beschwerdegegnerin erstmals angesprochen worden. Dabei sei festgehalten worden, dass sich diese bei Problemstellungen, welche nicht unmittelbar ihren Aufgabenbereich betreffen, wenig lösungsorientiert zeige. Sie wirke in schwierigen Situationen wenig flexibel und wenig aufgeschlossen gegenüber betrieblichen Veränderungen. Die Ziele seien zu wenig im Interesse der Gesamtunternehmung orientiert. Die Beschwerdegegnerin zeige sich wenig flexibel in Konfliktsituationen. Das Ärzteteam müsse dringend erneuert werden (act. 7.42/21). Mit der Stellungnahme vom 13. November 2017 (act. 7.42.22) habe die Beschwerdegegnerin mangelnde Einsicht und Einstellung zu dringenden notwendigen Veränderungen gezeigt. Im Nachgang zum MAG hätten diverse Gespräche zwischen der Beschwerdegegnerin und D., CEO des Beschwerdeführers, teilweise in Anwesenheit von F., Leiterin HR, sowie weiteren Personen stattgefunden. Dabei sei die Beschwerdegegnerin mehrfach auf ihre Versäumnisse im Bereich der Mitarbeiterführung, Überschreitung des Budgets sowie Mängel von Abläufen und Prozessen hingewiesen worden. In der Freistellung vom 17. September 2018 (act. 7.42/26) seien die Verfehlungen der Beschwerdegegnerin der vorangegangenen Monate konkret aufgeführt. Diese sei mehrmals von den Vorgesetzten erfolglos aufgefordert worden, den Anteil der ambulanten Tätigkeiten zugunsten der dringend

benötigten Klinikführung zu reduzieren. Die Mitarbeiterführung werde nur ungenügend wahrgenommen. In der Klinik seien bereits mehrere Male Mitarbeitende für mehrere Monate krankgeschrieben bzw. sehr kostspielige Austritte verursacht worden. Dies habe stets mit dem Führungsverhalten der Beschwerdegegnerin und der Organisation der Klinik im Zusammenhang gestanden. Durch diese Ausfälle habe die Beschwerdegegnerin die Sicherstellung des Betriebs und zusätzlich die Gesundheit der anderen Mitarbeiter gefährdet. Trotz Weisung zur Einhaltung des Stellenbudgets habe die Beschwerdegegnerin die Vollzeitstellen (VZS) überschritten und ungeachtet dessen weitere Anträge zur Erhöhung der VZS gestellt. Im Rahmen eines Gesprächs zwischen der Beschwerdegegnerin, Frau D. und der Leiterin HR sei am 24. August 2018 vereinbart worden, im Rahmen eines Coachings die notwendige Unterstützung zur Lösung der anstehenden Probleme zu organisieren. Aufgrund des Verhaltens der Beschwerdegegnerin sei das Coaching bereits nach einer Sitzung ergebnislos abgebrochen worden (act. 7.12/3). Am 3. September 2018 habe die neue leitende Ärztin ihre Stelle angetreten. Diese sei weder mit dem Schweizerischen Gesundheitssystem vertraut, noch kenne sie die Prozesse und Strukturen im Spital C. Die Einarbeitung sei ungenügend gewesen und die Beschwerdegegnerin habe ihre Verantwortung als Chefärztin nicht wahrgenommen. Sie habe damit in Kauf genommen, dass Patientinnen potentiell gefährdet würden. Dies alles zeuge von einem eklatanten Mangel an Einsichtsfähigkeit sowie Selbstwahrnehmen und eines mangelnden Änderungswillens seitens der Beschwerdegegnerin. Der Beschwerdeführer bezweifle, dass die Beschwerdegegnerin in der Folge arbeitsunfähig bzw. krank gewesen sei bzw. gehe davon aus, dass der bescheinigende Arzt ein reines Gefälligkeitszeugnis ausgestellt habe. Die Beschwerdegegnerin habe trotz ihrer 100 % Arbeitsunfähigkeit 20-30 Personen zuhause bewirtet. Der Bericht der E. AG vom 19. November 2018 (act. 7.42/37) zeige zudem klassisch das Fehlverhalten der Beschwerdegegnerin. Darin werde ihr ein katastrophales Führungszeugnis ausgestellt, welche die Beschwerdegegnerin sowohl beruflich als auch charakterlich als völlig ungeeignet für die Chefarztposition erscheinen lasse. Das Fass zum Überlaufen gebracht hätten die durch die E. AG in Form eines Nachtragsberichts (act. 7.42/38) festgestellten Erkenntnisse. Zusammenfassend hätten die vier Zeugen der Beschwerdegegnerin Folgendes vorgeworfen:

