

AG_VERWALTUNGSGERICHT WKL.2024.10 vom 27. Oktober 2025

AG Verwaltungsgericht, 2025-10-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_verwaltungsgericht_WKL.2024.10

FR: AG_VERWALTUNGSGERICHT WKL.2024.10 du 27 octobre 2025

IT: AG_VERWALTUNGSGERICHT WKL.2024.10 del 27 ottobre 2025

Erwägungen

E. 1

A._____ war ab dem 1. Juni 2023 als Regionalpolizist im Rang des Wachtmeisters bei der Einwohnergemeinde Q._____, Abteilung Regionalpolizei R._____, mit einem Vollzeitpensum angestellt.

E. 2

Ab 15. Mai 2024 war er zu 100% krankgeschrieben. Mit Mail vom 22. August 2024 liess er seinem Vorgesetzten (Chef Regionalpolizei) ein ärztliches Zeugnis zukommen, wonach er ab 1. September 2024 nur noch zu 50% arbeitsunfähig sei.

E. 2.1

Die Verlegung der Parteikosten richtet sich nach den Bestimmungen über das Beschwerdeverfahren gemäss VRPG (§ 41a Abs. 2 PersG). Zur Anwendung gelangt § 32 Abs. 2 VRPG, wonach im Beschwerdeverfahren die Parteikosten in der Regel nach Massgabe des Unterliegens und Obsiegens auf die Parteien verlegt werden. Gestützt auf eine analoge Anwendung von Art. 107 Abs. 1 lit. a ZPO i.V.m. § 63 VRPG kann jedoch auch hier von der Verlegung der Kosten nach dem Verfahrensausgang abgewichen werden, wenn die Klage zwar grundsätzlich, aber nicht in der Höhe der Forderung gutgeheissen wurde und diese Höhe vom gerichtlichen Ermessen abhängig ist. Es rechtfertigt sich eine analoge Verlegung der Parteikosten zu den Verfahrenskosten, wobei der verwaltungsgerichtlichen Verrechnungspraxis (vgl. AGVE 2012, S. 223 ff.; 2011, S. 249 f.; 2009, S. 279 f.) Rechnung zu tragen ist. Demzufolge hat die Beklagte die Parteikosten des Klägers im Umfang von (nach Verrechnung) 3/5 einer vollen Parteientschädigung zu ersetzen.

E. 2.2

Gemäss § 5 Abs. 1 des Einführungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Freizügigkeit der Anwältinnen und Anwälte vom 2. November 2004 (EG BGFA; SAR 290.100) regelt der Grosse Rat durch Dekret die in Verfahren vor aargauischen Gerichts- und Verwaltungsbehörden festzulegende Entschädigung. In vermögensrechtlichen Verwaltungssachen bemisst sich die Entschädigung nach dem Streitwert und beträgt im Klageverfahren Fr. 3'000.00 bis Fr. 10'000.00, wenn der Streitwert – wie im vorliegenden Fall – zwischen Fr. 20'000.00 und Fr. 50'000.00 liegt (§ 8a Abs. 1 lit. b Ziff. 2 des Dekrets über die Entschädigung der Anwälte vom 10. November 1987 [Anwaltstarif; SAR 291.150]). Innerhalb dieses Rahmens richtet sich die Entschädigung nach dem mutmasslichen Aufwand des Anwaltes und nach der Bedeutung und der Schwierigkeit des Falles (§ 8a Abs. 2 Anwaltstarif). Die Entschädigung wird als Gesamtbetrag festgesetzt.

Auslagen und Mehrwertsteuer sind darin enthalten (§ 8c Anwaltstarif).

- 33 - Mit Fr. 43'767.50 ist der Streitwert der vorliegenden Klage im oberen Bereich des in § 8a Abs. 1 lit. b Ziff. 2 Anwaltstarif vorgegebenen Streitwertrahmens angesiedelt. Der mutmassliche bzw. objektiv vertretbare Aufwand der klägerischen Rechtsvertreter war aber gemessen an bisherigen personalrechtlichen Gerichtsfällen höchstens durchschnittlich, auch wenn dafür mittels Kostennote ein sehr hoher Aufwand von beinahe 60 Stunden geltend gemacht wird, was auf eine Überbetreuung der Klientschaft hinweist. Durchschnittlich war auch die Komplexität der Materie. Die Bedeutung des Falles für den Kläger ist als mittel einzustufen. Unter Berücksichtigung aller Faktoren wird die volle Parteientschädigung auf Fr. 7'500.00 festgesetzt. Davon hat die Beklagte dem Kläger (nach Verrechnung) 3/5, mithin Fr. 4'500.00 zu ersetzen. Das Verwaltungsgericht erkennt:

E. 2.2.1

Als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin ist die Beklagte an die allgemeinen Grundsätze staatlichen Handelns gebunden, so auch an den in Art. 29 Abs. 2 BV statuierten Anspruch auf rechtliches Gehör (vgl. AGVE 2003, S. 436 f.; Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2017.13 vom 20. Juni 2018, Erw. II/2.3.1). Das rechtliche Gehör dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, der in die Rechtsstellung einer Person eingreift. Dazu gehört insbesondere deren Recht, sich vor Erlass des in ihre Rechtsstellung eingreifenden Entscheids zur Sache zu äussern (BGE 140 I 99, Erw. 3.4; 136 V 351, Erw. 4.4; 132 V 368, Erw. 3.1;

- 9 - 129 I 232, Erw. 3.2, je mit Hinweisen; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 1001). Dieser Gehörsanspruch ist nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts und des früheren Personalrekursgerichts nicht nur bei den Kündigungen mittels Verfügung, sondern auch bei denjenigen mittels vertraglicher Erklärung gewährleistet (AGVE 2008, S. 461 ff., Erw. II/7.2; Entscheide des Verwaltungsgerichts WKL.2020.17 vom 5. April 2022, Erw. II/1.2, WKL.2017.13 vom 20. Juni 2018, Erw. II/2.3.1, WKL.2016.7 vom 19. Oktober 2016, Erw. II/1.2.1, und WKL.2015.3 vom 10. November 2015, Erw. II/2.2; Entscheide des Personalrekursgerichts 2-KL.2012.1 vom 23. November 2012, Erw. II/2.2, und 2-KL.2007.3 vom 30. Mai 2008, Erw. II/7.2). Die Behörden müssen die Äusserungen der Betroffenen tatsächlich zur Kenntnis nehmen und sich damit in der Entscheidungsfindung und -begründung sachgerecht auseinandersetzen (BGE 136 I 184, Erw. 2.2.1; 123 I 31, Erw. 2c; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 1010).

E. 2.2.2

Im öffentlichen Dienstrecht kann auch eine relativ informelle Äusserungsmöglichkeit vor der Kündigung dem Gehörsanspruch genügen, sofern für den Betroffenen klar war, dass er mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechnen hatte (BGE 144 I 11, Erw. 5.3; Urteile des Bundesgerichts 8C_176/2015 vom 9. Februar 2016, Erw. 2.2, 8C_258/2014 vom 15. Dezember 2014, Erw. 7.2.4, und 2P.233/2000 vom 22. März 2001, Erw. 2c/bb; AGVE 2011, S. 395; 2003, S. 436 ff. mit Hinweis). Eine Anhörung darf nicht nur pro forma erfolgen. Damit ein faires Verfahren gewährleistet bleibt, muss die betroffene Person in der Lage sein, sich zu den vorgesehenen Massnahmen fundiert und wirksam äussern zu können. Dies bedingt, dass ihr ein gewisses Mass an Bedenk- und Vorbereitungszeit eingeräumt wird. Insbesondere darf dabei auch die Möglichkeit, sich beraten zu lassen, nicht unterlaufen werden. Diesen Erfordernissen kann mit der

Einräumung der Gelegenheit zur schriftlichen Äusserung in aller Regel problemlos Genüge getan werden, dies selbst bei Ansetzung einer vergleichsweise kurzen Frist. Wo die Anhörung indes – in gesetzlich zulässiger Weise – mündlich erfolgt, bedarf es besonderer Rücksichtnahme, indem die betroffene Person frühzeitig über den Gegenstand des Gesprächs ins Bild gesetzt wird. Denn dort, wo sie sich völlig unvermittelt mit bestimmten Vorhaltungen oder Rechtsfolgen konfrontiert sieht, besteht für eine wirksame Mitwirkung keine Gewähr (AGVE 2011, S. 395; Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2020.17 vom 5. April 2022, Erw. II/1.2; vgl. zu einer Anhörung lediglich pro forma auch die Urteile des Bundesgerichts 8C_158/2009 vom 2. September 2009, in BGE 136 I 39 nicht publizierte Erw. 6.5).

E. 2.2.3

Im Vorfeld der ersten Kündigung hätte der Kläger zwei Tage Zeit gehabt, um sich auf das geplante Kündigungsgespräch vom 29. August 2024 vorzubereiten. Unter den gegebenen Umständen hätte diese ohnehin sehr

- 10 - knapp bemessene Vorbereitungszeit kaum für eine wirksame Stellungnahme des Klägers ausgereicht. Nach übereinstimmender Parteidarstellung an der Befragung vor Verwaltungsgericht wurden dem Kläger die Gründe für die beabsichtigte Kündigung seines Anstellungsverhältnisses beim Telefongespräch mit B._____ vom 27. August 2024 nicht vorgängig erläutert, unter Hinweis darauf, dass alles Weitere am Termin selbst besprochen werden könne (Protokoll der Verhandlung vor Verwaltungsgericht vom 27. Oktober 2025 [nachfolgend: Protokoll], S. 5 und 11). Der Kläger hätte somit praktisch unvorbereitet in dieses Gespräch gehen müssen. Genügend Zeit, um einen (von der Rechtsschutzversicherung finanzierten) Rechtsbeistand zu finden, der ihn an den Termin hätte begleiten können, wäre dem Kläger gemäss seinen plausiblen Schilderungen an der Parteibefragung wohl auch nicht geblieben (vgl. Protokoll, S. 6). Dass sich der Kläger anfänglich zu einem Gespräch am 29. August 2024, 16.00 Uhr, bereit erklärte und tags darauf, am 28. August 2024, den Termin wieder absagte (vgl. KB 9), könnte tatsächlich, wie von ihm geltend gemacht, dem Umstand geschuldet gewesen sein, dass er sich bei der Terminvereinbarung überumpelt fühlte und sich seiner Rechte noch nicht vollumfänglich bewusst war (vgl. Protokoll, S. 5 f. und 9). Es ist sodann nachvollziehbar, dass er sich das rechtliche Gehör, wie in seiner Mail an B._____ vom 28. August 2024 (KB 9) erwähnt, auf dem Schriftweg wünschte oder zumindest über die (genauen) Kündigungsgründe schriftlich orientiert werden wollte. Eine Terminkollision wurde in der besagten Mail im Übrigen nicht explizit angeführt, und die Erklärung des Klägers, dass er sich nach reiflicher Überlegung dem Kündigungsgespräch und der damit verbundenen psychischen Belastung nicht ausgerechnet nach einer Therapiesitzung am Vormittag an jenem Donnerstag (29. August 2024) habe aussetzen wollen (Protokoll, S. 6), ist an sich schlüssig. Seine Vorgesetzten hätten auf die Mail des Klägers auch nachhaken können, wenn sie der Grund für die Terminabsage interessiert hätte. Dem darin geäusserten Wunsch des Klägers nach einer schriftlichen Gehörgewährung kam die Beklagte in der Folge nicht nach und bemühte sich auch nicht um einen Ersatztermin für ein mündliches Gehörgespräch. Stattdessen sprach sie am 28. August 2024 ohne vorgängige (mündliche) Gehörgewährung kurzerhand die Kündigung aus (KB 10). Mit dieser Vorgehensweise verletzte die Beklagte den Gehörsanspruch des Klägers. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass im Hinblick auf die Form der Gehörgewährung kein Wahlrecht des Arbeitnehmers besteht (Art. 6 Abs. 2 PR ist diesbezüglich nicht einschlägig und statuiert die Schriftform nur für

die Einräumung einer Bewährungszeit, was nicht mit der Gehörs-gewährung zu verwechseln ist). Allerdings wurde die beschriebene Gehörsverletzung durch die spätere Gehörs-gewährung im Vorfeld der vom Gemeinderat am 14. Oktober 2024 ausgesprochenen Kündigung des Anstellungsverhältnisses geheilt. Vor dem Kündigungsbeschluss des Gemeinderats vom 14. Oktober 2024 (KB 21) wurde der Kläger unstreitig zur beabsichtigten Kündigung seines

