

# AG\_VERWALTUNGSGERICHT WKL.2024.2 vom 23. Juni 2025

AG Verwaltungsgericht, 2025-06-23, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag\\_verwaltungsgericht\\_WKL.2024.2](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_verwaltungsgericht_WKL.2024.2)

FR: AG\_VERWALTUNGSGERICHT WKL.2024.2 du 23 juin 2025

IT: AG\_VERWALTUNGSGERICHT WKL.2024.2 del 23 giugno 2025

## Erwägungen

### E. 1

A.\_\_\_\_\_ war ab dem 1. Januar 2022 bei der Einwohnergemeinde Q.\_\_\_\_\_ als Leiter des S.\_\_\_\_\_ in einem Pensum von 100 % angestellt. Am 27. November 2023 kündigte A.\_\_\_\_\_ das Anstellungsverhältnis mit der Einwohnergemeinde Q.\_\_\_\_\_ per 31. Mai 2024.

#### E. 1.1

Der Kläger 1 rügt unter anderem, im Vorfeld der fristlosen Kündigung sei sein Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt worden. Den von der Beklagten auf den 6. Dezember 2023 angesetzten Besprechungstermin habe er nicht wahrnehmen können, weil er zu jenem Zeitpunkt zu 100 % krankheitsbedingt arbeitsunfähig gewesen sei. Mit Schreiben vom 6. Dezember 2023 habe ihm die Beklagte die fristlose Kündigung angedroht und Frist zur Stellungnahme angesetzt; sie habe zwar Vorwürfe der Mitarbeitenden erwähnt, diese aber nicht näher konkretisiert. Es sei für ihn nicht nachvollziehbar, was ihm genau vorgeworfen werde bzw. was er gegenüber wem wann gesagt oder getan haben solle. Die globalen Feststellungen bzw. Vorwürfe der Beklagten hätten ihm eine Stellungnahme verunmöglicht. Er habe die Vorwürfe deshalb pauschal bestritten, worauf die Beklagte aber nicht eingegangen sei (Klage, S. 3, 4 und 7; Replik, S. 3).

#### E. 1.2

Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [BV; SR 101]; § 22 Abs. 1 der Verfassung des Kantons Aargau vom 25. Juni 1980 [KV; SAR 110.000]) dient einerseits der Sachaufklärung und stellt andererseits ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht der Parteien dar (BGE 144 I 11, Erw. 5.3 mit Hinweisen;

- 9 - ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl. 2020, Rz. 1001; ULRICH HÄFELIN/WALTER HALLER/HELEN KELLER/DANIELA THURNHERR, Schweizerisches Bundesstaatsrecht,

#### E. 1.3.1

Mit Schreiben vom 1. Dezember 2023 teilte die Beklagte dem Kläger 1 mit, es seien schwerwiegende Vorwürfe gegen ihn erhoben worden. Zur Klärung des Sachverhalts werde er per sofort beurlaubt sowie ein Kontakt- und Hausverbot verhängt. Details zu den Vorwürfen wurden ihm explizit nicht erläutert. Gleichzeitig lud die Beklagte den Kläger 1 zu einer Besprechung am 6. Dezember 2023 ein, um ihn über das Ergebnis der Abklärungen zu informieren (Klagebeilage 9). Der Inhalt des Schreibens wurde dem Kläger 1 am 1. Dezember 2023 von Herrn D.\_\_\_\_\_, Leiter Finanzen, ohne weitere Erläuterungen

mündlich übermittelt (Protokoll der Verhandlung vor Verwaltungsgericht vom 13. Mai 2025 [nachfolgend: Protokoll], S. 57). Die auf den 6. Dezember 2023 angesetzte Besprechung fand gemäss übereinstimmender Darstellung der Parteien nicht statt. Im daraufhin verfassten Schreiben vom 6. Dezember 2023 wies die Beklagte den Kläger 1 auf die Rechtsgrundlagen zur fristlosen Kündigung hin und teilte ihm mit, dass sein Verhalten gegenüber den Mitarbeitenden seines Teams den vom Gemeinderat gestützt auf Art. 39 Personalreglement erlassenen Weisungen gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung in grosserem Masse widerspreche. Verschiedene Mitarbeitende hätten dem Gemeinderat mitgeteilt, dass sie vom Kläger 1 bedroht worden seien und er sexistische sowie rassistische Äusserungen gemacht habe. Des Weiteren habe er versucht, Mitarbeitende gegeneinander auszuspielen und auszugrenzen; er habe zudem wiederholt schlecht über andere Mitarbeitende gesprochen. Der Gemeinderat könne ein solches Verhalten nicht akzeptieren, weshalb er eine fristlose Kündigung des Anstellungsverhältnisses in Betracht ziehe. Der Kläger 1 erhielt bis zum 15. Dezember 2023, 12.00 Uhr, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme (Klagebeilage 10).

### **E. 1.3.2**

Dem Kläger 1 ist zuzustimmen, dass die von der Beklagten erhobenen Vorwürfe im Schreiben vom 6. Dezember 2023 pauschal formuliert sind. Der Beklagten waren zu diesem Zeitpunkt die gegen den Kläger 1 erhobenen Vorwürfe jedoch bereits detailliert bekannt, anders hätten sie ihn in der ursprünglich angesetzten mündlichen Besprechung nicht wie angekündigt über das Ergebnis der Abklärungen informieren können. Die Gesprächsprotokolle mit den Mitarbeitenden datieren denn auch vom 30. November 2023 und 4. Dezember 2023 (Klageantwortbeilagen 2-6). Es ist deshalb nicht nachvollziehbar, aus welchen Gründen die Beklagte die von den Mitarbeitenden erhobenen Vorwürfe in ihrem Schreiben vom 6. Dezember 2023 nicht näher konkretisierte, zumal sie dies offenbar im - 11 - auf den 6. Dezember 2023 terminierten Gespräch tun wollte. Von der Beklagten hätte – auch aus Fairnessgründen – erwartet werden dürfen, dass sie die erhobenen Anschuldigungen anlässlich der telefonischen Mitteilung durch den Leiter Finanzen am 1. Dezember 2023 oder spätestens in der Kündigungsandrohung vom 6. Dezember 2023 näher spezifiziert. Jedenfalls hat die Beklagte gegenüber dem Kläger 1 die erhobenen Vorwürfe zu wenig konkretisiert, um ihm eine fundierte Stellungnahme zu ermöglichen. Die Beklagte durfte denn auch nicht davon ausgehen, dass der Kläger 1 bereits von seinem Stellvertreter, E.\_\_\_\_\_, nähere Kenntnisse der Vorwürfe hatte (vgl. auch Protokoll, S. 20). Andererseits haben die im Schreiben vom 6. Dezember 2023 in gestraffter Form dargelegten Anschuldigungen eine detailliertere Stellungnahme als jene des Klägers 1 im Schreiben vom 14. Dezember 2023 nicht gänzlich verunmöglicht. Mehr als eine pauschale Bestreitung in nur einem Satz wäre durchaus möglich gewesen (vgl. Klagebeilage 11). Immerhin führte die Beklagte in ihrem Schreiben aus, dass dem Kläger 1 – neben den Drohungen und rassistischen sowie sexistischen Äusserungen – vorgeworfen werde, Mitarbeitende gegeneinander auszuspielen, auszugrenzen und über andere (wohl nicht anwesende) Mitarbeitende schlecht zu sprechen. Zu diesem vorgeworfenen Verhalten – auch ohne, dass konkrete Begebenheiten aufgeführt oder Personen genannt wurden – lässt sich zumindest in den Grundzügen Stellung nehmen. Die Angabe eines genauen Zeitpunkts der Vorkommnisse war nicht zwingend notwendig, da die erhobenen Vorwürfe auf wiederholte Handlungen bzw. auf eine generelle Verhaltensweise schliessen liessen. Aufgrund der Formulierung im Schreiben vom 6. Dezember 2023 hätte für den Kläger 1

klar sein dürfen, dass sein Verhalten gegenüber mehreren Mitarbeitenden in seinem Team beanstandet und darin eine Missachtung der Weisung der Beklagten erblickt wurde. Es wäre ihm deshalb möglich und zumutbar gewesen, sich auch ohne Kenntnis einzelner Vorkommnisse oder Namen in groben Zügen zu den Vorwürfen oder zumindest generell zum Arbeitsklima innerhalb des Teams zu äussern. Insgesamt vermag die Einräumung des rechtlichen Gehörs den rechtlichen Anforderungen zwar nicht vollumfänglich zu genügen, der Kläger 1 hatte aber die Gelegenheit erhalten, zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen wenigstens in den Grundzügen Stellung zu nehmen.

### **E. 1.3.3**

Der Kläger 1 war vom 1. bis 31. Dezember 2023 zu 100 % arbeitsunfähig (Klagebeilage 12). Die Krankschreibung erfolgte gemäss den Angaben des Klägers 1 nachdem er von D.\_\_\_\_\_ telefonisch über den Inhalt des Schreibens vom 1. Dezember 2023 informiert worden war (vgl. Protokoll, S. 67). Der auf den 6. Dezember 2023 angesetzten mündlichen Bespre-

- 12 - chung (Gewährung des rechtlichen Gehörs) blieb der Kläger 1 fern, ohne sich vorgängig telefonisch oder schriftlich bei der Beklagten zu melden und sie über seinen Gesundheitszustand zu informieren. Das Arbeitsunfähigkeitszeugnis hatte er gemäss Erinnerung der Gemeindeschreiberin einen Tag vor der geplanten Besprechung an die Personalabteilung gesandt (vgl. Protokoll, S. 80). In diesem Zusammenhang brachte der Kläger 1 anlässlich der Verhandlung vor Verwaltungsgericht am 13. Mai 2025 erstmals und damit verspätet vor (BGE 143 V 66, Erw. 4.3; Entscheid des Verwaltungsgerichts WBE.2024.233 vom 9. Dezember 2024, Erw. 6.4), er sei aufgrund der Situation am Arbeitsplatz psychisch belastet und deshalb arbeitsunfähig gewesen. Die Beklagte habe von ihm in diesem Zustand die Teilnahme am Gespräch vom 6. Dezember 2023 nicht erwarten dürfen, zumal es um Vorwürfe gegen seine Person und seine berufliche Zukunft gegangen sei (Protokoll, S. 67 und 82). Der Kläger 1 hatte weder bei Einreichung des Arbeitsunfähigkeitszeugnisses noch im Schreiben vom 14. Dezember 2023 (Klagebeilage 11) vorgebracht, er sei aufgrund seines psychischen Gesundheitszustandes nicht in der Lage, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Ebenso wenig wurde von ärztlicher Seite bescheinigt, dass der Kläger 1 aufgrund seines Zustands verhindert gewesen wäre, eine schriftliche Stellungnahme zu verfassen. Dem Kläger 1 war es denn auch möglich, einen Rechtsanwalt mit der Wahrung seiner Interessen zu beauftragen (vgl. Schreiben von Rechtsanwalt Dr. iur. Baumberger vom 14. Dezember 2023 [Klagebeilage 11]). Unter diesem Aspekt ist eine (zusätzliche) Verletzung des rechtlichen Gehörs zu verneinen.

### **E. 1.3.4**

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beklagte die gegen den Kläger 1 erhobenen Vorwürfe nicht genügend spezifiziert hatte, um ihm eine fundierte Stellungnahme zu ermöglichen. Die Erstattung einer Stellungnahme wurde dem Kläger 1 aber nicht gänzlich verwehrt. Die fristlose Kündigung ist folglich mit einem formellen Mangel behaftet, der allerdings nicht schwer wiegt.

### **E. 1.4**

In der Regel bewirken Verfahrensfehler, namentlich die Verletzung des Gehörsanspruchs, lediglich die Anfechtbarkeit einer Kündigung, die gegebenenfalls als (formell) widerrechtlich einzustufen ist. Nichtigkeit im Sinne einer absoluten Unwirksamkeit der Kündigung ist nur ausnahmsweise anzunehmen. Das ist dann der Fall, wenn der formelle

Mangel besonders schwer und offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist und zudem die Rechtssicherheit durch die Annahme der Nichtigkeit nicht ernsthaft gefährdet wird (BGE 139 II 243, Erw. 11.2; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 1098).

- 13 - Der Gehörsanspruch des Kläger 1 wurde vorliegend verletzt, weil die gegen ihn erhobenen Anschuldigungen nicht ausreichend spezifiziert wurden. Der Gehörsangel wiegt jedoch keinesfalls derart schwer, dass die Kündigung deshalb als nichtig zu betrachten wäre. Wie in Erw. II/1.3.2 ausgeführt, hätte sich der Kläger 1 zumindest in knapper Weise zu den Vorhaltungen äussern können. Unter diesen Umständen ist von einer blossen Anfechtbarkeit der Kündigung auszugehen, welche die in der Personalrechtsgesetzgebung vorgesehene Sanktion bei einer widerrechtlichen Kündigung auslöst. Auf die Rechtsfolgen dieser (formellen) Widerrechtlichkeit wird noch zurückzukommen sein (siehe hinten Erw. II/7). 2.