- 1. Fehlen einer fundierten Einarbeitung /Anleitung von Assistenzärzten, was teilweise sogar zu gefährlichen Situationen führe.*
- 2. Die Beschwerdegegnerin sei mit der Leitung der Klinik überfordert und überlastet, weshalb sie sich unter Umständen in die Sprechstunden flüchte, statt Führungsarbeit zu verrichten.*
- 3. Laute Qualifizierungen vor anderen Mitarbeitern oder Patienten sowie Tonalität während ihrer Piket-Zeiten würden bemängelt.*
- 4. Diese unangebrachte Kommunikation habe auch verschiedentlich zu negativen Zwischenfällen mit externen Patienten geführt.*

5. *Das Verhalten der Beschwerdegegnerin (Angst vor Fehlern) habe in der Abteilung zu einer Kultur der Angst und zu einem Verlust des gegenseitigen Vertrauens geführt.*
6. *Mängel in der Handhabung des Datenschutzes: Es gäbe eine informelle Anweisung der Beschwerdegegnerin an die Assistenzärzte, wonach diese über WhatsApp der Beschwerdegegnerin Fotos aus dem Gebärsaal schicken sollten, damit sie die Situation von zu Hause aus beurteilen könne.*
7. *Die Beschwerdegegnerin sei selbst meistens an den von ihr früh angesetzten Morgenrapporten zu spät erschienen und alle Anwesenden hätten auf sie warten müssen.*

In dieses Bild passe auch das Probezeitgespräch mit G. vom 7. November 2018 (act. 7.1/8). Die Beschwerdegegnerin habe mit ihrem Verhalten im Weiteren gegen den "Leitfaden Persönlichkeitsschutz im SVAR" und die Standesordnung FMH verstossen.

5.3 Die Beschwerdegegnerin wendet dagegen u.a. ein, dass die fristlose Entlassung schon mangels vorheriger Verwarnung unrechtmässig sei. Zudem sei diese nicht umgehend nach Bekanntgabe des wichtigen Grunds ausgesprochen worden. Zur Krankheitssituation habe es der Beschwerdeführer unterlassen, das Case Management zu aktivieren. In den ersten vier Jahren ihrer Tätigkeit beim Beschwerdeführer sei die Tätigkeit der Beschwerdeführerin als sehr positiv bewertet worden. Dies habe erst mit dem Wechsel in der Leitung des Beschwerdeführers ab Mitte 2017 geändert. Der Beschwerdeführer habe sich mit den betriebsinternen Problemen in keiner Weise auseinandergesetzt. Die angespannte Situation in ihrer Anstellung sei ausschliesslich der Unfähigkeit der neuen Geschäftsleitung zuzuschreiben gewesen. Der klar definierte Auftrag der E. AG an den Beschwerdeführer verdeutlichte, dass der Beschwerdeführer seiner Führungsfunktion und seiner Fürsorgepflicht nicht nachgekommen sei. Der Abbruch des Coachings sei auf deren Freistellung am 17. September 2018 zurückzuführen und nicht der Beschwerdegegnerin anzulasten. Die Vorwürfe gegenüber der Beschwerdegegnerin zur Verletzung der Persönlichkeitsrichtlinien im SVAR und der Standesordnung FMH seien völlig unbegründet. Der Beschwerdeführer negiere die Betroffenheit seiner Mitarbeitenden mit Bezug auf die Geldmittel im SVAR. Gleichzeitig mache er die Beschwerdegegnerin für die personellen Engpässe und für Handlungen daraus verantwortlich. Die Vorwürfe des Beschwerdeführers an die Beschwerdegegnerin entsprächen, sollten sie zutreffen, was bestritten werde, einer beruflichen Überforderung, was explizit kein Grund zur fristlosen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses bilde.