- 11 - Anstellungsverhältnisses angehört, indem seine damalige Rechtsvertre- terin die Gelegenheit erhielt, ihre Stellungnahme vom 7. Oktober 2024 (KB 19) beim Gemeinderat einzureichen. Damit setzte sich der Gemeinde- rat gemäss Protokollauszug der Sitzung vom 14. Oktober 2024 (KB 21) auch tatsächlich auseinander. Dem Gemeinderat oder dem Geschäfts- führer der Gemeindeverwaltung, der dieses Geschäft zuhanden des Ge- meinderats vorbereitete, lässt sich also zumindest keine fehlende Aus- einandersetzung mit den vom Kläger gegen die Kündigung seines Anstel- lungsverhältnisses vorgebrachten Argumenten vorwerfen. Dass eine ge- festigte Kündigungsabsicht nicht nur beim Vorgesetzten des Klägers, der bereits die Austrittsmodalitäten vollzogen hatte, sondern auch auf Seiten des für den Kündigungsentscheid zuständigen Gemeinderats schon be- stand, liegt in der Natur der Sache. Der nicht direkt involvierte Gemeinderat muss zwangsläufig auf die Einschätzung der direkt involvierten Verwal- tungsstellen vertrauen und tut dies in der Regel auch. Von einem "fait accompli" oder einer Gehörs-gewährung nur pro forma kann trotzdem nicht ausgegangen werden, weil der Gemeinderat vor Aussprache der Kündi- gung auch die Sichtweise des Klägers zur Kenntnis genommen und gewür- digt hat. Es erscheint zudem nicht völlig ausgeschlossen, dass der Gemein- derat mit Blick auf die vom Kläger präsentierten Argumente auf den Kün- digungsentscheid der untergeordneten Verwaltungsstellen zurückgekom- men wäre (vgl. in einer vergleichbaren Konstellation das Urteil des Bundes- gerichts 1C_130/2024 vom 30. Juli 2024, Erw. 5.1.2). Demzufolge ist die Kündigung des Anstellungsverhältnisses des Klägers zumindest in formeller Hinsicht insgesamt nicht zu beanstanden. 3.

E. 3

Bei einem Telefongespräch mit seinem Vorgesetzten vom 27. August 2024 erfuhr der Kläger von der beabsichtigten Kündigung seines Anstellungsver- hältnisses. Er wurde in diesem Zusammenhang zu einem mündlichen Ge- spräch eingeladen, das am 29. August 2024 stattfinden sollte.

E. 3.1.1

In der Sache bringt der Kläger vor, die Kündigung seines Anstellungsver- hältnisses sei ohne zureichenden sachlichen Grund, ohne Einräumung der in Art. 6 Abs. 2 PR vorgeschriebenen Bewährungszeit und somit miss- bräuchlich erfolgt. Eine Prüfung von mildereren Massnahmen als eine Kündi- gung des Anstellungsverhältnisses sei unterblieben. Die von der Beklagten angeführten vermeintlichen sachlichen Kündigungsgründe seien nicht ge- geben.

E. 3.1.2

Es sei nicht ersichtlich, weshalb aus organisatorischen Gründen eine vor- übergehende Reduktion des Pensums des Klägers auf 50% zur Gewähr- leistung eines stufenweisen Wiedereinstiegs mit dem Ziel der Wiedererlan- gung der vollen Erwerbsfähigkeit nicht möglich gewesen wäre. Schon frü- her hätten Polizisten in diesem Korps Teilzeit gearbeitet. Anlässlich von Gesprächen mit B. _____ vom 24. Juni 2024 und 5. August 2024 sei ein

derartiger, langsamer Wiedereinstieg besprochen worden. Damals sei

- 12 - nicht interveniert und dem Kläger mitgeteilt worden, dass eine kontinuierliche Steigerung des Pensums ausscheide. Im öffentlichen Dienstverhältnis bilde die Krankheit für sich genommen keinen Kündigungsgrund. Erforderlich sei vielmehr eine generelle gesundheitliche Nichteignung oder Untauglichkeit für die bisher ausgeübte Tätigkeit. Solange eine begründete Aussicht bestehe, dass der Betroffene die Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt wieder dauerhaft aufnehmen könne, sei eine Entlassung unzulässig. Spätestens seit der Mail des Klägers vom 20. Juli 2024 (KB 6) sei die Beklagte über die Wiedereinstiegspläne des Klägers informiert gewesen. Mit Mail vom 22. August 2024 (KB 8) sei sie mit dem Arztzeugnis vom 20. August 2024 (KB 4/5) bedient worden, woraus das Datum für einen Wiedereinstieg mit einem Pensum von 50%, der 1. September 2024, ersichtlich sei. Aufgrund der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers wäre die Beklagte verpflichtet gewesen, dem Kläger diesen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

E. 3.1.3

Der Kündigungsgrund des unzumutbaren Risikos bezüglich der zukünftigen Arbeitsfähigkeit des Klägers sei in der Kündigung durch den Gemeinderat unzulässigerweise nachgeschoben worden. Das Einspracheverfahren dürfe nicht dazu benützt werden, neue Kündigungsgründe zu erfinden. Abgesehen davon liege es im allgemeinen Betriebsrisiko eines Arbeitgebers, dass Arbeitnehmende krank würden und ausfielen. Eine gewisse Flexibilität und Organisation bei Krankheitsausfällen dürfe vom Arbeitgeber schon erwartet werden. Der Kläger sei seit Mai 2024 in Therapie und seit August 2024 in fachärztlicher Behandlung im Ambulatorium der Klinik Barmelweid. Er habe sämtliche Unterstützungsangebote angenommen, sei therapiemotiviert und habe intensiv an seiner Genesung gearbeitet und dabei gute Fortschritte erzielt. Das Risiko allein, dass der Kläger auch in Zukunft aus einem beliebigen Grund ausfallen könnte, rechtfertige keine Kündigung und stelle schon gar keinen triftigen Kündigungsgrund dar. Das Arbeitsteam des Klägers habe sich seit Krankheitsbeginn sehr fürsorglich gezeigt, wofür der Kläger sehr dankbar sei. Für organisatorische Engpässe sei der Kläger nicht verantwortlich. Solche könnten auch entstehen, wenn andere Mitarbeitende ausfielen. Es sei an der Beklagten, sich so aufzustellen, dass solche Ausfälle kompensiert werden könnten, ohne dass die übrigen Mitarbeitenden im grossen Stil Überstunden leisten müssten.

E. 3.1.4

Es werde sodann bestritten, dass der Kläger aus gesundheitlichen Gründen keine Waffen tragen könne. Eine diagnostizierte Depression führe nicht automatisch zum Verlust der Waffentragfähigkeit. Dass der Kläger an einer schweren Depression leide, habe sich die Beklagte so zurechtgelegt. Eine graduelle Abstufung sei ihr nie mitgeteilt worden. Ob die Waffentragfähigkeit bestehe, müsse medizinisch abgeklärt werden. Falls der Gemeinderat tatsächlich entsprechende Zweifel gehabt hätte, hätte er zwecks Klärung der Waffentragfähigkeit des Klägers ein psychologisches Gutachten in Auf-

- 13 - trag geben müssen. Einem solchen hätte sich der Kläger jederzeit unterzogen. Er habe auch therapeutische Hilfe in Anspruch genommen und sich in der Therapie stets und glaubhaft von Suizidgedanken distanziert. Hinweise für eine Fremdgefährdung hätten unbestrittenermassen nicht vorgelegen. Viele Menschen, darunter Polizisten, litten an Depressionen, was deren Einsatzfähigkeit nicht schmälere. Auch hier sei die Beklagte ihren Fürsorgepflichten als Arbeitgeberin nicht nachgekommen, indem sie ohne verlässliche

medizinische Einschätzung kurzerhand eine Waffentragunfähigkeit angenommen habe.

E. 3.1.5

Inwiefern durch die Absage des Gesprächstermins vom 29. August 2024 der Kläger seine Vertrauenswürdigkeit für die Beklagte verloren habe, sei nicht nachvollziehbar. Der Kläger habe jederzeit offen und ehrlich über seinen Gesundheitszustand kommuniziert. Er habe auch rechtzeitig eine Verschiebung des Termins beantragt. Ausserdem hätte er sich im August 2024 infolge seiner Krankschreibung ohnehin nicht für ein Gespräch zur Verfügung halten müssen. Das Recht auf eine schriftliche Stellungnahme zu einer beabsichtigten Kündigung des Anstellungsverhältnisses ergebe sich aus der Bundesverfassung (Art. 29 Abs. 2 BV) sowie aus Art. 6 Abs. 2 PR. Das Verhalten und die Integrität des Klägers hätten nie zu Beanstandungen Anlass gegeben, was auch der Mitarbeiterbewertung zum Probezeitgespräch vom 17. August 2023 (KB 23) entnommen werden könne. Dort sei der Kläger in allen Punkten gut bis sehr gut bewertet worden. Auch seither habe es keine Verfehlungen, mündliche oder schriftliche Abmahnungen oder sonstige Beschwerden gegeben.