## **E. 2**

Mit Schreiben vom 1. Dezember 2023 beurlaubte der Gemeinderat A.\_\_\_\_\_ per sofort mit der Begründung, es seien gegen ihn schwerwiegende Vorwürfe erhoben worden. Gleichzeitig untersagte ihm der Gemeinderat die geschäftliche oder private Kontaktaufnahme mit den Mitarbeitenden des S.\_\_\_\_\_, sprach ein Hausverbot aus und lud ihn zu einem Gespräch auf den 6. Dezember 2023 ein.

### **E. 2.1**

Der Streitwert der einzelnen Klagen wird bei der Vereinigung von Klagen zur Bestimmung der Prozesskosten zusammengerechnet, sofern sich die einzelnen Begehren – wie vorliegend – nicht ausschliessen (JULIA GSCHWEND, in: BSK ZPO, a.a.O., N. 19 zu Art. 125 ZPO). Der Kläger 1 verlangt eine Entschädigung von Fr. 43'431.80 und eine Pönale von Fr. 36'000.00, gesamthaft Fr. 79'431.80. Die von der Klägerin 2 eingeklagte Summe beträgt Fr. 23'130.10. Insgesamt macht der Streitwert somit Fr. 102'561.90 aus und liegt klar über der erwähnten Streitwertgrenze. Entsprechend der geltend gemachten Summen beträgt der Anteil des Klägers 1 am Streitwert 77 %, der Anteil der Klägerin 2 23 % (vgl. § 63 VRPG i.V.m. Art. 106 Abs. 3 ZPO). Der Kläger 1 obsiegt angesichts der nicht schwerwiegenden formellen Widerrechtlichkeit der fristlosen Kündigung lediglich marginal. Das bloss teilweise Obsiegen in einer formellen Frage fällt in der vorliegenden Sache insgesamt nur geringfügig ins Gewicht, weshalb es sich auf den Kostenpunkt nicht auswirkt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C\_180/2021 vom 19. August 2021, Erw. 9.2; AGVE 2007, S. 225, Erw. 2.3.2). Somit hat der Kläger 1 entsprechend dem Verfahrensausgang einen Anteil von 77 %, die Klägerin 2 einen Anteil von 23% an den Verfahrenskosten zu tragen.

### **E. 2.2**

Die Staatsgebühr wird unter Berücksichtigung des Zeitaufwands und der Bedeutung der Sache – bei einem Gebührenrahmen von Fr. 500.00 bis Fr. 30'000.00 – auf Fr. 8'000.00 festgelegt und beim Kläger 1 mit dem von ihm geleisteten Kostenvorschuss verrechnet (vgl. § 3 Abs. 1 i.V.m. § 22 Abs. 1 lit. c des zum Zeitpunkt der Klageeinreichung in Kraft gestandenen Dekrets über die Verfahrenskosten vom 24. November 1987 [Verfahrenskostendekret, VKD; SAR 221.150]; vgl. § 24 des Allgemeinen Gebührengesetzes vom 19. September 2023 [GebührG; SAR 662.100]). Für die Kanzleigebrüher und die Auslagen wird auf §§ 25 ff. VKD verwiesen.

### **E. 3**

Vom 1. bis 31. Dezember 2023 war A.\_\_\_\_\_ gemäss Arztzeugnis vom 1. Dezember 2023 zu 100 % krankheitsbedingt arbeitsunfähig.

#### **E. 3.1**

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 die Parteikosten in der Regel nach Massgabe des Unterliegens und Obsiegens auf die Parteien verlegt werden. Nachdem vorliegend die beiden Kläger als unterliegend zu betrachten sind (siehe oben Erw. III/2.1), ist der Beklagten eine entsprechende Parteientschädigung zu gewähren.

#### **E. 3.2**

In vermögensrechtlichen Verwaltungssachen bemisst sich die Entschädigung nach dem Streitwert und beträgt in Klageverfahren Fr. 8'000.00 bis Fr. 30'000.00, wenn der Streitwert – wie im vorliegenden Fall – zwischen Fr. 100'000.00 und Fr. 500'000.00 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 oder der Anwältin sowie der Bedeutung und der Schwierigkeit des Falles (§ 8a Abs. 2 Anwaltstarif). In Streitsachen, die einen ausserordentlichen Aufwand verursachen, kann der Rahmen gemäss § 8a Abs. 1 Anwaltstarif bei der Bemessung der Entschädigung um bis zu fünfzig Prozent überschritten werden. Besteht zwischen dem Streitwert und dem Interesse der Parteien am Prozess oder zwischen dem gemäss § 8a Abs. 1 Anwaltstarif anwendbaren Ansatz und der vom Anwalt bzw. der Anwältin tatsächlich geleisteten Arbeit ein offenes Missverhältnis, kann der Rahmen bei der Bemessung der Entschädigung um bis zu fünfzig Prozent unterschritten werden (§ 8b Anwaltstarif). Die Entschädigung wird als Gesamtbetrag festgesetzt. Auslagen und Mehrwertsteuer sind darin enthalten (§ 8c Anwaltstarif). Der Streitwert der vorliegenden vereinigten Klagen ist mit Fr. 102'561.90 im untersten Bereich des in § 8a Abs. 1 lit. b Ziff. 2 Anwaltstarif vorgesehenen Rahmens angesiedelt. Der mutmassliche Aufwand der Rechtsvertreterin der Beklagten ist als eher hoch, die Komplexität als knapp durchschnittlich zu bezeichnen. Die Bedeutung des Falles für die Beklagte ist als mittel zu werten. Unter Berücksichtigung aller Faktoren wird die Parteientschädigung für die Vertretung der Beklagten vor Verwaltungsgericht auf Fr. 9'000.00 festgesetzt. Entsprechend dem Verfahrensausgang hat der Kläger 1 der Beklagten diese Parteikosten im Umfang von 77 % und die Klägerin 2 im Umfang von 23 % zu ersetzen.

- 38 - Das Verwaltungsgericht erkennt:

#### **E. 3.2.1**

Die fristlose Kündigung des Anstellungsverhältnisses ist gemäss Art. 8 Personalreglement aus wichtigen Gründen jederzeit zulässig. Vor Erlass der Kündigung ist die betroffene Person anzuhören, die Kündigung erfolgt mit schriftlicher Begründung (Art. 9 Abs. 1 und 2 Personalreglement). Im Übrigen wird auf die Bestimmungen von Art. 336 ff. des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (OR; SR 220) verwiesen. Entsprechend ist

die zu Art. 337 Abs. 1 und 2 OR entwickelte Praxis angemessen zu berücksichtigen, zumal Art. 8 Personalreglement explizit auf Art. 337 ff. OR verweist.

### **E. 3.2.2**

Gemäss Art. 337 Abs. 2 OR gilt als wichtiger Grund namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der oder dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Folglich ist eine fristlose Entlassung nur bei besonders schweren Verfehlungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber

- 15 - die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (vgl. BGE 130 III 213, Erw. 3.1 mit Hinweis; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Aufl. 2012, N. 2 zu Art. 337 OR). Ob ein wichtiger Grund vorliegt, hängt von den Umständen des konkreten Einzelfalls ab. Es ist insbesondere auf die Stellung und Verantwortung des Mitarbeitenden, die Natur und Dauer des Anstellungsverhältnisses, die Art, Häufigkeit und Schwere der Vertrauensstörung sowie eine allenfalls vorausgegangene Verwarnung abzustellen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 2 und N. 5 zu Art. 337 OR). Das Verhalten von Führungskräften muss aufgrund der Verantwortung, die ihnen ihre Funktion im Unternehmen verleiht, mit erhöhter Strenge beurteilt werden (BGE 130 III 28, Erw. 4.1 mit Hinweis). Die fristlose Kündigung ist die Ausnahme und darf nur mit grosser Zurückhaltung angewendet werden. Sie ist ausgeschlossen, wenn der oder dem Kündigenden mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben, zum Beispiel durch ordentliche Kündigung oder Abmahnung (BGE 130 III 28, Erw. 4.1 mit Hinweis; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 3 zu Art. 337 OR). Allerdings kann bei einer fristlosen Kündigung bereits der blosser Verdacht einer schweren Verfehlung einen wichtigen Grund darstellen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_368/2023 vom 19. Januar 2024, Erw. 4.2).

### **E. 3.2.3**

Bei der Beurteilung der Begründetheit der fristlosen Kündigung ist auch zu berücksichtigen, wie lange die ordentliche Kündigungsfrist dauert bzw. die verbleibende Zeit bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Je kürzer die Bindung an das Arbeitsverhältnis, desto weniger wird der Rückgriff auf die fristlose Entlassung zugelassen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 16 zu Art. 337 OR; BGE 142 III 579, Erw. 4.2 mit Hinweis).

### **E. 3.2.4**

Die beklagte Partei hat das Vorliegen eines wichtigen Grundes nachzuweisen (Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs vom 10. Dezember 1907 [ZGB; SR 210]; Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2020.18 vom 3. November 2021, Erw. II/2.2 mit Hinweisen). Der klagenden Partei steht der Gegenbeweis offen, der bereits dann als erbracht gilt, wenn es ihr gelingt, den Hauptbeweis zu erschüttern respektive zumindest Zweifel an der Sachdarstellung der beklagten Partei zu wecken (vgl. BGE 133 III 81, Erw. 4.2.2; 130 III 321, Erw. 3.4 mit Hinweis; Urteile des Bundesgerichts 4A\_588/2023 vom 11. Juni 2024, Erw. 3.3.2; 4A\_127/2011 vom 12. Juli 2011, Erw. 8.2). Im Falle der Beweislosigkeit

entscheidet das Gericht zum

- 16 - Nachteil der beklagten Partei (BGE 131 III 241, Erw. 3.2.2; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6200/2020 vom 9. August 2021, Erw. 2.3 mit Hinweisen). 4.

#### **E. 4**

Am 6. Dezember 2023 teilte der Gemeinderat A. \_\_\_\_\_ schriftlich mit, dass eine fristlose Kündigung des Anstellungsverhältnisses in Erwägung gezogen und ihm diesbezüglich das rechtliche Gehör gewährt werde. Zur Begründung führte der Gemeinderat aus, verschiedene Mitarbeitende hätten Vorwürfe erhoben, wonach A. \_\_\_\_\_ sie (in Verletzung der gemeinderätlichen Weisung gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung) bedroht und sexistische sowie rassistische Äusserungen gemacht habe. A. \_\_\_\_\_ habe zudem Mitarbeitende ausgegrenzt und gegeneinander ausgespielt sowie wiederholt schlecht über andere Mitarbeitende gesprochen.

##### **E. 4.1**

Die Beklagte macht im Wesentlichen geltend, sie habe von den Verfehlungen des Klägers 1 erst erfahren, nachdem dieser sein Anstellungsverhältnis gekündigt habe. Daraufhin habe sie sofort eine Untersuchung eingeleitet und sechs Mitglieder seines Teams angehört. Diese hätten einhellig und unabhängig voneinander erklärt, dass sie Angst vor Repressalien durch den Kläger 1 hätten, weil er Einzelnen gedroht habe. Der Kläger 1 sei deshalb umgehend freigestellt worden (Klageantwort, S. 4; Duplik, S. 3). Im Rahmen der Untersuchung hätten die Mitarbeitenden von rassistischen Äusserungen wie "Scheiss Shipi-Clan", Beschimpfungen und Demütigungen durch den Kläger 1 berichtet. Die Mitarbeitenden hätten zudem unterschiedliche Drohungen erwähnt, wonach der Kläger 1 die Mitarbeitenden privat und geschäftlich "auseinandernehme" und ihnen das Leben zur Hölle mache. Er habe auch davon geredet, dass er jemanden "ab-schwarte", "töte", "verscharre" oder "in den Kofferraum tue" und er dafür sorgen werde, dass sie für den Rest ihres Lebens nur noch Regale auffüllen würden. Es sei überdies geschildert worden, dass Mitarbeitende mehrmals wegen dem Kläger 1 geweint hätten oder zusammengebrochen seien (Klageantwort, S. 7). Auch hätten mehrere Mitarbeitende unabhängig voneinander unterschiedliche Vorfälle sexueller Belästigung erwähnt. Der Kläger 1 habe einer Mitarbeiterin unter das Kleid geschaut, Mitarbeiterinnen gegen deren ausdrücklichen Willen angefasst und regelmässig derbe Sprüche gemacht; eine Mitarbeiterin habe er gefragt, ob sie sich einen Tampon verkehrt herum eingeführt habe. Dass der Kläger 1 mit einzelnen Mitarbeitenden privat einen guten Kontakt halte und sie zum Essen eingeladen habe, seien keine Gründe, um an den Aussagen der Mitarbeitenden zu zweifeln (Klageantwort, S. 8).