5.4 Vorab gilt es festzuhalten, dass die Beschwerdegegnerin seit dem 1. Oktober 2013 beim Beschwerdeführer angestellt war und sich aus den Akten bis zum genannten Mitarbeitergespräch am 3. November 2017 keine Verfehlungen oder Pflichtverletzungen der Beschwerdegegnerin entnehmen lassen. Das Zwischenzeugnis vom 30. November 2016 attestiert ihr

vielmehr in Bezug auf Qualität und Quantität eine ausgezeichnete Leistung (act. 7.1/7). Wie die Beschwerdegegnerin zutreffend ausführt, wurde dieser Umstand vom beweispflichtigen Beschwerdeführer in der Kündigungsverfügung vom 27. November 2018 ausgeblendet. Aus den Akten ergeben sich zudem keine Belege zu den behaupteten diversen Gesprächen mit der Beschwerdegegnerin, in welchen diese auf ihre Versäumnisse im Bereich der Mitarbeiterführung, Überschreitung des Budgets sowie Mängel von Abläufen und Prozessen hingewiesen worden wäre. Insbesondere sind keine konkreten Anweisungen des Beschwerdeführers aktenkundig, gegen welche die Beschwerdegegnerin angeblich verstossen hat. Auch nicht belegt wird eine Kausalität zwischen den krankheitsbedingten Ausfällen und Kündigungen von (ehemaligen) Mitarbeitenden und dem Verhalten der Beschwerdegegnerin, wobei der beweispflichtige Beschwerdeführer diesbezüglich keine betroffenen Zeugen offeriert. Eine solche Kausalität geht auch nicht aus dem Nachtragsbericht der E. AG vom 21. November 2018 hervor, welcher nach Auffassung des Beschwerdeführers "das Fass zum Überlaufen" gebracht habe. Ebenfalls keine schwerwiegende Pflichtverletzung bildet die Budgetüberschreitung, welche von der Beschwerdegegnerin mit den Langzeitabsenzen begründet wird und mit den finanziellen Engpässen des Beschwerdeführers in Zusammenhang steht. Für eine systematische und in schwerwiegender Weise erfolgte Verletzung der Arbeitspflicht seitens der Beschwerdegegnerin liegen daher in den Akten keine Anhaltspunkte vor.

Was das vereinbarte Coaching anbelangt, so fällt der Abbruch desselben am 17. September 2018 offenkundig mit der Freistellung der Beschwerdegegnerin und der Anordnung einer externen Untersuchung durch den Beschwerdeführer zusammen (7.42/26), womit nicht alleine die Beschwerdegegnerin das Scheitern des Coachings zu verantworten hat. Mit der Weiterbeschäftigung im Spital H. trotz erfolgter Freistellung gab der Beschwerdeführer zu diesem Zeitpunkt zu verstehen, dass eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht unzumutbar war. Soweit der Beschwerdeführer die Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdegegnerin bezweifelt, wäre es an ihm gewesen, vor der Kündigung ein detailliertes Arztzeugnis zu verlangen oder eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen (Art. 64 PG), womit auf eine Zeugeneinvernahme des bescheinigenden Arztes verzichtet werden kann. Aus dem Bericht der E. AG vom 19. November 2018 geht zudem entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers kein katastrophales Führungszeugnis der Beschwerdegegnerin hervor, spricht dieser doch vielmehr von "klassischen Führungsfehlern". Soweit sich der Beschwerdeführer auf den Nachtragsbericht der E. AG vom 21. November 2018 stützt, so genügt es nicht, nur einzelne Mitarbeiter der fristlos Entlassenen, nicht aber diese selbst, zu befragen, um einen Entlassungsgrund nachzuweisen (PORTMANN/VON KAENEL, a.a.O., N. 12.6). Aus dem Bericht lassen sich zudem keine systematische Verbalinjurien ableiten, welche auf eine äusserst tiefgehende Geringschätzung gegenüber den Mitarbeitenden hinweisen. Dagegen