E. 3.2.1

Die Beklagte hält dagegen, es sei nicht korrekt, dass in öffentlichen Dienstverhältnissen gesundheitliche Probleme keinen sachlichen Kündigungsgrund bildeten. In Art. 6 Abs. 1 lit. e PR werde die mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit ausdrücklich als (vom Arbeitnehmer unverschuldeter) Kündigungsgrund erwähnt. Nach der Rechtsprechung gehörten dazu auch gesundheitliche Probleme. Es sei deshalb auch dem öffentlichen Arbeitgeber erlaubt, das Anstellungsverhältnis nach Ablauf der Sperrfrist (nach Art. 336c OR) zu kündigen, wenn eine Erkrankung über längere Zeit andauere, sich keine baldige Verbesserung abzeichne und eine Weiterbeschäftigung nicht zumutbar sei. Der Kläger leide an einer Depression und sei deswegen im Kündigungszeitpunkt (14. Oktober 2024) schon seit fünf Monaten (seit 14. Mai 2024) zu 100% arbeitsunfähig gewesen. Unter Berücksichtigung der kurzen (knapp 1,5-jährigen) Anstellungsdauer, des ungewissen Heilungsverlaufs sowie der medizinischen Einschätzung (gemäss Bericht der Klinik Barmelweid vom 24. September 2024 [KB 22]) stelle die fünfmonatige vollständige Arbeitsunfähigkeit des

- 14 - Klägers eine länger andauernde Krankheit im Sinne der Rechtsprechung dar. Entgegen der (beweislosen) Behauptung des Klägers sei im Zeitpunkt der angefochtenen Kündigung (14. Oktober 2024) eine Besserung seines gesundheitlichen Zustands innert angemessener Frist nicht absehbar gewesen. In seiner Mail vom 20. Juli 2024 (KB 6) habe der Kläger gerade noch kein konkretes Datum für einen Wiedereinstieg nennen können. In der Folgezeit sei der Kläger weiterhin ambulant wegen einer mittelgradigen depressiven Episode behandelt worden und per Anfang Oktober 2024 sei sogar eine stationäre Behandlung geplant gewesen. Mit einer baldigen wesentlichen Verbesserung seines Gesundheitszustands sei somit Mitte Oktober 2024 nicht zu rechnen gewesen. Ein Wiedereinstieg mit einem Teilzeitpensum von 50% zu einem noch unbekanntem Zeitpunkt möge dem Wunsch des Klägers entsprochen haben. Gesundheitlich sei er dazu im Kündigungszeitpunkt allerdings nicht in der Lage gewesen. Hinzu komme, dass ein so geringes Pensum für die Beklagte organisatorisch kaum zu handhaben sei. Die Regionalpolizei R. _____ bestehe aus einem kleinen Team von rund einem Dutzend Mitarbeitenden. Sämtliche Polizisten arbeiteten mindestens mit einem Pensum von 80%

und seien auch entsprechend einsetzbar. Für die Gewährleistung eines ordnungsgemässen und sicheren Polizeibetriebs sei es unabdingbar, dass alle Polizisten alle Aufgaben in ihrer jeweiligen Schicht uneingeschränkt bewältigen und sich gegenseitig vertreten könnten. Der Aufgabenkatalog des Klägers als Regionalpolizist stehe nicht im Belieben der Beklagten, sondern werde gesetzlich vorgegeben (vgl. § 4 des Gesetzes über die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit vom 6. Dezember 2005 [Polizeigesetz, PolG; SAR 531.200] i.V.m. §§ 2 ff. des Dekrets über die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit vom 6. Dezember 2005 [Polizeidekret, PolD; SAR 531.210]). Die Bewältigung der vielfältigen Aufgaben eines Regionalpolizisten setze eine stabile psychische Verfassung und eine uneingeschränkte Belastbarkeit voraus, zumal die meisten Aufgaben einem teilweise erheblichen Zeitdruck unterworfen seien. Die Regionalpolizei sei rund um die Uhr Ansprechpartner für die Bevölkerung und für die lokale Sicherheit zuständig. Eine Aufteilung der Aufgaben nach dem Kriterium der psychischen Belastung sei nicht praktikabel. Dem Kläger nur "leichte" Routearbeiten zuzuweisen und ihn von Pikett-Einsätzen zu befreien wäre für die übrigen Mitarbeitenden eine unzumutbare Mehrbelastung gewesen. Gemäss Rechtsprechung gebe es bei mangelnder (gesundheitlicher) Eignung zu Recht keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine massgeschneiderte Stelle.

E. 3.2.2

Der Kündigungsgrund des unzumutbaren Risikos bezüglich der zukünftigen Arbeitsfähigkeit des Klägers sei nicht nachgeschoben worden, sondern

- 15 - bereits im dem Kläger am 2. Oktober 2024 zugestellten Protokollentwurf (KB 18) aufgeführt gewesen. Im Übrigen sei das Nachschieben von Kündigungsgründen zulässig, solange es sich um Ereignisse handle, die sich vor dem Aussprechen der Kündigung zugetragen hätten. Das erwähnte Risiko sei der Beklagten mit Rücksicht auf ihre Fürsorgepflichten gegenüber den anderen Mitarbeitenden unzumutbar gewesen. Zur Aufrechterhaltung eines geordneten Betriebs sei die Beklagte auf den uneingeschränkten Einsatz sämtlicher Mitarbeitender angewiesen. Ein längerfristiger Ausfall eines Regionalpolizisten sei für das Team nicht trag- und verkraftbar. Dass im vorliegenden Fall die Mehrbelastung für das Team erheblich und zu gross gewesen sei, zeige sich daran, dass die Beklagte gezwungen gewesen sei, für den ausgefallenen Kläger einen Ersatz zu suchen. Auch der öffentliche Arbeitgeber habe ein legitimes Interesse daran, nicht dauerhaft mit befristeten Übergangslösungen operieren zu müssen, sondern den Betrieb im Falle eines krankheitsbedingten Ausfalls früher oder später wieder in geordneten Bahnen zu lenken.

E. 3.2.3

Basierend auf verschiedenen Feststellungen im ärztlichen Bericht der Klinik Barmelweid vom 24. September 2024 (KB 22) – mittelgradige Depression, existenzielle Ängste, Neigung zu Panikattacken mit Herzrasen und unklarem Denken in Momenten der Überforderung sowie Planung einer stationären Aufnahme per Anfang Oktober – sei die Beklagte der nachvollziehbaren Auffassung, dass der Kläger zum Schutz der öffentlichen Sicherheit keine Waffe mehr tragen dürfe. Man möge sich die verheerenden Konsequenzen vorstellen, würde die Beklagte den Kläger im Wissen, dass er in Überforderungssituationen nicht mehr klar denken könne, eine Waffe tragen lassen. Als oberste kommunale Polizeibehörde verfüge die Beklagte bei ihrem Handeln, wozu auch der Entscheid gehöre, wer eine Waffe tragen dürfe, über einen Beurteilungsspielraum (sog.

polizeirechtliches Opportunitätsprinzip). Angesichts der Schwere der Gefahr und der massiven Auswirkungen eines unkontrollierten Waffeneinsatzes sei die Beklagte berechtigt und verpflichtet, die Waffentragfähigkeit des Klägers aus polizeilicher Sicht (vorsorglich) zu verneinen. Inwiefern dies auch aus medizinischer Sicht notwendig sei, sei mittels eines hiermit beantragten medizinischen Gutachtens zu klären. Polizeikräfte leisteten ihren Dienst grundsätzlich bewaffnet. Polizisten seien verpflichtet, von polizeilichen Zwangsmitteln, wie z.B. ihrer Dienstwaffe, Gebrauch zu machen, soweit die Wichtigkeit der Diensthandlung, die Bedeutung der verletzten Interessen und die Wahrung der polizeilichen Autorität es rechtfertigten (§ 23 der Verordnung über die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit vom 26. Mai 2021 [Polizeiverordnung, PolV; SAR 531.211]). Könne der Kläger aus gesundheitlichen Gründen keine Waffe tragen, sei er nicht in der Lage, diese fundamentale polizeiliche Aufgabe wahrzunehmen. Es liege mit anderen Worten eine mangelnde Eig-

- 16 - nung zur Verrichtung der vereinbarten Arbeitsleistung vor, was nach Art. 6 Abs. 1 lit. e PR einen sachlichen Kündigungsgrund darstelle.

E. 3.2.4

Die Ausführungen des Klägers im Zusammenhang mit dem Verlust seiner Vertrauenswürdigkeit für die Beklagte seien unzutreffend. An der Begründung im Kündigungsbeschluss vom 14. Oktober 2024 werde vollumfänglich festgehalten. Ergänzend sei anzumerken, dass die positive Bewertung des Klägers nach Ablauf der Probezeit für die Fragestellungen im vorliegenden Prozess sowohl in zeitlicher als auch sachlicher Hinsicht irrelevant sei.

E. 3.3.1

Die Gründe für eine ordentliche Kündigung des Anstellungsverhältnisses von Mitarbeitenden der Beklagten durch den Gemeinderat werden in Art. 6 Abs. 1 PR geregelt, der den folgenden Wortlaut aufweist: Die Kündigung kann durch den Gemeinderat nur erfolgen, wenn triftige Gründe vorliegen, insbesondere a) Unbefriedigende Erledigung der Aufgaben über eine längere Zeit; b) Ungenügender Einsatz über eine längere Zeit; c) Ablehnung der Übernahme einer zumutbaren, anderen Aufgabe infolge von organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen mit Bestandsgarantie; d) Erhebliche oder regelmässige Störung der Arbeitsgemeinschaft; e) Mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit. Aus dem Wortlaut dieser Bestimmung lässt sich unmittelbar ableiten, dass die Aufzählung nur beispielhaft und nicht abschliessend ist. Massgebend ist letztlich allein, dass sachlich zureichende Gründe vorliegen (Entscheidung des Verwaltungsgerichts WKL.2019.3 vom 20. September 2021, Erw. II/2.3.1, WKL.2017.9 vom 26. April 2018, Erw. II/2.3.1; WKL.2014.2 vom 28. April 2014, Erw. II/3.3.1). Als sachliche Kündigungsgründe gelten namentlich die mangelnde Eignung für die im Anstellungsvertrag vereinbarte Arbeit oder die längerfristige oder dauernde Verhinderung an der Aufgabenerfüllung (Entscheidung des Verwaltungsgerichts WKL.2018.12 vom

E. 3.3.2

Im Zeitpunkt der ersten Kündigung seines Anstellungsverhältnisses mit Kündigungsschreiben vom 28. August 2024 (KB 10) war der Kläger seit

E. 3.3.3

Eine mangelnde Eignung des Klägers respektive eine medizinische Untauglichkeit lässt sich zumindest bezogen auf den Kündigungszeitpunkt auch nicht daraus ableiten, dass bei ihm das Risiko für eine erneute psychische Dekompensation gegenüber einem Durchschnittspolizisten erhöht gewesen sein mag. Hätte der Kläger schon mehrere depressive Episoden mit wochen- oder monatelanger Arbeitsunfähigkeit hinter sich gehabt, wäre der Schluss auf eine mangelnde Eignung zur Ausübung des Polizeiberufs, der an die psychische Stabilität und Belastbarkeit erhöhte Anforderungen stellt, allenfalls zulässig gewesen. Aus einer einmaligen Episode, die konsequent und erfolgsversprechend behandelt wurde (immerhin wurde dem Kläger vor der ersten Kündigung seines Anstellungsverhältnisses eine – ausbaubare – Arbeitsfähigkeit von 50% per 1. September 2024 ärztlich bescheinigt; vgl. KB 22), lassen sich hingegen (noch) keine entsprechenden Schlüsse ziehen. Das gilt speziell für depressive Episoden, die – wie beim Kläger im Frühjahr 2024 – durch äussere Ereignisse ausgelöst wurden (vgl. Protokoll, S. 8) und sich (in vergleichbarer Ausprägung) nicht zwingend wiederholen müssen. Ein erhöhtes Risiko für einen krankheitsbedingten Ausfall für sich genommen reicht für die Annahme einer mangelnden Eignung nicht aus. Dieses Risiko gehört nach zutreffender Auffassung des Klägers zum gewöhnlichen Betriebsrisiko eines Arbeitgebers. Seiner Fürsorgepflicht für die übrigen Mitarbeitenden kann der Arbeitgeber dadurch nachkommen, dass er für den Fall eines längeren krankheitsbedingten Ausfalls organisatorische Vorkehrungen zur Vermeidung einer Überbelastung der restlichen Mitarbeitenden trifft. Dazu ist er ohnehin gezwungen, weil auch körperliche Beschwerden, für welche das Risiko bei der Ausübung des Polizeiberufs im Vergleich etwa zu reinen Bürotätigkeiten ebenfalls erhöht ist, und zwar deutlich, zu wochen- oder monatelangen Ausfällen oder Einschränkungen einzelner Mitarbeitender führen können; ebenso die bereits erwähnten ferienbedingten Abwesenheiten. Richtig ist zwar, dass auch der öffentliche Arbeitgeber ein legitimes Interesse daran hat, nicht dauerhaft mit befristeten Übergangslösungen operieren zu müssen, sondern den Betrieb im Falle eines krankheitsbedingten Ausfalls früher oder später wieder in geordnete Bahnen zu lenken (vgl. die Entscheidung des Verwaltungsgerichts WKL.2019.3 vom 20. September 2021, Erw. II/2.4.3, S. 19). Nach einer krankheitsbedingten Absenz im Umfang von rund dreieinhalb Monaten (am 28. August 2024) mit damals intakten Aussichten auf eine kurz bevorstehende Rückkehr des Klägers an den Arbeitsplatz (geplant und ärztlich bescheinigt per 1. September 2024) kann wohl kaum von einem dauerhaften Zustand mit der Notwendigkeit von ständigen befristeten Übergangslösungen gesprochen werden, selbst wenn sich die Phase des Wiedereinstiegs mit Steigerung des anfänglichen Pensums von 50% auf ein Vollzeitpensum (oder allenfalls ein solches von 80%) noch über einige Monate erstreckt hätte. Im referenzierten Fall, den das Verwaltungsgericht am 20. September 2021 beurteilt hat, unterschied sich