##### **E. 4.2**

Der Kläger 1 bestreitet demgegenüber die gegen ihn erhobenen Vorwürfe. Diese seien frei erfunden, um seine Entlassung zu erwirken. Er würde sich nie zu den vorgeworfenen rassistischen Äusserungen hinreissen lassen, habe er doch selbst ein Kind mit einer Albanerin. Zudem habe er die Mitarbeitenden – im Wissen um ihre Nationalität und Herkunft – selbst eingestellt. Er habe mit den Mitarbeitenden auch privat einen guten Umgang gepflegt und sich für Lohnerhöhungen eingesetzt. Einer Mitarbeiterin habe er in einer finanziellen Notsituation mit einem Darlehen ausgeholfen. Es habe kein Klima der Angst geherrscht; das Verhältnis zu seinen Mitarbeitenden sei hervorragend gewesen. Es würden keine Gründe für eine fristlose Entlassung vorliegen, wobei diese ohnehin

verspätet ausgesprochen worden sei (Klage, S. 4 f). In Bezug auf die gute Qualifikation im Personalgespräch

- 17 - hält der Kläger 1 fest, dass es wohl kaum denkbar sei, dass er – wie vor- geworfen – sein gesamtes Team über Monate hinweg tyrannisiert habe, ohne dass dies an den Gemeinderat herangetragen worden wäre. Nicht erstaunlich sei zudem, dass die Aussagen der Mitarbeitenden einhellig und übereinstimmend seien; schliesslich hätten sie genügend Zeit gehabt, um sich abzusprechen. Eine Gruppe von Mitarbeitenden habe sich offensichtlich gegen ihn verschworen; es gäbe auch Mitarbeitende, welche die Vor- würfe nicht bestätigen würden (Replik, S. 2 f.). Die Klägerin 2 bringt in der Hauptsache vor, es sei fraglich, ob die Beklagte ihrer Fürsorge- und Aufsichtspflicht korrekt nachgekommen sei. Sollten die Vorwürfe der Wahrheit entsprechen, könne man sich fragen, weshalb wäh- rend drei – recte: zwei – Jahren nichts bemerkt worden sei. Der Umstand, dass in dieser Zeit dem Gemeinderat keine negativen Hinweise zugekom- men seien, nach der ordentlichen Kündigung durch den Kläger 1 aber plötzlich Vorwürfe erhoben würden, führe zur ernsthaften Überlegung, wer hier Druck auf die Mitarbeitenden ausgeübt habe.

#### **E. 4.3.1**

Nachdem der Kläger 1 am 27. November 2023 seine Kündigung einge- reicht hatte, suchte die Beklagte das Gespräch mit dem stellvertretenden Leiter des S.\_\_\_\_, E.\_\_\_\_, betreffend die zukünftige Organisation des S.\_\_\_\_ (vgl. Duplik, Rz. 5; Protokoll, S. 23 und 73). E.\_\_\_\_ erhob im Rahmen dieses Gesprächs diverse Vorwürfe gegen den Kläger 1. Die Beklagte leitete daraufhin eine Untersuchung ein und führte mit mehreren Mitarbeitenden Gespräche, in welchen von den unterschiedlichsten Verfehlungen des Klägers 1 berichtet wurde.

#### **E. 4.3.2**

Im Allgemeinen wird dem Kläger 1 vorgeworfen, er sei seiner Führungsauf- gabe nicht gerecht geworden. Er habe die Mitarbeitenden ungleich behan- delt, impulsiv und aufbrausend reagiert sowie die Mitarbeitenden gegen- einander ausgespielt oder aufgehetzt (Klageantwortbeilage 2, S. 3 und 7; Protokoll, S. 17). Aus den Besprechungsprotokollen der Beklagten und ins- besondere den Zeugenaussagen anlässlich der Verhandlung vor Verwal- tungsgericht ergibt sich, dass im Team des S.\_\_\_\_ unter der Leitung des Klägers 1 ein Klima der Abhängigkeit, Unsicherheit und teilweise Angst herrschte, sich aber niemand dagegen zur Wehr setzen konnte (siehe hinten Erw. II/4.3.3.). Der Kläger 1 scheint zudem Geschäftliches und Privates in hohem Masse vermischt zu haben. Es wurde von einzelnen engen freundschaftlichen Beziehungen berichtet sowie von zwei (zeitlich versetzten) intimen (Liebes-)Beziehungen zur ehemaligen stellver- tretenden Leiterin und einer Mitarbeiterin (vgl. auch Protokoll, S. 8, 13). Der Kläger 1 scheint zudem während der Arbeitszeit bei den meisten Mitarbei- tenden freizügig über seine privaten Angelegenheiten und Beziehungen

- 18 - berichtet zu haben. Der Kläger 1 habe die Mitarbeitenden regelrecht von der Arbeit abgehalten, indem er oft und viel von seinen Frauenbekannt- schaften und Beziehungen oder der Bar, an welcher er beteiligt war, erzählt habe (vgl. Protokoll, S. 26, 35). Dass der Kläger 1 von seinem Privatleben berichtet und mit seinen Mitarbeitenden teilweise einen freundschaftlichen Umgang pflegte oder sich mit ihnen auch privat getroffen hat, kann ihm nicht vorgeworfen werden. Im Gesamtzusammenhang scheint die Grenze zwischen privaten und geschäftlichen Kontakten und Aktivitäten aber so stark verschwommen gewesen zu

sein, dass der Kläger 1 seiner Führungs- aufgabe kaum noch hatte nachkommen können. Es erscheint zudem äusserst problematisch, wenn der Kläger 1 als Vorgesetzter mit Vorbildfunktion innerhalb seines Teams über die (intime) Beziehung mit einer Arbeitskollegin spricht und dabei intime oder persönliche Informationen über sie erzählt oder ihm anvertraute Informationen von anderen Mitarbeitenden verbreitet (vgl. Protokoll, S. 13, 15, 34, 42). Ebenso problematisch ist es, wenn er persönliche Probleme in seinen Beziehungen oder seinem Umfeld in das Team trägt und seine schlechte Stimmung an den Mitarbeitenden auslöst (Protokoll, S. 33, 42). Nicht tragbar ist es, wenn ein Vorgesetzter über andere Mitarbeitende oder den eigenen Stellvertreter lästert und sich im Team hinter dem Rücken betroffener Personen darüber auslässt, wer welche Fehler macht und seine Erwartungen nicht erfüllt (Protokoll, S. 37, 44, 48). Die Ausführungen des Zeugen E.\_\_\_\_\_ zur allgemeinen Situation und zum Arbeitsklima erscheinen glaubwürdig; neben den gegen den Kläger 1 erhobenen Vorwürfen betonte er wiederholt, dass er und der Kläger 1 ein enges freundschaftliches Verhältnis gehabt hätten und er ihn gegenüber der Beklagten und den Arbeitskolleginnen und -kollegen über lange Zeit gedeckt habe. Er hat sich mit seinen Ausführungen in Bezug auf die Erfüllung der Arbeitspflicht zudem erheblich selbst belastet (Protokoll, S. 13., 17, 19, 22). Auch die übrigen Zeugenaussagen sind in Bezug auf das Gesamtbild und in Anbetracht der Besprechungsprotokolle der Untersuchung der Beklagten glaubwürdig. Sie weichen im Wesentlichen nur insofern von den damaligen Ausführungen ab, als die Zeuginnen und Zeugen sich nur noch an wenige konkrete Aussagen erinnern. Dies ist angesichts der seither vergangenen Zeit und des teilweise geäusserten Wunsches, mit der Sache abzuschliessen, nachvollziehbar und schadet der Glaubwürdigkeit nicht. Die Zeugenaussagen zeichnen ein Gesamtbild des Klägers 1, wobei der Fokus hinsichtlich der Vorwürfe je nach persönlicher Erfahrung (als Mobbing empfundene Handlungen, sexuelle Belästigung, rassistische bzw. auf die ausländische Herkunft bezogene Bemerkungen) unterschiedlich ist. Für das Verwaltungsgericht ergeben sich jedenfalls keine Hinweise darauf, dass die Zeugenaussagen – wie vom Kläger 1 vorgebracht – abgesprochen sein sollten, um ihm persönlich zu schaden. Dies gilt umso mehr, als der Kläger 1 gegen die erhobenen Vorwürfe nichts Substantielles vorzubringen vermochte (vgl. Protokoll, S. 57 ff.).

- 19 - Daran ändert nichts, dass die Zeugin K.\_\_\_\_\_ die Darstellungen der übrigen Zeuginnen und Zeugen nicht direkt bestätigte. Sie führte aus, dass sie mit dem Kläger 1 sehr gut befreundet gewesen sei und nicht zwischen die Fronten habe geraten, sondern so neutral wie möglich bleiben wollen (Protokoll, S. 3). Damit hat sie indirekt bestätigt und ist es für das Verwaltungsgericht erstellt, dass es innerhalb des Teams erhebliche Konflikte und Probleme gab. Die Argumentation des Klägers 1, die Vorwürfe seien erhoben worden, damit sein ehemaliger Stellvertreter, E.\_\_\_\_\_, profitieren und seine Position übernehmen könne, überzeugt hingegen nicht, zumal der Kläger 1 bereits von sich aus gekündigt hatte und angab, er hätte die Kündigung spätestens auf den 31. Dezember (2023) abgegeben (vgl. Protokoll, S. 59). Somit hätte sein damaliger Stellvertreter ohnehin kurze Zeit später Gelegenheit gehabt, die Leitung zu übernehmen. Des Weiteren ist festzuhalten, dass dem Kläger 1 nicht per se vorgeworfen wird, einer Mitarbeiterin finanziell ausgeholfen zu haben oder aber mit ihr eine engere (freundschaftliche oder darüberhinausgehende) Beziehung gepflegt zu haben (Protokoll, S. 45). Er muss sich jedoch vorwerfen lassen, dass die von ihm privat gewährte finanzielle Hilfe bis zu einem gewissen Grad zu einem Abhängigkeitsverhältnis führte, welches durch die von ihm ausgesprochenen Kündigungsandrohungen (siehe dazu hinten Erw. II/4.3.3.) und die persönliche Beziehung

zur Mitarbeiterin verstärkt wurde. Dies ist ein Verhalten, das von einer vorgesetzten Person unter keinen Umständen toleriert werden kann.

### **E. 4.3.3**

Dem Kläger 1 wird weiter vorgeworfen, er habe gegenüber einzelnen Mitarbeitenden Drohungen ausgesprochen. Die Zeugin F.\_\_\_\_\_ bestätigte die Aussage des Zeugen E.\_\_\_\_\_, wonach der Kläger 1 impulsiv und aufbrausend gewesen sei. Der Kläger 1 sei zu ihr und ihrer Schwester, die ebenfalls dort gearbeitet habe, ins Büro gekommen, habe die Tür zugeknallt und ihnen gesagt, dass er sie nicht nur im Geschäft "auseinandernehmen" könne, sondern auch privat. Er mache, was er wolle, er sei der Chef und könne entscheiden (Protokoll, S. 28 f.; Klageantwortbeilage 4, S. 3). G.\_\_\_\_\_ bestätigte den Vorfall (Protokoll, S. 37). Zudem habe sie gehört, wie er einem Kollegen im Streit drohend gesagt haben, sie könnten sich am Abend schon an einem anderen Ort treffen (Protokoll, S. 29). Das drohende Verhalten wurde auch von der Zeugin H.\_\_\_\_\_ bestätigt, welche berichtete, dass der Kläger 1 bei anderer Gelegenheit wütend gewesen sei und gesagt habe, er wisse, wie man jemanden in den Kofferraum tue und verscharre (Protokoll, S. 43; Klageantwortbeilage 6, S. 3). Auch der Zeuge E.\_\_\_\_\_ berichtete anlässlich der Verhandlung vor Verwaltungsgericht, dass der Kläger 1 manchmal "hässig" geworden sei und er es als heikel empfand, dass der Kläger 1 nicht sachlich blieb, sondern persönlich wurde.