spricht zudem der Umstand, dass die Beschwerdegegnerin im Bericht der E. AG vom 19. November 2018 vom Mobbingvorwurf entlastet wurde, was der Beschwerdeführer in der Kündigungsverfügung zu Unrecht ausser Acht gelassen hat. Dass die Beschwerdegegnerin verlangt haben soll, WhatsApp-Fotos aus dem Gebärsaal zu senden, mag zwar datenschutzrechtlich fragwürdig erscheinen, wird jedoch dadurch relativiert, dass die entsprechenden CTGs anonymisiert waren (vgl. dazu S. 21 der Rekurschrift), was vom Beschwerdeführer nicht bestritten wird.

Unter Berücksichtigung der Berichte der E. AG lässt sich zwar eine Führungsschwäche der Beschwerdegegnerin nicht in Abrede stellen, welche auf eine allfällige berufliche Überforderung hindeuten. Es ist jedoch nicht auszuschliessen, dass dies auch mit den personellen Ressourcen und den fehlenden finanziellen Mitteln des Beschwerdeführers im Zusammenhang stand. So lässt sich dem Nachtragsbericht vom 21. November 2021, welcher nach Auffassung des Beschwerdeführers "das Fass zum Überlaufen gebracht hat", auf S. 2 entnehmen, *dass der Mangel an Ärzten zu langen Arbeitszeiten sowie der Streichung und Verschiebung von Ferien führe. Das führe wiederum zu einer Übermüdung und Überlastung von Ärzten, was eine Gefahr für die Sicherheit der Patienten aber auch ein deutliches psychosoziales Risiko für die Mitarbeitenden darstellen könnte*; (vgl. dazu auch die Berichterstattung in den St. Galler-Nachrichten vom 6. März 2019; act. 7.24/37). Dies deutet darauf hin, dass die Missstände in der [...]klinik nicht nur auf das Führungsverhalten der Beschwerdegegnerin, sondern ebenso auf die Betriebsorganisation des Beschwerdeführers zurückzuführen waren. Dabei ist zu erwähnen, dass D., welche von ehemaligen Angestellten in Bezug auf den persönlichen Umgang in den Medien kritisiert wurde, inzwischen als CEO zurückgetreten ist ([\[...\]](#); vgl. dazu auch act. 7.24/37). Wie die Vorinstanz im Übrigen zutreffend ausführt, erreichen auch die vom Beschwerdeführer behaupteten Verstösse gegen die Standesordnung und den Leitfaden Persönlichkeitsschutz nicht ansatzweise die Intensität eines fristlosen Kündigungsgrunds im Sinne von Rechtsprechung und Lehre. Ein völliges berufliches Versagen der Beschwerdegegnerin, welches eine fristlose Kündigung rechtfertigen würde, ist daher klar zu verneinen.

- 5.5 Unabhängig davon, ob die Vorwürfe des Beschwerdeführers korrekt sind, vermag er damit nicht aufzuzeigen, dass die Beschwerdegegnerin derart elementare Pflichten verletzt, dass dem Beschwerdeführer eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bzw. eine ordentliche Kündigung nicht mehr zuzumuten gewesen wäre. Überdies ist nicht erstellt, dass die geltend gemachten Mängel auf Vorsatz oder grobes Verschulden der Beschwerdegegnerin zurückzuführen wären. Es genügt nicht, dass die Fortsetzung des Vertrages bloss der kündigenden Partei unerträglich ist. Schlechte Beziehungen mit den Vorgesetzten rechtfertigen keine fristlose Entlassung. Vielmehr muss diese Einschätzung auch von einem objektiven Standpunkt

aus als angemessen erscheinen (BGE 129 III 380 E. 2.2). Dem Beschwerdeführer wäre es unter den gegebenen Umständen zumindest objektiv zuzumuten gewesen, die Beschwerdegegnerin vor einer fristlosen Kündigung zu warnen. Daraus ergibt sich, dass die Vorinstanz zu Recht das Vorliegen von wichtigen Gründen für eine fristlose Entlassung verneint hat, womit sich diese als ungerechtfertigt erweist.