- 22 - die Sachlage deutlich vom hier zugrunde liegenden Sachverhalt. Der krankheitsbedingte Ausfall jenes Arbeitnehmers hatte im Kündigungszeitpunkt bereits neun Monate andauert und dessen Rückkehr an den Arbeitsplatz bzw. Fähigkeit zur Wiederaufnahme der bisherigen Tätigkeit war wegen eines sehr komplexen Heilungsprozesses mit diversen gesundheitlichen Rückschlägen wesentlich ungewisser. Damit lässt sich der vorliegende Fall des Klägers nicht vergleichen. Weil nach dem oben Gesagten im erhöhten Risiko für einen zukünftigen krankheitsbedingten Ausfall aufgrund der konkreten Umstände im Kündigungszeitpunkt (noch) kein sachlicher Kündigungsgrund (der mangelnden Eignung) zu erblicken ist, braucht nicht abschliessend entschieden zu werden, ob dieser Kündigungsgrund von der Beklagten (zulässigerweise)

nachgeschoben wurde. Die bundesgerichtliche Rechtsprechung ist bezüglich des Nachschiebens von Kündigungsgründen allerdings sehr grosszügig (vgl. BGE 142 III 579), weshalb nichts dagegenspricht, die betreffenden Umstände (erhöhtes Krankheits- bzw. Arbeitsunfähigkeitsrisiko) zu berücksichtigen.

E. 3.3.4

Für die dem Kläger abgesprochene Waffentragfähigkeit im Kündigungszeitpunkt (vgl. Protokoll, S. 10) fehlt es abermals am genügenden Beweis. Als nicht (hinreichend) geeignet für den Beweis der Waffentragfähigkeit im Kündigungszeitpunkt (28. August 2024 oder 14. Oktober 2024) erscheint das von der Beklagten beantragte, im vorliegenden Prozess durchzuführende gerichtliche Gutachten. Daher kann in zulässiger antizipierter Beweiswürdigung (vgl. dazu statt vieler: BGE 144 II 427, Erw. 3.1.3; 141 I 60, Erw. 3.3) auf die Einholung eines solchen Gutachtens verzichtet werden. Der heutige psychische Zustand des Klägers lässt sich nicht mit demjenigen im August oder Oktober 2024 vergleichen. Er hinterlässt einen stabilen psychischen Eindruck und hat beruflich – als Polizist – wieder Fuss gefasst (Protokoll, S. 8). Eine retrospektive Beurteilung seines damaligen psychischen Zustands wäre daher mit erheblichen Unsicherheiten behaftet. Das gilt im speziellen Masse für episodenhaft auftretende Krankheiten wie eine Depression. Für ein reines Aktengutachten ohne Explorationsgespräche mit dem Kläger, das zuverlässige Aussagen zum damaligen Gesundheitszustand des Klägers und einer davon ausgehenden Selbst- und/oder Fremdgefährdung machen kann, dürfte es wiederum an genügenden medizinischen Akten aus der fraglichen Zeit fehlen, die eine gründliche Abklärung des spezifisch vom Waffentragen ausgehenden Risikopotenzials erlauben würden. Ob allfällige Berichte zum Verlauf der ambulanten und stationären Psychotherapie insoweit hinreichend aufschlussreich wären, erscheint zweifelhaft, auch mit Blick auf die Ausführungen im ärztlichen Bericht der Klinik Barmelweid vom 24. September 2024 (KB 22), wonach die Waffentragfähigkeit durch ein unabhängiges Gutachten abgeklärt werden müsste. Aktengutachten bzw. -berichte sind jedenfalls nur zulässig, wenn

- 23 - ein lückenloser Befund vorliegt und es im Wesentlichen bloss um die ärztliche Beurteilung eines an sich feststehenden medizinischen Sachverhalts geht (vgl. das Urteil des Bundesgerichts 8C_843/2014 vom 18. März 2015, Erw. 5.4 mit weiteren Hinweisen). Die Beweislosigkeit dessen, dass der Kläger im Kündigungszeitpunkt nicht waffentragfähig war, ist von der Beklagten zu tragen. Sie hat es sich selbst zuzuschreiben, dass sie vor Aussprache der Kündigung nicht von sich aus ein psychologisches oder psychiatrisches Gutachten zur Abklärung eines allfälligen Gefährdungspotenzials des Klägers eingeholt hat, in der Meinung, sie könne dieses selbst einschätzen. Unbewiesen ist sodann die Darstellung des Chefs Regionalpolizei, wonach der Kläger bezüglich seiner Waffentragfähigkeit seinerzeit erfolglos zu einem psychologischen/psychiatrischen Attest aufgefordert worden sei (Protokoll, S. 10 und 13). Bei ernsthaften diesbezüglichen Bedenken hätte die Beklagte ein derartiges Attest oder ein Gutachten aufgrund ihrer Weisungsbefugnis ohnehin anordnen und durchsetzen können und auch müssen. Und selbst wenn man der Beklagten aufgrund ihres grossen polizeilichen Ermessens zugestünde, einem psychisch angeschlagenen Polizisten das Waffentragen (vorsorglich, bis zur gutachterlichen Klärung der Waffentragfähigkeit) zu verbieten, lässt sich daraus kein sachlicher Kündigungsgrund (der mangelnden Eigenschaft) konstruieren. Alles andere würde einen Freipass für die Beklagte bedeuten, durch den Entzug der Waffentragbefugnis einen unliebsam gewordenen Mitarbeitenden loszuwerden, ohne dafür einen sachlichen Kündi-

gungsgrund vorweisen zu müssen. Zu Bedenken hinsichtlich des Waffeneinsatzes könnten denn letztlich auch schon Arbeitskonflikte oder eine anderweitige psychische Belastungssituation ohne Krankheitswert geben. Von ärztlicher Seite bestanden in Bezug auf den Kläger jedenfalls keine solchen Bedenken, ansonsten ihm im Arztzeugnis vom 20. August 2024 (KB 4/5) keine 50-prozentige Arbeitsfähigkeit – als Polizist – hätte bescheinigt werden dürfen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang schliesslich die Aussage des Geschäftsführers der Gemeindeverwaltung an der Befragung vor Verwaltungsgericht, dass die vermeintlich eingeschränkte oder fehlende Waffentragfähigkeit für ihn als Kündigungsgrund so oder so nicht im Vordergrund gestanden habe (Protokoll, S. 13).

E. 3.3.5

Als einzigen Grund für den Verlust der Glaubwürdigkeit des Klägers und ein daraus resultierendes irreparabel zerstörtes Vertrauensverhältnis führte die Beklagte im Kündigungsschreiben vom 28. August 2024 (KB 10) die vom Kläger per Mail vom 28. August 2024 (KB 9) getätigte "unbegründete" Absage des auf den 29. August 2024 anberaumten Gehörgesprächs an. Weitere Vorkommnisse, die das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien getrübt hätten, wurden damals nicht genannt. Im Kündigungsbeschluss vom 14. Oktober 2024 (KB 21) wurde dem Kläger aber zusätzlich vorgehalten, dass er das Vertrauensverhältnis durch die sachwidrige Begründung - 24 - seiner erneuten 100-prozentigen Krankschreibung vom 3. September 2024 (KB 14) unheilbar beschädigt habe. Im Schreiben vom 16. September 2024 (KB 15) habe die damalige Rechtsvertreterin des Klägers behauptet, der Kläger habe erneut krankgeschrieben werden müssen, weil er auch nach dem Telefongespräch zwischen der Rechtsvertreterin und B._____ mehrfach mit Kontaktaufnahmen seitens der Beklagten behelligt worden sei, was nachweislich falsch sei. Zwischen dem 2. und 3. September 2024 hätten keine solchen Kontaktaufnahmen stattgefunden. Im Übrigen habe diese Darstellung der Feststellung im ärztlichen Bericht der Klinik Barmelweid vom 24. September 2024 (KB 22) widersprochen, wonach der Kläger schon am 30. August 2024 aufgrund einer psychischen Dekompensation nach erhaltener Kündigung per 1. September 2024 krankgeschrieben worden sei. An der Befragung vor Verwaltungsgericht liess sich nicht abschliessend und verlässlich klären, ob und inwieweit der Kläger B._____ die Absage des Termins vom 29. August 2024 im Vergleich zum Inhalt der Mail vom 28. August 2024 (KB 9) noch zusätzlich (allenfalls unter Angabe einer Terminkollision) begründete (Protokoll, S. 6 und 9). Doch selbst wenn es diesbezüglich bei der Mail des Klägers vom 28. August 2024 (KB 9) geblieben wäre, ist nicht nachvollziehbar, inwiefern die darin enthaltene Nachricht ein zuvor noch intaktes Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien unwiderrufflich zerstört haben könnte. Der darin geäusserte Wunsch nach einer schriftlichen Auflistung der Kündigungsgründe ist verständlich, ebenso derjenige nach einem neuen Gesprächstermin, damit dem Kläger mehr Zeit geblieben wäre, sich rechtlich beraten zu lassen (vgl. Protokoll, S. 6). Und selbst wenn man dem Kläger unterstellen würde, er habe eine Terminkollision bloss vorgegaukelt (vgl. Protokoll, S. 12) und es mit seiner Terminabsage ausschliesslich darauf angelegt, eine Kündigung noch vor Ende August 2024 zu vereiteln, wäre die dadurch entstandene Verzögerung bei der Vertragsauflösung primär der Beklagten anzulasten, indem sie für die Gehörgewährung zeitlich sehr eng disponierte. Aufgrund der sehr kurzfristigen Einladung des Klägers zum Gehörgespräch musste sie von Anfang an damit rechnen, dass ein Termin nicht mehr vor Ende August 2024 zustande kommen könnte. Das Verhalten des Klägers erscheint unter keinem Titel treuwidrig. Er wahrte damit

lediglich seine berechtigten Interessen. Die Ausführungen der damaligen Rechtsvertreterin des Klägers in deren Schreiben vom 16. September 2024 (KB 15) mögen die Beklagte in ihrem Willen bestärkt haben, das Anstellungsverhältnis mit dem Kläger aufzu- lösen. Als Ursache für die Kündigung scheiden sie jedoch rein aufgrund der zeitlichen Abfolge eher aus. Dass sie durchwegs und nachweislich falsch sein sollen, ist obendrein zweifelhaft. Aufgrund der im Recht liegenden WhatsApp-Nachrichten (vgl. KB 13) könnte es durchaus sein, dass B._____ den Kläger trotz Anzeige des Rechtsverhältnisses weiterhin direkt kontaktierte, obwohl er dazu an der Befragung vor