- 20 - An konkrete Beispiele konnte er sich zwar nicht mehr erinnern (Protokoll, S. 15), was seiner Glaubwürdigkeit aufgrund des Zeitablaufs jedoch nicht schadet (vgl. auch vorne Erw. II/4.3.2). Neben diesen persönlich adressierten Drohungen hat der Kläger 1 seinen Mitarbeitenden offenbar regelmässig mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gedroht (Protokoll, S. 37, 42 f.; Klageantwortbeilage 3, S. 3; Klageantwortbeilage 5, S. 2). Dabei waren die Kündigungsandrohungen umso wirksamer, als es sich bei einzelnen Mitarbeiterinnen um Quereinsteigerinnen handelte, welche auf diese Stelle besonders angewiesen waren (Protokoll, S. 3, 40). Einer Mitarbeiterin hat er in diesem Zusammenhang darüber hinaus verboten, mit ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen zu sprechen (Protokoll, S. 42). Neben den Drohungen hat der Kläger 1 ausweislich der Zeugenaussagen bei den Mitarbeitenden systematisch über abwesende Mitarbeitende gelästert und insbesondere ihre Arbeit schlecht gemacht. Er habe in diesem Zusammenhang auch hinter dem Rücken einer Mitarbeiterin gesagt, sie mache sehr viele Fehler und dürfe nicht mehr lange bei ihnen arbeiten (vgl. Protokoll, S. 30). Für das Verwaltungsgericht ist anhand der Zeugenaussagen sowie der Besprechungsprotokolle der Beklagten (Klageantwortbeilagen 2 bis 7) erstellt, dass das Verhalten des Klägers 1 zu einem Klima der Unsicherheit und Angst geführt hatte. Die Zeugen schilderten glaubhaft und übereinstimmend, dass sie es nicht wagten, bei der Beklagten Meldung zu erstatten, weil sie sich vor der Reaktion ihres Vorgesetzten – insbesondere weiteren Drohungen und deren Umsetzung bzw. einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses – fürchteten (Protokoll, S. 31, 38 f., 44, 48, 53 f.). Der Kläger 1 stritt sämtliche Vorwürfe ab, ist dabei aber insgesamt wenig glaubwürdig. Den Grund für die Vorwürfe suchte er bei "dieser Gruppierung", womit wohl die vier Mitarbeitenden albanischer Herkunft gemeint sind; die Vorwürfe seien erhoben worden, damit sein damaliger Stellvertreter, E.\_\_\_\_\_, habe profitieren können (Protokoll, S. 58). Der Kläger 1 erklärte weitschweifig und teilweise ausweichend, dass sich die Mitarbeitenden aufgrund ihres kollegialen Verhältnisses untereinander gegen ihn verschworen hätten, konnte aber nicht schlüssig erklären, weshalb dies der Fall gewesen sein sollte oder weshalb ein Grossteil der Zeuginnen und Zeugen die Angst vor einem

Stellenverlust als Grund für ihr Schweigen nannten (Protokoll, S. 59 f.).

#### **E. 4.3.4**

Die Vorwürfe betreffend rassistische Äusserungen wurden anlässlich der Verhandlung vor Verwaltungsgericht von der Zeugin K.\_\_\_\_\_ und den Zeugen N.\_\_\_\_\_ und E.\_\_\_\_\_ nicht bestätigt. Aufgrund der Aussagen scheint sich der Kläger 1 aber daran gestört zu haben, dass sich vier Mitarbeitende albanischer Herkunft zu einer "Gruppe formiert" hatten, welche offenbar die Mittagspausen zusammen verbrachte und sich auch in der Freizeit traf (Protokoll, S. 9, 25, 41). So wies der Zeuge E.\_\_\_\_\_ auf die – seines Erach-

- 21 - tens nicht ausländerfeindliche – Erwähnung der Gruppe durch den Kläger 1 hin (Protokoll, S. 12) und die Zeugin F.\_\_\_\_\_ berichtete, dass sie vom Kläger 1 aufgefordert worden seien, bei den anderen Teammitgliedern nachzufragen, ob alles in Ordnung sei mit dem Hinweis, dass es "zehn gegen ihre Gruppe" stehe (Protokoll, S. 25). Auch im Rahmen der Verhandlung vor Verwaltungsgericht suchte der Kläger 1 den Grund für die Vorwürfe bei "dieser Gruppierung" (Protokoll, S. 58). F.\_\_\_\_\_ gab weiter zu Protokoll, dass sie und ihre Schwester sowie die beiden Arbeitskollegen vom Kläger 1 als "Shipi" bzw. als "Shipi-Clan" bezeichnet worden seien. Er habe sich ihr gegenüber zudem dahingehend geäußert, dass sie in der Schweiz nicht integriert sei und auch in den Kosovo zurückgehen könne, um dort Geld zu verdienen (Protokoll, S. 25). Die Zeugin G.\_\_\_\_\_ bestätigte die Verwendung des Begriffs "Shipi", wobei es sich dabei für sie – anders als für ihre Schwester – um eine abwertende Bezeichnung für Menschen mit albanischer Herkunft handelt (Protokoll, S. 32, 34). Gemäss der Zeugin H.\_\_\_\_\_ habe der Kläger 1 mit Bezug auf die Gruppe von albanischen Mitarbeitenden überdies gesagt, man könnte "trainierte Affen anstellen, die könnten mehr als die" (Protokoll, S. 41). Der Kläger 1 bestreitet die Vorwürfe. Er räumte jedoch ein, dass er einmal mitbekommen habe, wie mehrere Mitarbeitende, darunter drei mit albanischer Herkunft, massiv über die Schweiz geschimpft hätten, worauf er – er sei auch kein Schweizer, sondern ein "sogenannter Ausländer" – zu bedenken gegeben habe, "seien wir einfach froh, dürfen wir in diesem Land leben" (Protokoll, S. 62). Ob diese Formulierung den Tatsachen entspricht oder der Kläger 1 wie von Zeuge I.\_\_\_\_\_ ausgeführt sagte, "Wenn es jemanden nicht passt, soll er die Schweiz verlassen" (Protokoll, S. 50), kann offen bleiben. Der von der Beklagten geäußerte Vorwurf, der Kläger 1 habe einzelne Mitarbeitende als "Huere Shipis" bzw. "Scheiss Shipi-Clan" bezeichnet (Klageantwort, S. 7, Duplik, S. 5; Klageantwortbeilage 3, S. 2; Klageantwortbeilage 6, S. 2), wurde anlässlich der Verhandlung vor Verwaltungsgericht nicht bestätigt. In Bezug auf die Glaubwürdigkeit der Zeugen gilt das oben unter Erw. II/4.3.2 Gesagte. Aufgrund der Aussagen ist es für das Verwaltungsgericht erstellt, dass das Verhältnis zwischen dem Kläger 1 und den Mitarbeitenden albanischer Herkunft belastet war. In diesem Rahmen verwendete der Kläger 1 in einer insbesondere für eine vorgesetzte Person nicht angebrachter Weise den Begriff "Shipi".

#### **E. 4.3.5.1**

Dem Kläger 1 wird des Weiteren vorgeworfen, seine Mitarbeiterinnen unter anderem durch verbale Äusserungen und Anfassen sexuell belästigt zu haben. Mehrere Zeuginnen und Zeugen berichteten diesbezüglich glaubwürdig, der Kläger 1 habe sexistische Sprüche in Bezug auf Frauen ge-

- 22 - macht, welche sich für einen Vorgesetzten nicht gehören würden. Als Beispiel gab der Zeuge I.\_\_\_\_\_ die Frage des Klägers 1 an eine Mitarbeiterin wieder, wie sie denn drauf

sei, ob sie sich den Tampon falsch eingeführt habe (Protokoll, S. 18, 36, 42, 51). Gemäss Aussage des Zeugen E.\_\_\_\_\_ habe der Kläger 1 zudem ein Bild auf seinem Mobiltelefon herumzeigt, worauf die Mitarbeiterin H.\_\_\_\_\_ halbnackt zu sehen gewesen sei. Bei diesem Vorfall sei sicher J.\_\_\_\_\_ dabei gewesen, allenfalls auch weitere Mitarbeiter (Protokoll, S. 15 f.). Die von den meisten Zeugen in authentischer Weise erwähnten sexistischen Sprüche und das Herumzeigen des Fotos erscheinen dem Verwaltungsgericht erstellt. Es ist plausibel, dass ein solches Foto existiert und dass der Kläger 1 dieses – angesichts seiner von allen Zeuginnen und Zeugen mehrmals bestätigten Mitteilbarkeit in Bezug auf private Angelegenheiten – auch herumzeigte. Für das Verwaltungsgericht ebenfalls erstellt ist der Vorwurf, der Kläger 1 sei vor F.\_\_\_\_\_ auf die Knie gegangen, um zu "prüfen", ob ihr Kleid lang genug sei. Die Zeugin beschrieb den Vorfall anlässlich der Besprechung mit der Beklagten (Klageantwortbeilage 4, S. 3) und im Rahmen der Verhandlung vor Verwaltungsgericht deckungsgleich (Protokoll, S. 27). Vor Verwaltungsgericht wiederholte sie zwar nicht, dass er ihr unter den Rock geschaut habe, was ihrer Glaubwürdigkeit jedoch nicht schadet, zumal ihr das Beschreiben der Situation vor Verwaltungsgericht sichtlich unangenehm war. Sie wiederholte wie bereits im Gespräch mit der Beklagten den Ablauf des Vorfalls, wonach sie auf dem Weg zur Post gewesen sei und beim Empfang/Haupteingang zur Tür hinauswollte, als der Kläger 1 hinter ihr auf dem Korridor gesagt habe, sie solle kurz warten; anschliessend sei er auf die Knie gegangen. Der Vorfall wurde von der Zeugin H.\_\_\_\_\_ bestätigt, welche von F.\_\_\_\_\_ unbemerkt beobachtet hatte, wie der Kläger 1 auf dem Gang vor ihr auf die Knie gegangen sei (Protokoll, S. 43). Die Beschreibungen der beiden Zeuginnen, wo sich der Vorfall exakt zuge- tragen hatte, sind zwar nicht deckungsgleich. Der Vorfall selbst war in der Erinnerung der Zeuginnen aber noch stark präsent, weshalb ein allfälliger Widerspruch in Bezug auf den konkreten Ort in den Büroräumlichkeiten des S.\_\_\_\_\_ (Korridor oder Empfang) nichts daran ändert, dass der Vorfall an sich für das Verwaltungsgericht erstellt ist. Die Zeugin F.\_\_\_\_\_ wirft dem Kläger 1 sodann vor, er habe sie in Gesprächen wiederholt am Oberarm berührt, obwohl sie ihm gesagt habe, dass sie dies nicht wolle (Protokoll, S. 27). Auch die Zeugin G.\_\_\_\_\_ wurde gemäss ihren Angaben vom Kläger 1 am Arm und Rücken angefasst, als sie sich im Materialraum befand. Nachdem sie ihm gesagt habe, sie wolle dies nicht, sei es aber nicht mehr vorgekommen (Protokoll, S. 35). Die Ausführungen anlässlich der Verhandlung zum unerwünschten Anfassen durch den Kläger 1 und zu den Bemerkungen zu den Beinen – es sei gefährlich, wenn man so schöne Beine habe und die Schuldner sie anschauen könnten – decken sich mit den Angaben in den Besprechungspro-

- 23 - tokollen der Beklagten (Protokoll, S. 27 f.; Klageantwortbeilage 4, S. 3), weshalb sie dem Verwaltungsgericht im Gesamtzusammenhang glaubwürdig erscheinen. Ebenso verhält es sich mit den Aussagen der Zeugin G.\_\_\_\_\_, welche gegenüber der Beklagten noch angab, der Kläger 1 habe sie nicht ernst genommen, als sie ihn bat, aufzuhören (Klageantwortbeilage 5, S. 4). Zudem berichtete die Zeugin H.\_\_\_\_\_ an der Verhandlung vor Verwaltungsgericht glaubwürdig, dass sie sich vom Kläger 1 bedrängt gefühlt habe. Er sei jeweils in ihr Büro gekommen und habe die Tür geschlossen, obwohl sie ihm gesagt habe, dass sie dies nicht wolle (Protokoll, S. 42). Diesbezüglich bestätigte der Zeuge E.\_\_\_\_\_, dass der Kläger 1 mit ihr hinter geschlossenen Türen gesprochen habe und es sich dabei angesichts ihrer Reaktion wohl nicht um geschäftliche Angelegenheiten gehandelt habe (Protokoll, S. 13). Nicht erstellt ist für das Verwaltungsgericht, dass der Kläger 1 einer Mitarbeiterin in Anwesenheit ihrer Arbeitskollegin K.\_\_\_\_\_ erzählt habe, er habe letztere

bei ihr zu Hause nackt gesehen (Protokoll, S. 36; Klageantwortbeilage 5, S. 3). Der Vorfall wurde weder von einer Zeugin oder einem Zeugen noch von der betroffenen K.\_\_\_\_\_ bestätigt. Ohnehin war K.\_\_\_\_\_ gemäss eigenen Angaben von sexuellen Äusserungen oder physischen Grenzüberschreitungen nicht betroffen; ihr gegenüber habe sich der Kläger 1 immer korrekt verhalten und sie habe auch keine sexistischen Bemerkungen mitbekommen (Protokoll, S. 3 f.). Bei der Arbeit sei er der Chef gewesen und sie hätten nicht viel über private Dinge gesprochen; sonst seien sie aber sehr gut befreundet gewesen (Protokoll, S. 3). Ebenfalls nicht erstellt ist für das Verwaltungsgericht das dem Kläger 1 vorgeworfene "Stöhnen" im Korridor.