6. Der Beschwerdeführer beanstandet im Weiteren die von der Vorinstanz ausgesprochene Entschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen und begründet dies wiederum mit den zahlreichen und teilweise gravierenden Verfehlungen der Beschwerdegegnerin, welche es jedoch - wie oben dargelegt - nicht belegen kann. Der Vorinstanz steht bei der Bemessung der Entschädigungshöhe ein weites Ermessen zu (vgl. dazu Art. 3 Abs. 2 PG i.V.m. Art. 336 Abs. 2 OR), bei deren Überprüfung die Kognition des Obergerichts entsprechend beschränkt ist. Dabei gilt es festzuhalten, dass sich die Kündigung nicht nur als rechtswidrig erwies, sondern vom Beschwerdeführer auch wesentliche Verfahrensgrundsätze grob verletzt wurden und eine Entschädigung von bis zu 6 Monatslöhnen möglich wäre (Art. 30 Abs. 4 PG). Eine Entschädigungshöhe von vier Monaten liegt daher auch unter Berücksichtigung eines Mitverschuldens der Beschwerdegegnerin nach Auffassung des Obergerichts im unteren Rahmen, wobei offengelassen werden kann, ob die Kommunikation des Beschwerdeführers zudem eine höhere Entschädigung gerechtfertigt hätte. Ermessensfehler der Vorinstanz zulasten des Beschwerdeführers sind damit keine ersichtlich und werden vom Beschwerdeführer auch nicht substantiiert. Damit ist die festgelegte Entschädigung von vier Monatslöhnen nicht zu beanstanden.
7. Gemäss Art. 30 Abs. 5 PG hat die Angestellte Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre. Sie muss sich anrechnen lassen, was sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat oder was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.
- 7.1 Der Beschwerdeführer beanstandet den von der Vorinstanz festgelegten Bruttomonatslohn von Fr. [...], welcher auf dem Lohnausweis von 2018 basiert. Das Bruttojahreseinkommen der Beschwerdegegnerin sei nicht typisch, weshalb der massgebliche Bruttomonatslohn gestützt auf die Bruttojahreseinkommen 2017 und 2018 zu berechnen sei. Diesbezüglich verweist er auf BGE 125 III 14 E. 2b und BSK OR I, N. 2 zu Art. 337c OR. Damit ergebe sich ein Bruttomonatslohn von Fr. [...]. Die Vorinstanz erwähne in E. 7b einen anzurechnenden Betrag von Fr. [...]. Diese Zahl sei dem Beschwerdeführer vollkommen unbekannt. Der von der Beschwerdegegnerin anzurechnende Verdienst gemäss Art. 30 Abs. 5 PG lasse sich nur

gestützt auf entsprechende Unterlagen (Anstellungsverträge, Lohnabrechnungen, Buchhaltungen etc.) beziffern, weshalb diese zu edieren seien.

7.2 Die Beschwerdegegnerin bringt dagegen vor, dass die Erhöhung des Jahreslohns der Beschwerdegegnerin von 2017 auf 2018 von rund 8 % einer üblichen Lohnerhöhung aufgrund des gestiegenen Dienstalters und aufgrund ihrer jährlich wachsenden Erfahrung und Effizienz bei den honorarberechtigten Tätigkeiten als Chefärztin entspreche. Der Umfang des der Beschwerdegegnerin zustehenden Schadenersatzes sei von der Vorinstanz zeitlich und quantitativ hinreichend bestimmt worden.