- 25 - Verwaltungsgericht keine konkrete Erinnerungen hatte (Protokoll, S. 13). Dass der Kläger diese Kontaktversuche als Belastung empfand, ist aufgrund der gemäss Bericht der Klinik Barmelweid vom 24. September 2024 (KB 22) durch die Kündigung ausgelösten erneuten psychischen Dekompensation des Klägers naheliegend. Schliesslich stimmt es, dass der Kläger erst am 3. September 2024 wieder (per 1. September 2024) zu 100% krankgeschrieben wurde (KB 14). Auch wenn die Belastung durch die Kontaktversuche der Beklagten nicht primär ursächlich war für die psychische Dekompensation des Klägers (sondern die vorausgegangene Kündigung als solche), dürfte sie zumindest nicht zur Verbesserung der Situation beigetragen haben. Im Kontext einer Einsprache gegen eine Kündigung gehören pointierte und zugespitzte Aussagen zum Repertoire von Rechtsanwälten. Jedenfalls ist auch in diesem Zusammenhang nicht nachvollziehbar, dass die Ausführungen klägerischerseits, die nicht einmal vom Kläger persönlich stammten, geeignet gewesen wären, die Glaubwürdigkeit des Klägers grundlegend zu erschüttern, zumal es letzten Endes auch gar keine Rolle spielt, welche Handlungen der Beklagten in welchem Mass für seine nach der Kündigung aufgetretenen psychischen Probleme ursächlich waren oder gemacht wurden. Ein gestörtes Vertrauensverhältnis kann nur dann als sachlicher Kündigungsgrund herhalten, wenn der Anlass dafür objektiv, d.h. auch für Dritte nachvollziehbar ist (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-897/2012 vom 13. August 2012, Erw. 6.3.2; Entscheide des Verwaltungsgerichts WBE.2022.81 vom 6. Dezember 2022, Erw. II/3.2, und WBE.2015.285 vom

E. 3.3.6

In einer Gesamtwürdigung lässt sich dem Kläger keine mangelnde Eignung oder medizinische Untauglichkeit im Sinne von Art. 6 Abs. 1 lit. e PR wegen lange andauernder Krankheit mit im Kündigungszeitpunkt ungewissen Genesungsaussichten und nicht absehbarer Rückkehr an den Arbeitsplatz, relevantem erhöhtem Risiko für zukünftige krankheitsbedingte Ausfälle oder fehlender Waffentragfähigkeit nachweisen. Erst recht nicht hat er sich eines nachweislichen (treuwidrigen) Verhaltens schuldig gemacht, das als sachlicher Kündigungsgrund im Sinne von Art. 6 Abs. 1 PR zu würdigen wäre. Demzufolge ist von einer Kündigung des Anstellungsverhältnisses ohne einen sachlich zureichenden bzw. "triftigen" Grund auszugehen. Demgegenüber wird vom hierfür beweispflichtigen Kläger nicht hinreichend dargelegt, weshalb die Kündigung darüber hinaus missbräuchlich (im Sinne von Art. 336 OR) gewesen sein soll. Allenfalls wird der Begriff der Missbräuchlichkeit nicht entsprechend rechtstechnisch verstanden und mit der

- 26 - (widerrechtlichen) Kündigung ohne sachlichen Grund gleichsetzt. Eine Konstellation gemäss Art. 336 Abs. 1 und 2 OR, ein damit aufgrund der Schwere vergleichbarer Tatbestand oder sich eine aus der Art und Weise der Ausübung des Kündigungsrechts ergebende Missbräuchlichkeit ist jedenfalls nicht ohne weiteres ersichtlich (vgl. dazu BGE 136 III 513, Erw. 2.3 = Pra 2011 Nr. 40 S. 289; BGE 132 III 115, Erw. 2.1 f.; Urteile des

Bundesverwaltungsgerichts A-5493/2017 vom 6. Dezember 2018, Erw. 6.1, A-4128/2016 vom 27. Februar 2017, Erw. 6.2, und A-6277/2014 vom 16. Juni 2015, Erw. 12.1). Einzig die Mitteilung der Kündigung an die Arbeitskollegen des Klägers vor dem Zugang des Kündigungsschreibens vom 28. August 2024 (KB 10) beim Kläger (vgl. KB 11) erscheint aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes heikel (vgl. ULLIN STREIFF/ ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Auflage 2012, N. 8 zu Art. 328 OR, S. 529), erfüllt aber den Tatbestand der missbräuchlichen Kündigung für sich genommen nicht. Das Unrecht, welches der Kläger durch den vereitelten Wiedereinstieg bei der Beklagten und die vorschnelle Kündigung seines Anstellungsverhältnisses inklusive zügiger Neubesetzung seiner Stelle erfahren hat (vgl. dazu Klage, Rz. 59), geht in der Widerrechtlichkeit der sachlich unbegründeten Kündigung auf. Inwieweit der Kläger nach Aussprache der Kündigung vom

E. 4

Mit Mail vom 28. August 2024 sagte A._____ den Termin ab und bat stattdessen um Gehörs-gewährung im Rahmen einer schriftlichen Stellung-nahme.

E. 4.1

Erweist sich eine Kündigung nachträglich als widerrechtlich, hat der Mitar-beiter Anspruch auf Entschädigung. Diese bemisst sich nach den Bestim-mungen über die missbräuchliche Kündigung des Schweizerischen Obliga-tionenrechts (Art. 40 Abs. 4 PR). Damit wird auf Art. 336a OR verwiesen, wonach die Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung den Betrag nicht übersteigen darf, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht (Abs. 2). Vorliegend liegt eine Entschädigung im Betrag von Fr. 43'767.50 im Streit, was gemäss den Berechnungen des Klägers fünf massgeblichen durchschnittlichen Monatslöhnen (brutto, inkl. Anteil 13. Monatslohn) entsprechen soll (5 x Fr. 8'753.50). Der Bestimmung des durchschnittlichen Bruttomonatslohns legt der Kläger Bruttomonatslöhne in den Monaten Januar bis Juni 2024 (KB 3) sowie einen 13. Monatslohn in der Höhe von Fr. 7'650.00 bzw. einen monatlichen Anteil von Fr. 637.50 (Fr. 7'650.00 / 12) zugrunde. Nach dem Dafürhalten der Beklagten müsste der durchschnittliche Brutto-monatslohn auf Basis des letzten Monats- oder Jahreslohns bestimmt wer-den.

E. 4.2

Die Entschädigung nach Art. 336a Abs. 2 OR hat sowohl Strafcharakter als auch Genugtuungsfunktion und soll die durch eine ungerechtfertigte Kün-

- 28 - digung erlittene Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers abgelten. Die Höhe der Entschädigung wird vom Gericht nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund der Umstände des Einzelfalles festgesetzt und hat sich entscheidend nach der Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers, der Schwere der Persönlichkeitsverletzung, der Dauer der Anstellung, dem Alter des Arbeitnehmers, den Auswirkungen der Kündigung, dem Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, der finanziellen Situation der Parteien und der Schwere eines Mitverschuldens des Arbeitnehmers zu richten (BGE 123 III 391; BGE 116 II 500 E. 5a; Urteile des Bundesgerichts 8C_620/2013 vom 25. Februar 2014, Erw. 4.1, 4A_660/2010 vom 11. März 2001, Erw. 3.2, 4C.253/2005 vom 16. November 2005, Erw. 2.1, und 4C.67/2003 vom 5. Mai 2003, Erw. 4.3; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 3 zu Art. 336a; ADRIAN STAEHELIN, Zürcher Kommentar, Teilband V 2c, Der Arbeitsvertrag, Zürich/Basel/Genf 2014, N. 6 f zu Art. 336a; MANFRED REHBINDER/JEAN-FRITZ STÖCKLI, Berner Kommentar, Der Ar-beitsvertrag, Art.

331–355 und Art. 361–362 OR, Bern 2014, N. 9 ff. zu Art. 336a). Massgebend für die Berechnung der Entschädigung ist der Bruttolohn ohne Sozialabzüge, da die Entschädigung ihrerseits solchen Abzügen nicht unterliegt, weil sie kein Erwerbseinkommen bildet; regelmässig ausgerichtete Zulagen, z.B. Gratifikationen und der 13. Monatslohn, sind zuzurechnen (STAEHELIN, a.a.O., N. 6 zu Art. 336a; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 3 zu Art. 336a; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., N. 10 zu Art. 336a). Als massgebender Bruttomonatslohn kommt der letzte Monatslohn oder der Durchschnitt des letzten Jahres vor der Kündigung infrage. Vorbehaltlich besonderer Umstände ist der letzteren Lösung der Vorzug zu geben, da damit Schwankungen ausgeglichen und unregelmässige Zahlungen automatisch berücksichtigt werden (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 3 zu Art. 336a).

E. 4.3

Der Kläger begründet die eingeklagte Entschädigungshöhe von fünf Monatslöhnen mit der von ihm geltend gemachten Gehörsverletzung und einem hohen Grad an Missbräuchlichkeit der Kündigung, die er vor allem aus den Umständen der Kündigung ableitet, die besonders persönlichkeitsverletzend gewesen seien. Der Beklagten wird im Einzelnen zur Last gelegt, sie habe sich weder ernsthaft nach dem Gesundheitszustand des Klägers und dessen Wiedereinstiegsmöglichkeiten erkundigt noch die Argumente des Klägers zur Kündigung anhören wollen. Der Dienstplan für den Monat September 2024 (KB 12) sei frühzeitig abgeändert, ein neuer Polizist im Vollzeitpensum angestellt und das Team vor Mitteilung an den Kläger über dessen Kündigung informiert worden. Die Beklagte habe sich nicht um die Fortführung des Arbeitsverhältnisses bemüht und entsprechende Möglichkeiten mit dem

- 29 - Kläger geprüft. Auch das Verhalten der Beklagten nach der Kündigung lasse jegliche Treuepflichten und Rücksichtnahme auf den Arbeitnehmer vermissen. Anstatt sich an den üblichen Kommunikationsweg zu halten, habe die Beklagte ihre Machtposition ausgenützt, zwei uniformierte Kollegen unangekündigt zum Abholen des Postenschlüssels beim Kläger vorbeigeschickt und ihn trotz seines Vertretungsverhältnisses direkt mit WhatsApp-Nachrichten, Mails und Telefonanrufen behelligt. Diese Belastung habe bei ihm zu einer psychischen Dekompensation und schliesslich zu einer erneuten vollständigen Krankschreibung geführt. Mit der Zustellung der Aufhebungsvereinbarung habe dann die Beklagte auch noch versucht, dem Kläger die Chancen auf Anfechtung einer Kündigung zu nehmen. Eine solche Aufhebungsvereinbarung wäre aufgrund ihrer Unausgewogenheit voraussichtlich sogar ungültig. Die Kündigung sei wie eine fristlose Entlassung gehandhabt worden. Er sei per sofort freigestellt worden und habe sein Arbeitsmaterial noch vor seiner Anhörung zurückgeben müssen. Ferner sei ihm angekündigt worden, dass ihm sein Mobiltelefonabonnement (das explizit geschäftlich und privat habe genutzt werden dürfen) nun in Rechnung gestellt werde. Der Kläger sei in seinem Ruf nachhaltig geschädigt worden; sein wirtschaftliches Fortkommen sei beeinträchtigt. Vor Stellenantritt bei der Beklagten sei er mit seiner Familie nach einem vierjährigen Auslandsaufenthalt in die Schweiz zurückgekehrt und habe zwei Kinder. Seine Frau arbeite nur Teilzeit. Entsprechend angespannt sei die finanzielle Situation der Familie und werde durch die ungerechtfertigte Entlassung noch zusätzlich belastet.