#### **E. 4.3.5.2**

Der Kläger 1 selbst bestreitet die gegen ihn erhobenen Vorwürfe allesamt. Zu den sexistischen Sprüchen äusserte er sich nicht bzw. stritt das von Zeuge I.\_\_\_\_\_ vorgebrachte Beispiel ab. Insbesondere angesichts der glaubwürdigen Aussage des Zeugen E.\_\_\_\_\_, wonach der Kläger 1 lockere Sprüche gemacht habe, z.B. wenn es um Frauen gegangen sei, kein Blatt vor den Mund genommen habe und ausgesprochen habe, was er dachte (Protokoll, S. 18) sowie der weiteren Zeugenaussagen, ist die Bestreitung des Klägers 1 wenig überzeugend. Insgesamt konnten anlässlich der Verhandlung vor Verwaltungsgericht zwar nicht ausnahmslos alle in den Besprechungsprotokollen der Beklagten angeführten und anlässlich der Zeugenbefragung erhobenen Vorwürfe bestätigt werden. Für das Verwaltungsgericht ist jedoch erstellt, dass der Kläger 1 generell ein übergriffiges Verhalten gezeigt hat, wodurch sich die Mitarbeiterinnen – in Verbindung mit seinen sexistischen Sprüchen sowie den Begegnungen hinter verschlossener Tür – nachvollziehbarerweise bedrängt gefühlt hatten.

- 24 -

#### **E. 4.4.1**

Nachfolgend ist zu prüfen, ob das von den Mitarbeitenden und Zeugen anlässlich der Verhandlung vor Verwaltungsgericht beschriebene und für das Verwaltungsgericht grossmehrheitlich erstellte Verhalten des Klägers 1 geeignet war, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten war.

#### **E. 4.4.2**

Gemäss Art. 39 Abs. 1 Personalreglement treffen die Arbeitgeberin und alle für sie handelnden Stellen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden. Gestützt auf diese Bestimmung hat der Gemeinderat am tt.mm.jjjj die Weisung erlassen, wonach er sich in "in aller Deutlichkeit gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung und für die Gleichstellung von Mann und Frau" ausspricht (Beilage 15). Es wird Folgendes festgehalten: [...] Sie [die Einwohnergemeinde Q.\_\_\_\_\_] setzt sich gegen eine Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts, der Hautfarbe oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Identität ein. [...] Zudem werden keinerlei sexuelle und psychische Belästigungen (Mobbing) am Arbeitsplatz geduldet. Diskriminierung, Verletzung der Gleichstellung von Mann und Frau sowie sexuelle und psychische Belästigungen durch Mitarbeitende werden als Verstoss gegen die allgemeinen Pflichten am Arbeitsplatz geahndet. Die Einwohnergemeinde Q.\_\_\_\_\_ ist

verpflichtet, Massnahmen gegen jegliche Diskriminierung und Belästigung zu ergreifen, bei Verdacht auf Straftaten Strafanzeige zu erstatten und die Mitarbeitenden diesbezüglich zu informieren und zu schulen. [...] Als sexuelle Belästigung gelten • Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche jeder Art, in Form von Gesten, Äusserungen und körperlichen Kontakten; • Abfällige sexuelle Anspielungen oder sexistische Bemerkungen; • z.B. Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen; hinter- her pfeifen, taxierende Blicke; anzügliche Bemerkungen, sexistische Sprüche, Vorzeigen oder Aufhängen pornographischen Materials, jedes unerwünschte Berühren, unerwünschte Einladungen, "Anma- che" etc. Als psychische Belästigung (Mobbing) gelten • Verhaltensweisen oder Äusserungen, die von einem oder mehreren Mitarbeitenden systematisch gegen eine bestimmte Person gerichtet sind. Diese Machenschaften müssen wiederholt und regelmässig erfol- gen. Ausserdem müssen sie zum Ziel haben, die betroffene Person auszugrenzen, erheblich zu verunsichern oder gar von ihrem Arbeits- platz zu verdrängen.

- 25 - • Psychische Belästigung wird nicht nur von Vorgesetzten oder von Per- sonen betrieben, die dem Betroffenen hierarchisch höher gestellt sind. Es kann auch zwischen gleichgestellten Kollegen/innen vorkommen oder sich gegen Vorgesetzte richten. [...] Diese Weisung ist integrierender Bestandteil des Anstellungsvertrages (Klagebeilage 4). Auch Art. 328 OR verpflichtet Arbeitgeber zum Schutz der Persönlichkeit ihrer Arbeitnehmenden, zur Rücksichtnahme auf ihre Gesundheit und für die Wahrung der Sittlichkeit besorgt zu sein. Arbeitgeber müssen insbeson- dere dafür sorgen, dass Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen (Abs. 1; vgl. zudem Art. 4 des Bundesgesetzes über die Gleich- stellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 [Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1]). Aufgrund dieser allgemeinen Fürsorgepflicht haben Ar- beitgeber und Arbeitgeberinnen nicht nur eigene persönlichkeits- verletzende Handlungen zu unterlassen, sondern ihren Mitarbeitenden im Rahmen des Arbeitsverhältnisses auch Schutz gegen Dritte zu gewähren. Dazu zählt das Ergreifen von geeigneten Massnahmen gegen persönlich- keitsverletzende Eingriffe durch Vorgesetzte, Mitarbeitende oder Kunden. Eine solche Massnahme kann die fristlose Entlassung eines fehlbaren Mit- arbeitenden sein. In schwerwiegenden Fällen, wie bei massiven Drohun- gen gegenüber Arbeitskolleginnen oder -kollegen, ist die fristlose Entlas- sung geradezu geboten (BGE 127 III 351, Erw. 4/b/dd; WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in: Basler Kommentar Obligationenrecht I [BSK OR I], 7. Aufl. 2020, N. 7 f. zu Art. 328 OR). Wenn die belästigende Person eine Führungskraft mit einer dominanten Position oder einem ge- wissen Einfluss im Unternehmen ist, gilt das Vertrauensverhältnis bei Be- lästigung am Arbeitsplatz grundsätzlich als zerstört oder tiefgreifend beein- trächtigt (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A\_105/2018 vom 10. Oktober 2018, Erw. 3.1; vgl. zudem Urteil des Bundesgerichts 1C\_514/2023 vom 4. März 2024, Erw. 7.6).

#### **E. 4.4.3.1**

Die gegen den Kläger 1 erhobenen Vorwürfe sind in ihrer Gesamtheit gra- vierend. Aus den Besprechungsprotokollen und den Aussagen vor Verwal- tungsgericht ergibt sich, dass der Kläger 1 mit seinen Mitarbeitenden einer- seits ein kollegiales, teilweise freundschaftliches, vereinzelt auch intimes Verhältnis pflegte (mit H. \_\_\_\_\_ sowie zuvor mit seiner damaligen Stellvertreterin L. \_\_\_\_\_, mit welcher er die Anstellung bei der Beklagten gemeinsam antrat; vgl. Protokoll, S. 13, 61, 74 f., 77) und andererseits aufgrund seiner Rolle als Vorgesetzter mit Drohungen und sexistischen oder derben Sprüchen eine Kulisse der Macht und

Unsicherheit aufbaute

- 26 - (siehe vorne Erw. II/4.3). In Bezug auf einzelne Mitarbeiterinnen bot er seine Hilfe an und nutzte in der Folge das daraus entstandene Abhängigkeitsverhältnis aus (vgl. Protokoll, S. 45, 58, 62 ["Helfer- syndrom"]). Insgesamt fällt auf, dass der Kläger 1 sein Privatleben und die Beziehungen am Arbeitsleben kaum trennte; er scheint seine privaten Probleme ungefiltert in den Arbeitsalltag getragen und mit seinen Mitarbei- tenden ungefragt geteilt zu haben. Ein Verhalten, das sich mit seiner Position als Vorgesetzter und Leiter eines S.\_\_\_\_\_ klarerweise nicht vereinbaren lässt.

#### **E. 4.4.3.2**

Gemäss den Darstellungen der von der Beklagten sowie vom Verwaltungs- gericht befragten Mitarbeitenden hat der Kläger 1 seine Mitarbeitenden be- droht. Er hat sie mit persönlichen Konsequenzen und insbesondere mit einer allfälligen Kündigung des Anstellungsverhältnisses eingeschüchtert (siehe vorne Erw. II/4.3.3). Insbesondere bei jenen Mitarbeiterinnen, die branchenfremd und auf ihre Stelle dringend angewiesen waren, oder bei Mitarbeitenden, die aufgrund ihres Alters Angst vor einem Stellenverlust hatten, waren die direkten oder impliziten Kündigungsandrohungen beson- ders einschneidend (siehe vorne Erw. II/4.3.3; Protokoll, S. 48). Einzelnen Mitarbeiterinnen hatte der Kläger 1 gemäss eigenen Angaben aufgrund ihrer finanziellen knappen Situation ausgeholfen, was in der Folge zu einem wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis führte und die Kündigungsan- drohungen besonders wirksam machte. So führte eine der Mitarbeiterinnen anlässlich der Verhandlung vor Verwaltungsgericht glaubwürdig aus, dass der Kläger 1 ihr finanziell geholfen habe, sie dies in der Folge aber bereut habe (Protokoll, S. 45). Gemäss dem an der Verhandlung gewonnenen persönlichen Eindruck war ihr die Situation derart unangenehm, dass sie sich zu keinen Details äussern wollte (Protokoll, S. 45). Ob das ungebührliche und angsteinflössende Verhalten des Klägers 1 bereits als Mobbing zu qualifizieren ist, kann vorliegend offenbleiben. Gestützt auf die überzeugenden Aussagen der befragten Mitarbeitenden hatte der Kläger 1 jedenfalls versucht, einzelne Teammitglieder mit seinem launischen und teilweise herrischen Verhalten zu verunsichern und einzu- schüchtern, womit er sie psychisch massiv belastet hatte. Das Verhalten des Klägers 1 führte zu einem Arbeitsklima, das im Zeitpunkt seiner Kündi- gung bzw. fristlosen Entlassung offenbar so katastrophal war, dass die Mehrheit der befragten Zeugen sich nicht oder nur mit Schrecken hätten vorstellen können, während der ordentlichen Kündigungsdauer von sechs Monaten mit dem Kläger 1 weiterhin am selben Ort zu arbeiten (Pro- tokoll, S. 22, 31, 39, 44, 48). Aufgrund der vom Kläger 1 aufgebauten Be- drohungskulisse wagte es aber trotz allem niemand, sich an die Beklagte zu wenden.

- 27 - Mit den ausgesprochenen Drohungen verletzte der Kläger 1 seine Treue- pflicht gegenüber der Beklagten. Diese kann insbesondere durch die soge- nannte Störung des Betriebsfriedens verletzt werden, wobei Arbeitnehme- de namentlich nicht die Persönlichkeitsrechte anderer Mitarbeitenden ver- letzen dürfen (PORTMANN/RUDOLPH, in: BSK OR I, N. 4 zu Art. 321a OR). Auch respektloses Verhalten gegenüber Arbeitskolleginnen und -kollegen beziehungsweise grobe Verletzungen der gegenseitigen Ach- tung, der Höflichkeit und des Anstandes, die keine Beschimpfungen sind, können Grund zu einer fristlosen Kündigung geben (Urteil des Bundesver- waltungsgerichts A-1979/2024 vom 28. März 2025, Erw. 4.4.4, mit Hinweis auf Urteil des Bundesgerichts 4D\_79/2016 vom 23. März 2017, Erw. 6). Der Umfang der Treuepflicht hängt dabei stark von der Stellung der Arbeit- nehmerin oder des

Arbeitnehmers im Betrieb ab. Leitende Angestellte haben aufgrund ihrer Stellung eine erhöhte Treuepflicht, weshalb sie einem strengeren Massstab unterstehen (EWA SURDYKA, Der sachliche Kündigungsgrund im öffentlichen Personalrecht, in: Jusletter 13. Januar 2025, S. 10 f.). Entsprechend ist das Mass an Loyalität, das einer oder einem leitenden Angestellten abverlangt wird, wesentlich grösser als bei einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer in untergeordneter Stellung (BGE 130 III 28, Erw. 4.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 2 zu Art. 321a OR; PORTMANN/RUDOLPH, in: BSK OR I, N. 14 zu Art. 321a OR). Unabhängig davon, ob der Gemeinderat eine strafrechtliche Verfolgung gegen den Kläger 1 eingeleitet hat, war der Beklagten und insbesondere ihren Mitarbeitenden unter diesen Umständen eine Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses und eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger 1 nicht mehr zumutbar. Die Beklagte war aufgrund ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet, nach Kenntnis der Umstände sofort Massnahmen zu ergreifen, um die Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden zu schützen.