7.3 Aus den Lohnabrechnungen Februar 2018 - Juni 2018 (act. 7.1/32) geht hervor, dass das monatliche Bruttogehalt der Beschwerdegegnerin aufgrund ihrer unterschiedlichen stationären und ambulanten Tätigkeit schwankend war. Dies spricht dagegen, dass der Lohn im Jahr 2018 generell um 8 % erhöht wurde, betrug doch das feste Monatsgehalt der Beschwerdegegnerin im Jahr 2018 Fr. [...], was immer noch dem Jahreslohn von Fr. [...] gemäss dem Arbeitsvertrag vom 27. August 2014 (act. 7.1/2) entsprach. Die Beschwerdegegnerin macht zudem nicht geltend, dass ihr stationärer und ambulanter Dienst im Jahr 2018 für den Zeitraum ihrer Anstellung gesamthaft typisch war. Im Lichte von Rechtsprechung und Lehre erscheint es daher in Übereinstimmung mit dem Beschwerdeführer gerechtfertigt, den massgeblichen Bruttomonatslohn gestützt auf die Bruttojahreseinkommen 2017 und 2018 zu berechnen, womit sich ein Bruttomonatslohn von Fr. [...] ergibt. Die Beschwerde ist damit in diesem Punkt gutzuheissen und der angefochtene Entscheid entsprechend abzuändern.

Was den anrechenbaren Verdienst von Fr. [...] anbelangt, ist auf S. 18 der Rekursreplik vom 18. Juni 2019 (act. 7.24) inkl. Beilage 39 zu verweisen, welche dem Beschwerdeführer ohne Weiteres bekannt war. Da dieser Betrag vom Beschwerdeführer nicht bestritten wird, erübrigt sich eine Edition weiterer Unterlagen. Ziff. 3 des angefochtenen Entscheids erweist sich diesbezüglich als genügend bestimmt.

8. Zusammenfassend ergibt sich damit, dass die Beschwerde insoweit gutzuheissen ist, als dass der für die Entschädigung massgebliche Bruttomonatslohn auf Fr. [...] festgelegt wird. Im Übrigen ist die Beschwerde abzuweisen.

9. 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).

10. 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 überwiegend obsiegenden Beschwerdegegnerin zu entsprechen. Da der Beschwerdeführer nur in einem Nebenpunkt (Höhe des Monatsbruttolohns) obsiegt, ist dessen Entschädigungsbegehren abzulehnen (WIEDERKEHR/RICHLI, Praxis des öffentlichen Verfahrensrechts, Bern 2020, Rz. 3720).

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 Anwalts-tarif, 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 mittleren Kategorie zuzuordnen ist. Dabei ist zu beachten, dass der Rechtsvertreter die Beschwerdegegnerin 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. 4'500.--. Zuzüglich 4 % Barauslagen und 7.7 % Mehrwertsteuer ergibt sich damit eine Parteientschädigung von Fr. 5'040.40 zulasten des Beschwerdeführers.

Das Obergericht erkennt:

1. Die Beschwerde des Spitalverbunds Appenzell Ausserrhoden wird insoweit gutheissen, als dass der für die Entschädigung massgebliche Bruttomonatslohn auf Fr. [...] festgelegt wird. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.
2. Ziff. 3 des angefochtenen Entscheids wird wie folgt geändert: Der Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden wird verpflichtet, B. den Bruttomonatslohn von Fr. [...] bis Ende April 2019, unter Abzug des durch die Krankentaggeldversicherung ausgerichteten Krankentaggelds und der ausbezahlten Saläre zu bezahlen.
3. Es werden keine Kosten erhoben.
4. Der Beschwerdeführer wird verpflichtet, der Beschwerdegegnerin eine Parteientschädigung von Fr. 5'040.40 (Barauslagen und Mehrwertsteuer inbegriffen) zu bezahlen.
5. **Rechtsmittel:**
Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit der Zustellung Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten erhoben werden. Die Zulässigkeit einer solchen Beschwerde richtet sich nach Art. 82 ff. Bundesgerichtsgesetz (BGG, SR 173.110). Die Beschwerde ist beim Schweizerischen Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, 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).
6. Zustellung an den Beschwerdeführer über dessen Anwalt, die Beschwerdegegnerin über deren Anwalt und die Vorinstanz.

Im Namen der 4. Abteilung des Obergerichts

Der Obergerichtsvizepräsident:

Der Gerichtsschreiber:

Dr. iur. Manuel Hüsler

lic. iur. Daniel Hofmann

versandt am: 28. Januar 2022