E. 4.4

Der Kläger war bis zur ersten Kündigung seines Anstellungsverhältnisses im August 2024 erst einviertel Jahre bei der Beklagten angestellt. Zu- dem befand er sich mit – im Zeitpunkt der Kündigung – 46 Jahren (geboren am tt.mm.jjjj) noch nicht in einem fortgeschrittenen Lebensalter. Des Weiteren hat er per 1. Juni 2025 wieder eine Stelle als (Kriminal-)Polizist gefunden, die ihm sehr zu gefallen scheint und besser entlohnt wird als diejenige bei der Beklagten (Protokoll, S. 2 f.). Seine wirtschaftlichen Ver- hältnisse verschlechterten sich somit bloss vorübergehend in den Monaten Februar bis Mai 2024, in welcher Phase er Arbeitslosentaggelder bezog. Das Vorgehen der Beklagten bei der Kündigung seines Anstellungsverhält- nisses zeugt zwar von mangelnder Sensibilität und Rücksichtnahme auf den angeschlagenen Gesundheitszustand sowie im Allgemeinen auf die Interessen des Klägers. Doch entstand an der Befragung vor Verwaltungs- gericht der Eindruck, dass die mangelnde Sensibilität und Rücksichtnahme eher der Unbedarftheit der Vorgesetzten des Klägers entsprangen. Eine bewusste Schädigungsabsicht dürfte dem nicht zugrunde gelegen haben. Nicht zu beanstanden ist die dem Kläger unterbreitete Aufhebungsverein- barung, selbst wenn diese nicht genügend ausgewogen gewesen wäre.

- 30 - Wie gesehen (vgl. Erw. 3.3.6 vorne), durfte die Beklagte darauf vertrauen, dass der rechtskundig vertretene Kläger keiner Aufhebungsvereinbarung zustimmt, die er als für ihn nachteilig und unausgewogen empfindet. Zur Kündigungsabsicht der Beklagten wurde der Kläger wenigstens im Vorfeld der Kündigung vom 14. Oktober 2024 ausreichend angehört (vgl. Erw. 2.2.3 vorne). Inwiefern die direkten Kontaktnahmen bzw. Versuche dazu im Nachgang zur ersten Kündigung vom 28. August 2024 einen Grad erreichten, dass sie die primär aus der Kündigung als solcher resultierende psychische Belastung des Klägers massgeblich verstärkt hätten, bleibt un- geklärt (siehe dazu schon Erw. 3.3.6 vorne). Die sofortige Freistellung des Klägers schliesslich konnte sich aufgrund seiner (erneuten) Krankschrei- bung zu 100% ab 1. September 2024 (vgl. KB 14) gar nicht zu seinen Las- ten auswirken, weil er seine Arbeitskraft während der Kündigungsfrist bis

E. 4.5

Massgebend für die Berechnung der Entschädigung ist nach dem oben Ge- sagten (Erw. 4.2 vorne) der durchschnittliche Bruttomonatslohn in der Zeit vom 1. Februar 2024 bis 31. Januar 2025 (inkl. des im November 2024 ausbezahlten 13. Monatslohns). Dieser beträgt gemäss einem Auszug zum Lohnkonto des Klägers und den dazugehörigen Lohnabrechnungen (Du- plik-Beilagen) Fr. 8'803.95 (Fr. 8'415.50 + Fr. 8'489.00 + Fr. 8'642.00 + Fr. 8'555.00 + Fr. 8'357.00 + 4 x Fr. 8'050.00 + Fr. 15'700.00 + Fr. 7'043.35 + Fr. 8'245.45 = Fr. 105'647.30 / 12), also etwas mehr als die vom Kläger geltend gemachten Fr. 8'753.50. Bei drei Monatslöhnen würde sich die

- 31 - Entschädigung auf Fr. 26'411.85 belaufen; stattdessen wird sie auf Fr. 25'000.00 pauschaliert. 5.

E. 5

Gleichentags sprachen der Geschäftsführer der Gemeindeverwaltung Q._____ und der Chef Regionalpolizei auf dem Schriftweg die Kündigung des Anstellungsverhältnisses von A._____ aus; das Kündigungsschreiben wurde diesem tags darauf, am 29. August 2024, zugestellt.

E. 5.1

Auf seiner Entschädigungsforderung verlangt der Kläger einen Verzugszins von 5% p.a. seit 1. Februar 2025.

E. 5.2

Wie im Privatrecht setzt die Verzugszinspflicht im öffentlichen Recht (vgl. § 6 Abs. 1 VRPG) die Fälligkeit der Forderung und entweder eine Mahnung des Gläubigers (Art. 102 Abs. 1 OR) oder einen für die Erfüllung bestimmten Verfalltag (Art. 102 Abs. 2 OR) voraus (Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2015.3 vom 10. November 2015, Erw. II/5.1). Nach Art. 339 Abs. 1 OR werden alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis spätestens mit dessen Beendigung fällig (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 4 zu Art. 339). Per Analogieschluss wird Art. 339 Abs. 1 OR auch im öffentlichen Personalrecht angewendet (Entscheid des Personalrekursgerichts 2-KL.2009.4 vom 31. August 2010, Erw. II/7.3.4), womit Ansprüche des Arbeitnehmers wegen widerrechtlicher Kündigung mit der Beendigung des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses per Kündigungstermin fällig werden. Wird das Anstellungsverhältnis durch Kündigung beendet, ist eine Mahnung entbehrlich. Der Kündigungstermin stellt einen Verfalltag dar, mit dessen Ablauf der säumige Arbeitgeber ohne weiteres in Verzug gerät (Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2016.17 vom 18. Oktober 2017, Erw. II/5; Entscheid des Personalrekursgerichts 2-KL.2008.8 vom 2. Juli 2009, Erw. II/13.4; vgl. auch STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 2 zu Art. 336a). Damit ist die Zinsforderung des Klägers ausgewiesen, sein Anstellungsverhältnis endete per 31. Januar 2025. 6. Demnach ist die Beklagte in teilweiser Gutheissung der vorliegenden Klage zu einer Entschädigungszahlung in Höhe von Fr. 25'000.00 nebst Zins zu 5% seit 1. Februar 2025 zu verpflichten. III. 1. Die Streitwertgrenze in § 41a Abs. 1 PersG von Fr. 30'000.00 ist mit dem eingeklagten Betrag von Fr. 43'767.50 überschritten, so dass für das verwaltungsgerichtliche Verfahren Kosten zu erheben sind. Deren Verlegung bestimmt sich grundsätzlich nach dem Unterliegerprinzip, wobei nach Ermessen des Gerichts davon abgewichen werden darf, wenn die Klage zwar grundsätzlich, aber nicht in der Höhe der Forderung gutgeheissen wurde und diese Höhe vom gerichtlichen Ermessen abhängig war (vgl. § 63

- 32 - VRPG i.V.m. Art. 106 Abs. 1 und 2 sowie Art. 107 der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 [Zivilprozessordnung, ZPO; SR 272]). Der Kläger dringt mit seiner Klage der Höhe nach nur teilweise durch, und zwar im Umfang von rund 3/5. Aufgrund dessen ist er als mehrheitlich obsiegend zu betrachten. Mit Rücksicht auf das grosse gerichtliche Ermessen bei der Bestimmung der Entschädigung wegen widerrechtlicher Kündigung sind die gerichtlichen Kosten abweichend vom strikten Unterliegerprinzip zu 4/5 von der Beklagten und zu 1/5 vom Kläger zu tragen. 2.

E. 6

Dagegen erhob die Rechtsvertreterin von A._____ mit Schreiben vom 16. September 2024 "Einsprache" (gemäss Art. 336b Abs. 1 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [Fünfter Teil: Obligationenrecht] vom 30. März 1911 [OR; SR 220]) beim Gemeinderat Q._____.

E. 7

Der Geschäftsführer der Gemeindeverwaltung nahm dieses Schreiben als "Einspruch" im Sinne von § 39 Abs. 2 des Gesetzes über die Einwohnergemeinden vom 19. Dezember 1978 (Gemeindegesezt, GG; SAR 171.100) entgegen und erklärte im Antwortschreiben

vom 25. September 2024, die Kündigung (inkl. Freistellung) gelte damit als aufgehoben und ein Antrag zur Kündigung von A._____ werde dem Gemeinderat am 14. Oktober 2024 - 3 - zum Beschluss vorgelegt, falls A._____ nicht bereit sei, den beigelegten Entwurf einer Auflösungsvereinbarung zu unterzeichnen. Gleichzeitig wurde A._____ die Gelegenheit zum rechtlichen Gehör mittels schriftlicher Stellungnahme oder bei einem Gesprächstermin am 8. oder 9. Oktober 2024 eingeräumt.

E. 8

Mit Schreiben vom 7. Oktober 2024 nahm die Rechtsvertreterin von A._____ zur beabsichtigten Kündigung seines Anstellungsverhältnisses schriftlich Stellung.

E. 9

An der Sitzung vom 14. Oktober 2024 fasste der Gemeinderat Beschluss über die Kündigung des Anstellungsverhältnisses von A._____. B. 1. Am 14. November 2024 liess A._____ beim Verwaltungsgericht Klage gegen die Einwohnergemeinde Q._____ einreichen, mit dem Antrag: Die Beklagte sei zu verurteilen, dem Kläger eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung in der Höhe von fünf Monatslöhnen à CHF 8'753.50, total CHF 43'767.50, zuzüglich Zins von 5% ab 1. Februar 2025 zu bezahlen; unter Kosten- und Entschädigungsfolgen. 2. Mit Klageantwort vom 14. Januar 2025 beantragte die Beklagte die kosten- fällige Abweisung der Klage, soweit darauf einzutreten sei. 3. Im zweiten Schriftenwechsel (Replik vom 23. Januar 2025; Duplik vom

E. 13

Februar 2025) hielten die Parteien an ihren Anträgen fest. 4. Mit Verfügung der instruierenden Verwaltungsrichterin vom 22. Juli 2025 wurden die Parteien zu einer Hauptverhandlung mit Parteibefragung auf den 27. Oktober 2025 vorgeladen. Gleichzeitig wurden die Parteien über die Beweislastverteilung und den einstweiligen Verzicht auf weitere Be- weismassnahmen aufgeklärt. 5. Mit Eingabe vom 4. August 2025 liess der Kläger mitteilen, das Mandats- verhältnis werde infolge Mutterschaftsurlaubes der bisherigen Rechts- vertreterin von MLaw Raphael Ciapparelli, Rechtsanwalt, fortgeführt. C.