#### **E. 4.4.3.3**

Die Zeugen bestätigten, dass der Kläger 1 vier Mitarbeitende als "Shipi" bzw. deren Gruppierung als "Shipi-Clan" bezeichnet hatte, wobei sie darauf hinwiesen, dass dies wohl nicht rassistisch gemeint war. Von den betroffenen und dazu befragten Personen wurde die Bezeichnung aber teilweise als beleidigend aufgefasst. Ob die Bezeichnung einen diskriminierenden Zusammenhang aufwies und damit gegen eine Strafnorm oder die von der Beklagten erlassene Weisung gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung verstösst, kann vorliegend offenbleiben. Jegliche Äusserungen, die sich auf die Herkunft einer Person beziehen, sind insbesondere für Angestellte in leitender Position gegenüber Mitarbeitenden weder angemessen noch angebracht. Es versteht sich von selbst, dass dementsprechend auch Aussagen, wonach jemand bei Unzufriedenheit in sein Heimatland zurück gehen könne oder "trainierte Affen" besser seien als die eigenen Mitarbeitenden, mit der Position eines Vorgesetzten nicht vereinbar sind.

- 28 -

#### **E. 4.4.3.4**

4.4.3.4.1. Gestützt auf die Aussagen der Mitarbeitenden anlässlich der Untersuchung durch die Beklagte sowie der Zeugen an der Verhandlung vom 13. Mai 2025 ist für das Verwaltungsgericht erstellt, dass der Kläger 1 mit seinem Verhalten die Grenzen des Anstands regelmässig überschritten und seine Mitarbeiterinnen mit despektierlichen und sexistischen Sprüchen belästigt hatte. Solche Äusserungen eines Vorgesetzten (wie z.B. jene bezüglich des Tampons) gegenüber Mitarbeiterinnen – insbesondere im Beisein der Arbeitskollegen – verletzen die Würde der betroffenen Mitarbeiterin; sie sind unangebracht und nicht tolerierbar. Dasselbe gilt für das Herumzeigen eines Fotos, welches eine seiner Mitarbeiterinnen halbnackt zeigt oder für taxierende Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeiterinnen (Beine). Mit diesem Verhalten versties der Kläger 1 gegen die von der Beklagten erlassene Weisung betreffend Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung, wonach sie keinerlei sexuelle und psychische Belästigungen am Arbeitsplatz toleriere und als Verstoss gegen die allgemeinen Pflichten am Arbeitsplatz ahnde. Die Beklagte hält in ihrer Weisung unmissverständlich fest, dass sie jegliche Handlungen mit sexuellem Bezug, aber auch Bemerkungen über körperliche Vorzüge und Schwächen, sexistische Sprüche, anzügliche Bemerkungen oder ähnliches nicht akzeptiere (siehe vorne

Erw. II/4.4.2). Ob die vom Kläger 1 geäußerten sexistischen Sprüche sowie peinlichen Kommentare zudem unter den Begriff der sexuellen Belästigung im Sinne von Art. 4 GIG fallen, kann vorliegend offenbleiben. 4.4.3.4.2. In der Weisung betreffend Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung hält die Beklagte weiter fest, dass unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche jeder Art, in Form von Gesten, Äusserungen und körperlichem Kontakt als nicht tolerierbare sexuelle Belästigung gelten. Inwiefern der in Erw. II/4.3.5.1 festgestellte Vorfall betreffend die "Überprüfung der Rocklänge" bei einer Mitarbeiterin sexuell motiviert war, ist nicht belegt. Ausschlaggebend ist aber, dass die betreffende Mitarbeiterin das Verhalten des Klägers 1 als sexuell motiviert auffasste und den Vorfall als unangenehm, beschämend und negativ empfunden hat. Es ist denn auch nicht ersichtlich, welche andere Motivation ihn zu diesem (geradezu bizarren) Verhalten veranlassen könnte. Ausschlaggebend ist, wie erwähnt, dass das Verhalten des Klägers 1 seitens der Mitarbeiterin und der Beklagten unerwünscht und für die Mitarbeiterin äusserst unangenehm war. Das selbe gilt für die von zwei Mitarbeiterinnen geschilderten Berührungen durch den Kläger 1. Unabhängig von einer sexuellen Motivation können unerwünschte und gegen den Willen von Mitarbeitenden erfolgte Berührungen durch eine vorgesetzte Person als unangenehm und belästigend empfunden werden. Dem Kläger 1 hätte dies aufgrund seiner leitenden Po-

- 29 - sition (und in Kenntnis der Weisung betreffend Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung) bewusst sein müssen. 4.4.3.4.3. In Anbetracht der Fürsorgepflicht der Beklagten als Arbeitgeberin, der klar kommunizierten Nulltoleranz in Bezug auf diskriminierendes und sexuell sowie psychisch belästigendes Verhalten und den deutlich erhöhten Anforderungen an das Verhalten des Klägers 1 als Vorgesetzter (Leiter des S.\_\_\_\_; vgl. auch vorne Erw. II/3.2.2; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 8 zu Art. 337 OR) war der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zum Schutz der Mitarbeitenden und namentlich auch der Mitarbeiterinnen nicht mehr zumutbar (vgl. auch Urteil des Bundesgerichts 1C\_514/2023 vom 4. März 2024, Erw. 7.6).

#### **E. 4.4.4**

Die gute Bewertung des Klägers 1 durch den (ehemaligen) Gemeinderat O.\_\_\_\_ anlässlich des Personalgesprächs vermag nichts Gegenteiliges zu belegen (Klagebeilage 7). Zwar steht diese teilweise im Widerspruch zu den erhobenen Vorwürfen, zeigt aber auch, dass noch Verbesserungspotential bestand (z.B. wurde die Sozialkompetenz nicht etwa mit einem "A" oder "B", sondern mit einem "C" bewertet [Klagebeilage 7, S. 3]). Die Zeugen haben zudem anlässlich der Verhandlung nachvollziehbar dargelegt, weshalb sie es angesichts der Drohungen und der Angst vor einer Kündigung nicht wagten, ihren Vorgesetzten zu kritisieren. Die Bewertung durch den Gemeinderat, der keine operativen Aufgaben wahrnimmt und somit keinen regelmässigen Einblick in das Tagesgeschäft hat, vermag die im Rahmen der Untersuchung durch die Beklagten erhobenen Vorwürfe jedenfalls nicht zu widerlegen, zumal ihm gegenüber weder der damalige Stellvertreter des Klägers 1 noch andere Mitarbeitende bestehende Probleme ansprachen (vgl. auch Protokoll, S. 19 f., S. 75 f.). Diesbezüglich verspricht sich das Verwaltungsgericht im Übrigen von einer Befragung der erst nach dem Weggang des Klägers 1 als Gemeinderätin waltenden M.\_\_\_\_ (vgl. Replik Klägerin 2, S. 4) keine neuen rechtserheblichen Erkenntnisse, weshalb in zulässiger antizipierter Beweiswürdigung auf eine entsprechende Parteibefragung zu verzichten war (vgl. dazu statt vieler BGE 141 I 60, Erw. 3.3). Ebenfalls nichts Gegenteiliges vermag der Umstand zu belegen, dass sich der Kläger 1 offenbar für eine Lohnerhöhung einzelner

Mitarbeitender ein- gesetzt haben will (Klage, S. 4). Wie es sich bereits aus dem Formular Personalgespräch PEG (Klagebeilage 7) ergibt und der Kläger 1 anlässlich der Verhandlung vor Verwaltungsgericht bestätigte, hatte es sich bei den diskutierten Lohnerhöhungen weniger um Sympathiebekundungen gehandelt, sondern um eine seines Erachtens notwendige personalpolitische Entscheidung, um qualifiziertem Personal bessere Arbeitsbedingungen zu bieten und eine Abwerbung zu verhindern (Protokoll, S. 63). Dies ist zwar nicht

- 30 - zu beanstanden, es lässt sich aber genauso wenig daraus ableiten, dass aus diesem Grund die erhobenen Vorwürfe in Bezug auf das Verhalten des Klägers 1 haltlos wären.

#### **E. 4.4.5**

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass der Kläger 1 mit seinem grenzüberschreitenden Verhalten ein Arbeitsklima geschaffen hat, welches für die ihm organisatorisch unterstellten Mitarbeitenden so unangenehm war, dass es sie psychisch belastete. Mit seinen Drohungen und abschätzigen Bemerkungen hat der Kläger 1 als Vorgesetzter seine Machtposition demonstriert und ausgenutzt, so dass es die Mitarbeitenden des S. \_\_\_\_\_ nicht wagten, sich an die Beklagte zu wenden und von der für sie teilweise kaum aushaltbaren Situation zu berichten. Die nicht nur von den Mitarbeiterinnen, sondern auch von den Mitarbeitern als grenzüberschreitend und negativ empfundenen sexuellen Sprüche und Bemerkungen des Klägers 1 belasteten die Situation zusätzlich. Aufgrund dieser unhaltbaren Zustände war der Beklagten bzw. den Mitarbeitenden des S. \_\_\_\_\_ eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger 1 bis zum ordentlichen Kündigungstermin Ende Mai 2024 nicht mehr zumutbar. Die Verfehlungen des Klägers 1 sind schwerwiegend. Sie wiegen umso schwerer, als sein Verhalten aufgrund seiner Führungsposition und der damit verbundenen Verantwortung, hierarchischen Stellung und Funktion innerhalb der Gemeindeverwaltung mit erhöhter Strenge zu beurteilen ist (siehe vorne Erw. II/3.2.2 und 4.4.3.2). Insgesamt liegen genügend wichtige Gründe vor, welche eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger 1 rechtfertigen.

#### **E. 4.5**

Eine mildere Massnahme als die fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses ist angesichts der Schwere und Vielzahl der Verfehlungen durch einen Angestellten mit leitender Funktion nicht ersichtlich. Daran ändert die vom Kläger 1 bereits ausgesprochene und von der Beklagten akzeptierte ordentliche Kündigung per Ende Mai 2024 nichts. Gestützt auf die obigen Ausführungen konnte den Mitarbeitenden eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger 1 bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden. Da genügend wichtige Gründe für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorlagen, durfte die Beklagte davon absehen, den Kläger 1 lediglich abzumahnern oder freizustellen. Auch die vom Kläger 1 erwähnten milderen Massnahmen wie "Schulung, Workshops, Mediationen etc." (Replik, S. 8) wären offenkundig nicht zielführend gewesen.

#### **E. 4.6.1**

Der Kläger 1 macht geltend, die Beklagte habe das Anstellungsverhältnis auf Verdacht hin fristlos aufgelöst. Die Vorwürfe seien nicht erwiesen und

- 31 - es sei keine Strafanzeige erstattet worden. Die Beklagte habe die Vorwürfe nicht gewissenhaft abgeklärt (Klage, S. 7). Sie verweise lediglich auf Gesprächsnotizen und Zeugenbefragungen, ohne Namen, Zeit, Datum oder Ort der Vorfälle bekannt zu geben oder die Umstände fairer abzuklären (Replik, S. 5 und 7).

#### **E. 4.6.2**

Die Beklagte kündigte nicht auf einen blossen Verdacht hin, sondern leitete nach Kenntnis der Vorwürfe umgehend eine Untersuchung ein und hörte sieben Mitarbeitende an. Die Aussagen der Mitarbeitenden waren schlüssig und ohne Widersprüche. Es handelte sich um eine solche Fülle und Vielfalt an Vorfällen und massiven Vorwürfen, dass eine Absprache unter den Mitarbeitenden als abwegig zu betrachten ist, zumal die verschiedenen Vorbringen glaubwürdig aus unterschiedlichen Blickwinkeln geschildert wurden. Der Kläger 1 bringt denn auch weder in den Rechtsschriften noch anlässlich der Verhandlung vor Verwaltungsgericht schlüssige Gründe vor, weshalb sich die Mitarbeitenden gegen ihn hätten verschwören sollen, zumal er kurz zuvor bereits von sich aus die Anstellung gekündigt hatte. Ist der Sachverhalt wie vorliegend erstellt, ist auch im öffentlichen Personalrecht eine fristlose Kündigung unabhängig von einer allfälligen strafrechtlichen Würdigung zulässig, sofern die objektiv feststehenden Vorkommnisse das Vertrauensverhältnis derart erschüttert haben, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheint (AGVE 2020, S. 383 f., Erw. 3.2.4 mit Hinweisen; vgl. zudem Urteil des Bundesgerichts 4A\_368/2023 vom 19. Januar 2024, Erw. 4.2 [wonach bei einer fristlosen Kündigung bereits der blosser Verdacht einer schweren Verfehlung einen wichtigen Grund darstellen könne, "Verdachtskündigung"]). Was der Kläger 1 unter einer "faireren Abklärung" versteht, erschliesst sich dem Gericht nicht (Replik, S. 7). Wie dargelegt befragte die Beklagte mehrere Mitarbeitende, wobei es sich sowohl um langjährige Mitarbeitende handelte als auch solche, die der Stellvertreter des Klägers 1 vorschlug. Anschliessend hätte sich der Kläger 1 mündlich anlässlich der Besprechung bzw. nachdem er zu dieser nicht erschien, schriftlich zu den Vorwürfen äussern können (siehe dazu vorne Erw. II/1.3). Das Vorgehen der Beklagten ist nicht zu beanstanden.

#### **E. 4.7.1**

Entgegen den Vorbringen des Klägers 1 erfolgte die fristlose Kündigung nicht verspätet (Klage, S. 5).

#### **E. 4.7.2**

Eine fristlose Kündigung ist umgehend zu erklären, wenn der Grund zur sicheren und möglichst vollständigen Kenntnis gelangt ist. Es wird nicht eine augenblickliche Reaktion verlangt, sondern ein Handeln innert ange-

- 32 - messener Frist nachdem die erforderlichen Abklärungen und Untersuchungen sorgfältig getätigt wurden. Andernfalls ist davon auszugehen, dass die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nicht unzumutbar ist. Im öffentlichen Personalrecht ist aufgrund der zu berücksichtigenden Verfahrensvorschriften (namentlich Gewährung des rechtlichen Gehörs, Zuständigkeit) von einem höheren Zeitbedarf für das Aussprechen einer fristlosen Kündigung auszugehen als im privaten Arbeitsvertragsrecht (BGE 138 I 113, Erw. 6; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 17 zu Art. 337 OR). Auch die Art der Vorwürfe kann eine längere Abklärungs- bzw. Reaktionsfrist rechtfertigen (BGE 138 I 113, Erw. 6.3.3).

### **E. 4.7.3**

Die Beklagte hat, nachdem sie am Mittwoch, 29. November 2023 von den Vorwürfen gegenüber dem Kläger 1 Kenntnis erlangt hatte, sofort eine Untersuchung eingeleitet und am Folgetag (Donnerstag, 30. November 2023) mit der Befragung von sieben Mitarbeitenden begonnen. Das letzte Gespräch fand am Montag, 4. Dezember 2023, statt. Noch während der laufenden Abklärungen lud die Beklagte den Kläger 1 am 1. Dezember 2023 zu einem Gespräch am Mittwoch, 6. Dezember 2023, 9.00 Uhr, ein (Klagebeilage 9; Telefongespräch mit dem Leiter Finanzen vom 1. Dezember 2023). Der Kläger 1 folgte der Einladung nicht, worauf ihm die Beklagte noch am selben Tag eine Frist bis zum Freitag, 15. Dezember 2023 ansetzte, um schriftlich Stellung zu nehmen (Klagebeilage 10). Die Stellungnahme des Klägers 1 datiert vom 14. Dezember 2023 und wurde der Beklagten gemäss Verteiler vorab per E-Mail zugestellt (Klagebeilage 11). Bereits fünf Kalendertage später, am Dienstag, 19. Dezember 2023, sprach die Beklagte die fristlose Kündigung aus (Klagebeilage 2). Angesichts der umfassenden, sorgfältig und zügig durchgeführten Abklärungen der Vorwürfe, der Gewährung des rechtlichen Gehörs und der notwendigen Beschlussfassung durch den Gemeinderat hat die Beklagte zeitnah und innert angemessener Frist gehandelt. Es sind keine Verzögerungen zum Nachteil des Klägers 1 ersichtlich (siehe zum zeitlichen Aspekt des rechtlichen Gehörs vorne Erw. II/1.2). 5.

### **E. 5**

A.\_\_\_\_\_ liess von seinem Rechtsvertreter am 14. Dezember 2023 mitteilen, zu den pauschal erhobenen Vorwürfe könne nicht Stellung bezogen werden. Es sei nicht erkennbar, was er wann oder wem gegenüber getan oder gesagt haben solle. Sämtliche Vorwürfe seien vorsorglich bestritten.

#### **E. 5.1**

Die Beklagte wirft dem Kläger 1 zudem vor, wiederholt seine Arbeitspflicht massiv verletzt zu haben. Die Untersuchung habe ergeben, dass er ab August 2023 kaum noch zur Arbeit erschienen sei. Eine Auswertung der Stempelkarten habe die Aussagen der Mitarbeitenden bestätigt. Es sei zudem berichtet worden, dass sich der Kläger 1 bei Anwesenheit im Büro mehrheitlich mit seinem Mobiltelefon und privaten Angelegenheiten beschäftige habe. Neben charakterlichen Mängeln fehle es dem Kläger 1 an Führungsqualitäten und fachlicher Kompetenz. Die häufige Abwesenheit und fachliche Inkompetenz habe zu einer permanenten Arbeitsüberlastung von einzelnen Mitarbeitenden geführt.

- 33 - Der Kläger 1 hält dagegen, dass er gewissenhaft für einen reibungslosen Betrieb gesorgt habe, wie [...] bestätige. Er habe sich korrekt verhalten und seinen Arbeitsplatz nicht unberechtigterweise verlassen. Seine Stundenrapporte seien von der Personalverantwortlichen nie beanstandet worden. Der Kläger 1 bestritt zudem, dass er fachlich nicht qualifiziert sei. Die Mitarbeitenden könnten dies nicht beurteilen und es könne auch diesbezüglich auf [...] verwiesen werden. Sein Stellvertreter habe die Anschuldigungen nur erhoben, weil er es auf seine Position abgesehen habe. Der Kläger 1 macht zudem geltend, das Nachschieben von Gründen für eine fristlose Kündigung, namentlich die Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten, sei unzulässig.

#### **E. 5.2**

Anders als private Arbeitgeber ist die staatliche Arbeitgeberin in jedem Fall an die allgemeinen Grundsätze staatlichen Handelns gebunden wie an das in Art. 9 BV statuierte Willkürverbot oder den Grundsatz der Verhältnismässigkeit nach Art. 5 Abs. 2 BV. Schon

von Verfassung wegen darf sie eine Kündigung nur aussprechen, wenn sachliche Gründe vorliegen (vgl. Entscheidung des Verwaltungsgerichts WKL.2021.15 vom 19. Oktober 2022, Erw. II/2.2.1; WKL.2017.13 vom 20. Juni 2018, Erw. 3.3.1, jeweils mit weiteren Hinweisen). Diese sachlichen Gründe werden in Art. 7 Abs. 1 Personalreglement beispielhaft aufgezählt. Die Beklagte stützte die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 19. Dezember 2023 auf die dem Kläger 1 vorgeworfenen sexuellen Belästigungen, Drohungen und Beschimpfungen (vgl. Klagebeilage 2). Eine Verletzung der Arbeitspflicht sowie weitere Verstösse gegen die Treuepflicht machte sie erst im verwaltungsgerichtlichen Verfahren zusätzlich geltend, obwohl sie ihr zum Zeitpunkt der Kündigungseröffnung bereits bekannt waren (vgl. zum sog. Nachschieben von Kündigungsgründen BGE 142 III 579, Erw. 4.3). Dies bedeutet jedoch nicht, dass diese als Kündigungsgrund (unzulässig) nachgeschoben wurden. Allerdings genügten vorliegend die vorne in Erw. II/4 festgestellten Verfehlungen des Klägers 1 bereits für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Aus diesem Grund sind die weiteren Vorwürfe betreffend das Arbeitsverhalten des Klägers 1 bzw. eine allfällige Verletzung der Arbeitspflicht oder Treuepflicht nicht weiter zu prüfen. 6. Insgesamt liegt ein wichtiger Grund im Sinne von Art. 8 Personalreglement vor, weshalb sich die fristlose Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Kläger 1 in materieller Hinsicht als rechtmässig erweist.

- 34 - Der fristlosen Kündigung haftet allerdings ein minder qualifizierter Formfehler an, wobei die begangene geringfügige Gehörsverletzung aber nicht schwer wiegt (siehe vorne Erw. II/1.3). 7.

## **E. 6**

Die Klägerin 2 beantragte mit Replik vom 26. August 2024 (Postaufgabe: 3. September 2024): 1. Die Anträge der Beklagten seien vollumfänglich abzuweisen. 2. Punkt 2 des Rechtsbegehrens der Klägerin 2 sei wie folgt abzuändern: 2. Die Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin 2 total netto Fr. 23'130.10 (bin anhin ausgerichtete Arbeitslosenentschädigung an den Versicherten A. \_\_\_\_\_ für die Zeit vom 5. Januar 2024 bis 30. April 2024) zu bezahlen.

### **E. 6.1**

Die klagenden Parteien haben mit der Replik ihre Rechtsbegehren gegenüber denjenigen in der Klage teilweise geändert. Der Kläger 1 verlangt von der Beklagten neu eine Lohnnachzahlung von (brutto) Fr. 43'431.80 statt

- 8 - Fr. 68'531.00, die Klägerin 2 fordert von der Beklagten die Rückerstattung der ausgerichteten Arbeitslosenentschädigung in der Höhe von (netto) Fr. 23'130.10 anstatt (netto) Fr. 23'755.20.

### **E. 6.2**

Bei den in den Rechtsbegehren angepassten Forderungen handelt es sich jeweils um eine Beschränkung der Klage gemäss Art. 227 Abs. 3 ZPO. Diese ist jederzeit voraussetzungslos zulässig (DANIEL WILLISEGGER, in: Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung [BSK ZPO], 3. Aufl. 2017, N. 47 zu Art. 227 ZPO). Da es sich formell zwar um eine Änderung der Rechtsbegehren handelt, jedoch kein neuer Streitgegenstand in den Prozess eingeführt wird und sich die Stellung der Gegenpartei nicht verschlechtert, ist auf die Klagereduktion nicht weiter einzugehen (vgl. THOMAS SUTTER-SOMM/CORDULA LÖTSCHER, Schweizerisches Zivilprozessrecht, 4. Aufl.

2025, Rz. 439). 7. Die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die frist- und formgerecht eingereichten Klagen ist – mit Ausnahme des Feststellungsbegehrens der Klägerin 2 (siehe vorne Erw. I/4) – einzutreten. II. 1.

## **E. 7**

Mit Duplik vom 28. Oktober 2024 hielt die Beklagte vollumfänglich an ihren Anträgen fest.

### **E. 7.1**

Aufgrund des erwähnten formellen Mangels hat der Kläger Anspruch auf eine Entschädigung, die sich nach den Bestimmungen des OR über die missbräuchliche Kündigung bemisst und den Betrag nicht übersteigen darf, der seinem Lohn für sechs Monate entspricht (§ 9 Abs. 3 Personalreglement i.V.m. Art. 336a Abs. 2 OR). Die Entschädigung infolge formell widerrechtlicher Kündigung hat sowohl Strafcharakter als auch Genugtuungsfunktion und soll die durch ungerechtfertigte Kündigung erlittene Persönlichkeitsverletzung der arbeitnehmenden Person abgelten. Die Höhe der Entschädigung wird vom Gericht nach pflichtgemäßem Ermessen aufgrund der Umstände des Einzelfalls festgesetzt und hat sich entscheidend nach der Strafwürdigkeit des Verhaltens der Arbeitgeberin respektive des Arbeitgebers, der Schwere der Persönlichkeitsverletzung, der Dauer der Anstellung, dem Alter der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, den Auswirkungen der Kündigung, dem Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, der finanziellen Situation der Parteien und der Schwere eines Mitverschuldens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu richten (BGE 123 III 391; Urteile des Bundesgerichts 8C\_620/2013 vom 25. Februar 2014, Erw. 4.1; 4C.253/2005 vom

### **E. 7.2**

Bei einer formell widerrechtlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses gesteht das Verwaltungsgericht dem betroffenen Arbeitnehmer in der Regel eine Entschädigung in der Höhe eines halben bis – bei einer schweren Gehörsverletzung – eines ganzen Monatslohns zu. Die streitgegenständliche Gehörsverletzung wiegt hier nicht schwer, weil der Kläger 1 das Anstellungsverhältnis bereits selbst auf Ende Mai 2024 gekündigt

- 35 - hatte und er trotz ungenügender Spezifikation der Vorwürfe in der Lage gewesen wäre, im Groben dazu Stellung zu beziehen. Somit stellt die begangene Gehörsverletzung einen lediglich geringfügigen formellen Mangel dar. Dieser hat unter Berücksichtigung aller wesentlichen Aspekte eine ermessensweise festzusetzende Entschädigung in der Höhe von pauschal Fr. 6'800.00 zur Folge.