- 4 - An der Verhandlung vom 27. Oktober 2025 wurden der Kläger sowie auf Seiten der Beklagten B._____ (Chef Regionalpolizei) und C._____ (Geschäftsführer) als Partei bzw. Parteivertreter befragt. Alsdann konnten die Parteien in Schlussvorträgen zum Beweisergebnis Stellung nehmen. Im Anschluss an die Verhandlung hat das Verwaltungsgericht den Fall beraten und entschieden. Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung: I. 1. Gemäss § 48 Abs. 1 des Gesetzes über die Grundzüge des Personalrechts vom 16. Mai 2000 (Personalgesetz, PersG; SAR 165.100) gelten bei Strei- tigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zwischen Gemeinden, Gemeindeverbänden oder anderen öffentlich-rechtlichen Kör- perschaften und ihren Mitarbeitenden die Bestimmungen über das gericht- liche Klage- und Beschwerdeverfahren nach den §§ 39 ff. PersG; das Schlichtungsverfahren nach § 37 PersG entfällt. § 39 Abs. 1 PersG sieht vor, dass das Verwaltungsgericht vertragliche Streitigkeiten aus dem An- stellungsverhältnis im Klageverfahren beurteilt. Die Parteien haben zur Regelung ihres Arbeitsverhältnisses am 16./22. März 2023 eine "Anstellungsvereinbarung" (KB 2) abgeschlossen, die u.a. einen Verweis auf das Personalreglement der Einwohnergemeinde Q._____ (PR) vom 25. November 2005 (gültig bis 31. Dezember 2024) enthält. Nach Art. 1

Abs. 3 und Art. 2 Abs. 1 PR wird das Arbeitsverhältnis zwischen der Einwohnergemeinde Q._____ und ihren Voll- und Teilzeitangestellten durch einen Anstellungsvertrag begründet, der öffentlich-rechtlicher Natur ist. Dementsprechend ist darauf abzustellen, dass auch die Kündigung des zwischen den Parteien vertraglich begründeten Arbeitsverhältnisses mangels anderweitiger expliziter Regelung im PR und des gestützt auf § 50 GG subsidiär anwendbaren kantonalen Personalrechts (vgl. § 48 Abs. 2 der Personal- und Lohnverordnung vom 25. September 2000 [PLV; SAR 165.111]) eine vertragliche Erklärung darstellt (vgl. Aargauische Gerichts- und Verwaltungsentscheide [AGVE] 2008, S. 450, 2006, S. 429), die aufgrund der öffentlich-rechtlichen Natur des Arbeitsverhältnisses vom Verwaltungsgericht und dort im Klageverfahren zu beurteilen ist. Die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts zur Beurteilung des vorliegenden Rechtsstreits ist somit gegeben. 2.

E. 14

März 2019, Erw. II/1.2). Die Kündigungen rechtfertigen können damit nicht nur vom Arbeitnehmer verschuldete Gründe. Auch aus objektiven Gründen kann eine Kündigung gerechtfertigt sein, so etwa bei gesundheitlichen Problemen oder fachlichem Unvermögen des Arbeitnehmers (vgl. die Entscheidung des Verwaltungsgerichts WKL.2019.3 vom 20. September 2021, Erw. II/2.3.1, und WKL.2017.9 vom 26. April 2018, Erw. II/2.3.1; Entscheidung des früheren Personalrekursgerichts 2-KL.2007.3 vom 30. Mai 2008, Erw. II/2.1.1, mit Hinweisen, und 2-KL.2006.6 vom 30. April 2007, Erw. II/2.1; PETER HÄNNI, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2. Auflage 2008, S. 548 f.). In Krankheitsfällen bzw. bei gesundheitlichen Problemen kann indessen nur dann von einer mangelnden Eignung oder Tauglichkeit ausgegangen werden, wenn dieser Zustand über längere Zeit andauert und eine Besserung innert angemessener Frist nicht absehbar ist. Die mangelnde Eignung, aber auch die mangelnde medizinische Tauglichkeit sind objektive, nicht vom Arbeitnehmer verschuldete Hinderungsgründe, die nicht leichthin angenommen werden dürfen. Der Arbeitgeber muss alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausschöpfen, bevor er einem Angestellten ohne dessen Verschulden kündigt (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6509/2013 vom 27. August 2014, Erw. 4.3, mit Hinweisen). Fehlt die Möglichkeit einer zumutbaren Weiterbeschäftigung, ist es jedoch grundsätzlich auch dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber erlaubt, nach Ablauf der Sperrfrist zu kündigen, es sei denn, es zeichne sich bei Ablauf der Sperrfrist eine baldige Verbesserung der Situation ab, die eine Kündigung aus Gründen der Verhältnismässigkeit als nicht angezeigt erscheinen liesse (Entscheidung des Verwaltungsgerichts WKL. 2019.3 vom 20. September 2021, Erw. II/2.3.2, und WKL.2018.17 vom 14. Januar 2020, Erw. II/2.5.1). Im kantonalen Personalrecht ist eine Kündigung mangels Eignung eines Arbeitnehmenden ohne vorgängige Mahnung und Ansetzung einer Bewährungszeit zulässig (§ 10 Abs. 1 lit. b PersG); dies im Gegensatz zu einer Kündigung wegen Mängeln in der Leistung und im Verhalten, die grundsätzlich eine vorgängige Mahnung voraussetzt, mit welcher der betroffenen Person eine Bewährungszeit eingeräumt wird (§ 10 Abs. 1 lit. c PersG). Aufgrund des Wortlauts von Art. 6 Abs. 2 PR, wonach dem Mitarbeiter vor der ordentlichen Kündigung durch den Gemeinderat in schriftlicher Form unter Hinweis auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Bewährungsfrist von mindestens 3 Monaten einzuräumen ist, könnte man demgegenüber annehmen, Kündigungen, auch solche wegen mangelnder Eignung, bedürften generell einer vorgängigen Mahnung mit Ansetzung einer Bewährungszeit. Tatsächlich macht eine

Mahnung im Falle einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit, auf welche der Arbeitnehmende keinen Einfluss nehmen und den Zustand entsprechend auch nicht verbessern kann, wenig Sinn. Die Einräumung einer Bewährungszeit erscheint hingegen auch in Krankheitsfällen nicht a priori ausgeschlossen, insbesondere wenn der Arbeitnehmende seine Leistung trotz allenfalls noch nicht vollständiger Genesung anbietet und seine mangelnde Eignung zur Erbringung der erforderlichen Arbeitsleistung auch nicht mit hinreichender Verlässlichkeit feststeht. Unter diesen Umständen könnte während einer Bewährungszeit im

- 18 - Berufsalltag erprobt werden, ob und inwieweit die Eignung noch oder wieder vorhanden ist. Das Vorliegen eines sachlichen Kündigungsgrundes ist grundsätzlich vom Arbeitgeber darzutun und zu beweisen (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5665/2014 vom 29. September 2015, Erw. 4.2; AGVE 2017, S. 221, Erw. II/6.4.1, mit Hinweisen; Entscheide des Verwaltungsgerichts WKL.2018.12 vom 14. März 2019, Erw. II/1.2, und WKL.2018.4 vom 20. Februar 2019, Erw. II/3.2). Misslingt dem Arbeitgeber der Beweis eines sachlichen Kündigungsgrundes, hat er (in analoger Anwendung von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs vom 10. Dezember 1907 [ZGB; SR 210]) die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4517/2015 vom 15. Februar 2016, Erw. 6.1, mit Hinweisen; vgl. auch AGVE 2007, S. 364, Erw. 7.1). Liegen sachliche Kündigungsgründe vor, ist zusätzlich zu prüfen, ob nicht auch mildere Massnahmen zum Ziel geführt hätten, und ob sich die Kündigung aufgrund einer Abwägung aller auf dem Spiel stehenden Anliegen rechtfertigen lässt. Namentlich ist das Interesse der Verwaltung an einer störungsfreien und geordneten Arbeitserfüllung gegen das Interesse des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin an einer Weiterbeschäftigung abzuwägen (Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2015.11 vom 10. November 2015, Erw. II/3.2; Entscheide des früheren Personalrekursgerichts 2-KL.2007.3 vom 30. Mai 2008, Erw. II/2.1.2, mit weiteren Hinweisen, und 2-KL.2006.6 vom 30. April 2007, Erw. II/2.1).

E. 15

Mai 2024, mithin seit rund dreieinhalb Monaten zu 100% krankgeschrieben (KB 4). Auch eine ununterbrochene Krankheitsdauer von dieser Länge ist mit Rücksicht auf die kurze Anstellungsdauer des Klägers seit 1. Juni 2023 (KB 2), also von weniger als einem Jahr bis zu seinem krankheitsbedingten Ausfall, als eher länger andauernde Krankheit einzustufen, zumal auch der Sperrfristenschutz nach Art. 336c Abs. 1 lit. b OR zu diesem Zeitpunkt bereits abgelaufen war. Keine Zustimmung verdient hingegen die Auffassung der Beklagten, eine Rückkehr des Klägers an seinen Arbeitsplatz sei im Kündigungszeitpunkt nicht absehbar gewesen. Kurz vor der Aussprache der Kündigung vom 28. August 2024 erhielt die Beklagte vom Kläger das Arztzeugnis vom

E. 20

August 2024 (KB 4/5) zugestellt (vgl. KB 8), worin dem Kläger ab dem 1. September 2024 eine Arbeitsunfähigkeit von nur noch 50% bescheinigt wurde. Vor dem Hintergrund der Mailnachricht des Klägers vom 20. Juli 2024 mit dem Betreff "Weitere Planung" (KB 6) durfte und musste die Beklagte am besagten 28. August 2024 damit rechnen, dass der Kläger ab

- 19 - dem 1. September 2024 zu einem beruflichen Wiedereinstieg mit einem (vorerst) reduzierten Pensum von 50% nicht nur willens, sondern auch fähig gewesen wäre. Daran

ändert auch der Umstand nichts, dass der Kläger im Zeitpunkt der gemeinderätlichen Kündigung vom 14. Oktober 2024 (KB 21) wieder zu 100% krankgeschrieben war, beruhte doch diese erneute 100-prozentige Krankschreibung (ab dem 1. September 2024, mit Arztzeugnis vom 3. September 2024 [KB 14]) gemäss Darstellung im ärztlichen Bericht der Klinik Barmelweid vom 24. September 2024 (KB 22) auf einer psychischen Dekompensation des Klägers infolge der am 28. August 2024 ausgesprochenen Kündigung. Damit wurde ihm der von ihm geplante Wiedereinstieg verwehrt, auf den er offenbar seit längerem hingearbeitet hatte. Hält man sich vor Augen, dass der Kläger im Rahmen seines Krankheitsbildes u.a. von Existenzängsten und Insuffizienzgefühlen geplagt war, ist auch nicht weiter erstaunlich, dass die Kündigung seines Anstellungsverhältnisses eine derartige Reaktion auslöste. Entsprechend ist die Beklagte mit dem Argument, eine Rückkehr des Klägers an den Arbeitsplatz sei im Zeitpunkt der zweiten Kündigung (14. Oktober 2024) nicht (mehr) absehbar gewesen, nicht zu hören, weil sie selbst die Ursache dafür gesetzt und einen erfolgreichen Wiedereinstieg des Klägers (per September 2024) durch die vorschnelle Kündigung seines Anstellungsverhältnisses gegen Ende August 2024 vereitelt haben könnte. Zumindest bestehen dafür aufgrund des erwähnten Klinikberichts (KB 22) starke Anhaltspunkte. Auch der vom Kläger Mitte Oktober 2024 angetretene stationäre Klinikaufenthalt könnte auf die abermalige Verschlechterung seines Gesundheitszustandes wegen der Kündigung seines Anstellungsverhältnisses zurückzuführen gewesen sein (vgl. dazu auch Protokoll, S. 6 f.). Die hierfür beweispflichtige Beklagte ist zudem den Beweis schuldig geblieben, dass eine Weiterbeschäftigung des Klägers zu einem reduzierten Pensum von zu Beginn 50% mit schrittweiser Erhöhung nach Massgabe seines Genesungsfortschritts aus organisatorischen Gründen unpraktikabel gewesen wäre. Bis zum Stellenantritt des Stellennachfolgers des Klägers per 9. September 2024 (vgl. KB 12/2; Protokoll, S. 11) musste die hundertprozentige Krankheitsabsenz des Klägers auch durch die übrigen Mitarbeitenden der Regionalpolizei R. _____ oder allfällige Unterstützung durch andere Polizeikorps abgedeckt werden. Dies gilt auch für die Abdeckung der Ferienzeit (Sommerschulferien Juli/August), was im Sommer 2024 offenbar trotz zwei weiterer Absenzen wegen Hals- und Hüftoperationen (vgl. Protokoll, S. 11) irgendwie möglich war. Eine gewisse Flexibilität scheint diesbezüglich durch die Priorisierung von wichtigen gegenüber weniger dringenden Aufgaben zu bestehen (vgl. Protokoll, S. 10). Es ist daher nicht ohne weiteres einzusehen, weshalb nicht auch noch während einer beschränkten zusätzlichen Zeit von beispielsweise drei Monaten (= minimale Bewährungszeit) ab 1. September 2024 ein vorübergehend reduziertes Pensum des Klägers hätte überbrückt und ausgeglichen werden können. Ein entsprechender Arbeitsversuch des Klägers wäre der Beklagten aufgrund der - 20 - ausweislich der Akten bekannten Umstände zumutbar gewesen. Dabei gilt es sich auch vor Augen zu halten, dass der Kläger der Darstellung der Beklagten widerspricht, wonach er im Rahmen des zunächst reduzierten Pensums nur "leichte" Arbeiten, d.h. nicht seine angestammten Aufgaben gemäss Stellenbeschreibung hätte übernehmen können. Nach übereinstimmender Parteidarstellung an der Befragung vor Verwaltungsgericht hatte er sich zudem bereit erklärt, ganze, also nicht bloss halbe Tage zu arbeiten (Protokoll, S. 4 und 10), was die Einteilung erleichtert hätte. Die von der Beklagten beschriebene Situation, dass alle Polizisten alle Aufgaben in ihrer jeweiligen Schicht uneingeschränkt bewältigen können müssen und sich gegenseitig vertreten, spricht umso mehr dafür, dass eine Überbrückung möglich gewesen wäre. Und mit Recht stellt sich der Kläger auf den Standpunkt, dass sich die Beklagte grundsätzlich so organisieren muss, dass krank-

heftsbedingte Ausfälle einzelner Mitarbeitender von einigen Monaten ver- kraftet und bewältigt werden können, schon um den von ihr erwähnten ge- setzlichen Auftrag zur Gewährleistung der öffentlichen Ordnung und Si- cherheit zu erfüllen. Dasselbe gilt auch für Ferienabwesenheiten der Mitar- beitenden während mehrerer Wochen pro Jahr. Der Beklagten ist es unter diesen Aspekten nicht gelungen, eine im Kündi- gungszeitpunkt bestehende mangelnde Eignung des Klägers für die Erfül- lung der ihm übertragenen Aufgaben zufolge lange andauernder Krankheit mit nicht innert angemessener Frist absehbarer Genesung nachzuweisen. Über eine hinreichend stabile psychische Verfassung für die Ausübung des Polizeiberufs können grundsätzlich auch Personen verfügen, die (einmalig) an einer Depression erkrankt sind. Für rezidivierende Episoden bestanden beim Kläger – soweit aus den Akten ersichtlich – keine Anzeichen. Im Ge- genteil liess seine hohe Therapiemotivation (vgl. KB 22) gute Erfolgsaus- sichten für eine längerfristige psychische Stabilität erwarten, woraus dann auch wiederum eine genügend hohe Belastbarkeit resultieren würde. Oh- nehin bestehen bei exogen verursachten Depressionen, wie sie vom Kläger beschrieben wurde (vgl. dazu Protokoll, S. 8 und 10), in der Regel bessere und nachhaltigere Heilungschancen. Jedenfalls wäre es verfehlt gewesen, dem Kläger die erforderliche Belastbarkeit von vornherein abzusprechen, ohne ihn den Praxisbeweis antreten zu lassen. Bis zu seinem krankheitsbe- dingten Ausfall Mitte Mai 2024 scheint es keinen Vorfall gegeben zu haben, der auf eine verminderte Belastbarkeit hingewiesen hätte (Protokoll, S. 9). Ferner lassen die überdurchschnittlichen Krankheitsabsenzen im ersten Dienstjahr (vgl. Protokoll, S. 12 und 14) nicht ohne weiteres auf eine psychi- sche Labilität schliessen. Die vom Chef Regionalpolizei an der Befragung vor Verwaltungsgericht angedeutete ungenügende Arbeitsmoral (vgl. Pro- tokoll, S. 10) wäre als klarer Leistungsmangel einzuordnen und daher allen- falls Grund für eine Mahnung mit Ansetzung einer Bewährungszeit gewe- sen, was aber von Seiten der Beklagten unterlassen wurde.

- 21 -

E. 23

Juni 2016, Erw. II/2.3.1), was hier weder mit Bezug auf die Absage des Termins vom 29. August 2024 durch den Kläger noch die allenfalls nicht vollständig zutreffenden Ausführungen seiner damaligen Rechtsvertreterin in der Einsprache gegen die Kündigung der Fall ist.

E. 28

August 2024 mit Kontaktversuchen "behelligt" wurde (vgl. Klage, Rz. 60), ist zwischen den Parteien umstritten und konnte an der Befragung vor Verwaltungsgericht nicht zweifelsfrei geklärt werden (vgl. Protokoll, S. 13). Die "Screenshots" gemäss KB 13 als solche sind kein ausreichen- der Beleg für geradezu schikanöse Anrufe bzw. Kontaktversuche. In der Abholung des Postenschlüssels durch zwei uniformierte Kollegen (vgl. Pro- tokoll, S. 12) kann sodann nicht ohne weiteres eine Verletzung von Persön- lichkeitsrechten des Klägers oder ein (grober) Verstoß gegen das Gebot schonender Rechtsausübung erkannt werden, selbst wenn das Vorgehen unangemessen gewesen wäre und bezüglich dieser Kontaktnahme keine Dringlichkeit bestanden hätte. In persönlichkeitsrechtlicher Hinsicht un- problematisch ist ferner die Zustellung des Entwurfs einer Auflösungs- vereinbarung. Der Kläger macht nicht geltend, er sei bezüglich des Ab- schlusses einer solchen in irgendeiner Art und Weise unter Druck gesetzt worden. Zudem ging der Entwurf mit dem

Schreiben vom 25. September 2024 (KB 16) an die Rechtsvertreterin des Klägers, womit die Beklagte auf eine fachkundige rechtliche Beratung des Klägers vertrauen durfte, die ihn davon abhalten würde, eine unausgewogene, für ihn nachteilige Auflösungsvereinbarung zu unterzeichnen. Die begangene Gehörsverletzung wurde nachträglich geheilt (siehe dazu Erw. 2.2.3 vorne) und war nicht dermassen schwerwiegend, dass deswegen eine missbräuchliche Kündigung anzunehmen wäre. Eine (nachhaltige) Rufschädigung des Klägers durch die Umstände der Kündigung ist wiederum nicht auszumachen. Der Kläger erfuhr von seinen Teammitgliedern offenbar vorwiegend Zuspruch und Worte des Bedauerns über sein Ausscheiden bei der Beklagten (vgl. Protokoll, S. 7; KB 11).

- 27 - Unmassgeblich für die Beurteilung der Rechtmässigkeit der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung ist im Übrigen, ob und inwieweit dem Kläger im Rahmen von Besprechungen betreffend den von ihm geplanten Wiedereinstieg per 1. September 2024 im Vorfeld dazu jemals (verbindliche) Zusagen von seinen Vorgesetzten gemacht wurden. Unabhängig davon, ob der Kläger aufgrund von Äusserungen seiner Vorgesetzten auf eine Rückkehr an den Arbeitsplatz bei der Beklagten vertrauen durfte, hätte ihm die Beklagte aus den in Erw. 3.3.2–3.3.5 vorne dargelegten Gründen den von ihm beabsichtigten Wiedereinstieg (im Rahmen eines Arbeitsversuchs) ermöglichen müssen. Bei dieser Ausgangslage erübrigt sich eine Befragung der vom Kläger angebotenen Zeugen H._____ und I._____ zum Inhalt der Telefongespräche von Juni bis August 2024 (vgl. Replik, Rz. 14 ff.). Weitere, nicht abgenommene Beweismassnahmen stehen neben dieser Zeugenbefragung und eines gerichtlichen Gutachtens zur damaligen Waffentragfähigkeit des Klägers (siehe zur mangelnden Beweistauglichkeit eines solchen Gutachtens bereits die Ausführungen in Erw. 3.3.4 vorne) nicht im Raum und entsprechende Beweisofferten wurden an der Verhandlung vor Verwaltungsgericht auch nicht erneuert. 4.

E. 31

Januar 2025 ohnehin aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr hätte anbieten können. Auch scheint der gute Ruf des Klägers weder durch die Kündigung und deren Umstände noch seine Freistellung gelitten zu haben (vgl. dazu Erw. 3.3.6 vorne). Entschädigungserhöhend wirken sich hingegen die Folgen der punkto Persönlichkeitsschutz ungeschickten und heiklen Vorabinformation der Arbeitskollegen über seine Entlassung aus. Durch dieses Verhalten wurde der Kläger ohne jede Not erheblich vor den Kopf gestossen. Ins Gewicht fällt zudem, dass dem Kläger trotz seiner aktiven und ehrlichen Bemühungen um einen Wiedereinstieg nie echte Chancen auf einen solchen eingeräumt wurden und er bis knapp vor Ende August 2024 über die Kündigungsabsicht der Beklagten im Dunkeln gelassen wurde, obwohl diese schon länger bestanden haben muss; denn der Stellennachfolger des Klägers, der die Stelle bereits am 9. September 2024 angetreten hat, dürfte einen normalen Bewerbungsprozess durchlaufen haben, der in der Regel gerade bei gesuchten Fachkräften wie Polizisten mehrere Monate dauern dürfte. Unter den gesamten Umständen erscheint auch unter Berücksichtigung von Präjudizien eine Entschädigungshöhe von knapp bzw. etwas weniger als drei Monatslöhnen als angemessen.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.