### **E. 7.3**

Die Beklagte schuldet dem Kläger 1 auf der zugesprochenen Entschädigung einen Verzugszins von 5 % p.a. Die Grundlage dafür bildet § 6 Abs. 1 VRPG, wonach auf fälligen öffentlich-rechtlichen Forderungen ein Verzugszins von 5 % pro Jahr zu bezahlen ist. Wie im Privatrecht setzt die Verzugszinspflicht 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 (Entscheidung des Verwaltungsgerichts WKL.2022.7 vom 28. März 2024, Erw. II/6; WKL.2021.20 vom 1. Dezember 2022, Erw. II/9; WKL.2020.10 vom 25. Juni 2020, Erw. II/8.2). Nach Art. 339 Abs. 1 OR werden alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis mit dessen Beendigung fällig. Per Analogieschluss wird Art. 339 Abs. 1 OR auch im öffentlichen Personalrecht angewendet, womit Ansprüche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers wegen (formell)

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 die säumige Arbeitgeberin ohne Weiteres in Verzug gerät (Entscheidung des Verwaltungsgerichts WKL.2022.7 vom 28. März 2024, Erw. II/6; WKL.2021.20 vom 1. Dezember 2022, Erw. II/9; WKL.2020.10 vom 25. Juni 2020, Erw. II/8.2). Folglich fällt der Beginn des Zinsenlaufs im vorliegenden Fall auf den

## **E. 8**

Mit Eingabe vom 11. November 2024 reichte die Beklagte aufforderungs- gemäss die personalrechtlichen Erlasse der Gemeinde ein. C. 1. Mit Verfügung der instruierenden Verwaltungsrichterin vom 28. Januar 2025 wurden die Parteien auf den 13. Mai 2025 zu einer mündlichen Verhandlung mit Partei- und Zeugenbefragung vorgeladen. Gleichzeitig wurden die Parteien betreffend den Ablauf der Verhandlung, die Beweislastverteilung und die einzuvernehmenden Zeugen aufgeklärt. Die neun Zeuginnen und Zeugen wurden mit separater Verfügung vom

## **E. 10**

Februar 2025 zur Verhandlung vom 13. Mai 2025 vorgeladen.

- 5 - 2. An der Verhandlung vom 13. Mai 2025 hat das Verwaltungsgericht – bei Nichterscheinen eines Zeugen – acht Zeuginnen und Zeugen angehört und den Kläger 1 sowie seitens der Beklagten Gemeindepräsident B.\_\_\_\_\_, Gemeindegemeinschafterin C.\_\_\_\_\_, und den Leiter Finanzen, D.\_\_\_\_\_, zur Sache befragt. Alsdann erhielten die Parteien Gelegenheit zu einer abschliessenden Stellungnahme zum Beweisergebnis. Im Anschluss an die Verhandlung hat das Verwaltungsgericht den Fall ein erstes Mal beraten. 3. Am 10. Juni 2025 erkundigte sich der Kläger 1 nach dem Verfahrensstand und ersuchte um Zustellung des Verhandlungsprotokolls. Dieses wurde ihm am 11. Juni 2025 zugestellt, mit dem Hinweis, dass eine zweite Beratungssitzung stattfinden werde. 4. Am 23. Juni 2025 hat das Verwaltungsgericht den Fall ein zweites Mal 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 Streitigkeiten aus einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zwischen Gemeinden, Gemeindeverbänden oder anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften und ihren Mitarbeitenden die Bestimmungen über das gerichtliche Klage- und Beschwerdeverfahren nach den §§ 39 ff. PersG; das Schlichtungsverfahren nach § 37 PersG entfällt. § 39 Abs. 1 lit. a PersG sieht vor, dass das Verwaltungsgericht vertragliche Streitigkeiten aus dem Anstellungsverhältnis im Klageverfahren beurteilt. Das Anstellungsverhältnis zwischen dem Kläger 1 und der Beklagten ist unstrittig öffentlich-rechtlicher Natur und wurde durch Vertrag begründet (vgl. Klagebeilage 4; Art. 3 Abs. 1 des Personalreglements der Einwohner-gemeinde Q.\_\_\_\_\_ vom tt.mm.jjjj [nachfolgend: Personalreglement]). Die Kündigung dieses Anstellungsvertrags stellt keine Verfügung, sondern eine vertragliche Erklärung dar (vgl. § 48 Abs. 2 der Personal- und Lohnverordnung vom 25. September 2000 [PLV; SAR 165.111]). Das Verwaltungsgericht ist folglich zuständig, die Rechtmässigkeit der fristlosen Kündigung sowie die daraus abgeleiteten vermögensrechtlichen Folgen (Entschädigung wegen widerrechtlicher Kündigung) im Klageverfahren zu beurteilen.

- 6 - 2. Klagen betreffend Vertragsauflösungen sind gemäss § 48 Abs. 4 PersG innert sechs Monaten ab Zustellung des Kündigungsschreibens einzureichen. Mit den am 18. April 2024 (Postaufgabe) bzw. am 11. Juni 2024 (Postaufgabe) beim Verwaltungsgericht eingereichten Klagen gegen die Einwohnergemeinde Q.\_\_\_\_\_ haben der Kläger 1 und die Klägerin 2 die Frist gewahrt. 3. Gemäss § 61 Abs. 1 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 4. Dezember 2007 (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG; SAR 271.200) soll die klagende der beklagten Partei vor Einreichung einer Klage ihr Begehren schriftlich mitteilen und sie um Stellungnahme innert angemessener Frist ersuchen. Der Kläger 1 ersuchte die Beklagte mit Schreiben vom 18. Januar 2024 um Stellungnahme zur seines Erachtens widerrechtlichen fristlosen Kündigung, um allenfalls eine aussergerichtliche Einigung zu erzielen (Klagebeilage 13). Das Vorverfahren wurde somit ordnungsgemäss durchgeführt. 4. Die Klägerin 2 beantragt unter anderem, es sei festzustellen, dass die fristlose Kündigung des Klägers 1 ungerechtfertigt gewesen sei (Antrag 1). Eine Klage auf Feststellung ist nur zulässig, wenn der oder die Betroffene ein schützenswertes Interesse an der Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines konkreten öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnisses nachweisen kann und keine öffentlichen oder privaten Interessen entgegenstehen. Ein rechtlich geschütztes Interesse ist nicht vorausgesetzt; rein tatsächliche, wirtschaftliche oder ideelle Interessen genügen, soweit sie nur vernünftig und durch die Unklarheit über das Bestehen eines Rechtsverhältnisses gerechtfertigt sind. Negative Voraussetzung des Feststellungsanspruchs ist die fehlende Möglichkeit, alternativ eine vollstreckbare Leistung verlangen zu können, da der Feststellungsentscheid subsidiärer Natur ist (BGE 137 II 199, Erw. 6.5; Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2018.18 vom 6. Mai 2019, Erw. I/5.2 mit weiteren Hinweisen; MICHAEL MERKER, Rechtsmittel, Klage und Normenkontrollverfahren nach dem aargauischen Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege, Kommentar zu den §§ 38–72 [a]VRPG, 1998, N. 26 ff. zu § 38 aVRPG). Nach konstanter Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts ist der Antrag auf Feststellung der Widerrechtlichkeit oder Missbräuchlichkeit einer Kündigung neben demjenigen auf Zusprechung einer daraus abgeleiteten Entschädigung grundsätzlich zulässig. Diese Praxis wird damit begründet, dass im Hinblick auf das berufliche Fortkommen regelmässig ein eigenständiges, spezifisches Interesse der betroffenen Person an der Feststel-

- 7 - lung einer allfälligen Widerrechtlichkeit der Auflösung des Anstellungsverhältnisses besteht (vgl. statt vieler: Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2022.7 vom 28. März 2024, Erw. I/3.3 mit weiteren Hinweisen). Vorliegend stellte jedoch nicht der von der fristlosen Kündigung betroffene Arbeitnehmer ein Feststellungsbegehren, sondern die Klägerin 2 als dessen Arbeitslosenkasse. Anders als der Kläger 1 hat sie kein eigenständiges, spezifisches Interesse an der Feststellung einer allfälligen Widerrechtlichkeit der fristlosen Auflösung des Anstellungsverhältnisses. Das Feststellungsbegehren der Klägerin 2 ist damit unzulässig, weshalb auf Antrag 1 der Klägerin 2 nicht einzutreten ist. 5. Aufgrund des ausdrücklichen Verweises in § 63 VRPG sind im Klageverfahren die Verfahrensgrundsätze des Zivilprozessrechts sinngemäss anwendbar. Es gelangt daher analog die Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (Zivilprozessordnung, ZPO; SR 272) zur Anwendung. Anwendbar ist kraft dieses Verweises insbesondere die Dispositionsmaxime (Art. 58 Abs. 1 ZPO; vgl. MERKER, a.a.O., N. 24 ff. zu § 67 aVRPG). Danach darf das Verwaltungsgericht einer Partei nicht mehr und nichts anderes zusprechen, als sie verlangt, und nicht weniger, als die Gegenpartei anerkannt hat. Herangezogen werden können generell lediglich solche

zivilprozessualen Bestimmungen, die nicht in Widerspruch zu den Grundfunktionen und -anforderungen des Verwaltungsverfahrens stehen. Rechnung zu tragen ist mit Blick auf das aus dem materiellen Recht fließende öffentliche Interesse insbesondere dem Untersuchungsgrundsatz (DANIELA THURNHERR, Verweisungen auf die ZPO in Erlassen der Verwaltungsrechtspflege, in: Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBI] 04/2022, S. 186). Die Untersuchungsmaxime gelangt denn auch gemäss Praxis des Verwaltungsgerichts in personalrechtlichen Klageverfahren regelmässig zur Anwendung (Aargauische Gerichts- und Verwaltungsentscheide [AGVE] 2012, S. 321, Erw. 2.3; 2002, S. 585, Erw. 6; Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2022.11 vom 20. August 2024, Erw. I/5 mit Hinweisen; MERKER, a.a.O., N. 10 zu Vorbem. zu den §§ 60-67 aVRPG). Der Untersuchungsgrundsatz statuiert jedoch keine unbeschränkte Verpflichtung, einen Sachverhalt unter jedem nur erdenklichen Gesichtspunkt zu prüfen. Insbesondere gebietet er nicht, vagen Behauptungen, die ohne irgendwelche Hinweise vorgebracht werden, nachzugehen (AGVE 2003, S. 105 ff., Erw. 3d/aa mit weiteren Hinweisen). 6.

## **E. 11**

Aufl. 2024, Rz. 992 ff.). Dieser Gehörsanspruch ist nicht nur bei Kündigungen mittels Verfügung, sondern auch bei denjenigen mittels vertraglicher Erklärung gewährleistet (Entscheide des Verwaltungsgerichts WKL.2021.20 vom 1. Dezember 2022, Erw. II/1.2; WKL.2016.7 vom 19. Oktober 2016, Erw. II/1.2.1). Wesentlicher Teilgehalt des Gehörsanspruchs ist das Recht auf vorgängige Anhörung (vgl. § 21 Abs. 1 VRPG). Dem Personalreglement der Beklagten ist denn auch explizit zu entnehmen, dass die Mitarbeitenden bei einer Kündigung vorgängig anzuhören sind (§ 9 Abs. 1 Personalreglement). Die Behörden müssen die Äusserungen der Betroffenen tatsächlich zur Kenntnis nehmen und sich damit in der Entscheidungsfindung und -begründung sachgerecht auseinandersetzen (BGE 142 II 49, Erw. 9.2; 136 I 184, Erw. 2.2.1; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 1010). Die Anhörung kann nur ausnahmsweise unterbleiben, wenn Gefahr in Verzug ist oder eine vorgängige Anhörung den Zweck der behördlichen Anordnung vereiteln würde (§ 21 Abs. 2 VRPG; vgl. auch BGE 140 I 99, Erw. 3.4). Im öffentlichen Personalrecht kann auch eine relativ informelle Äusserungsmöglichkeit vor der Kündigung dem Gehörsanspruch genügen, sofern für die betroffene Person klar war, dass sie mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechnen hatte (BGE 144 I 11, Erw. 5.3; AGVE 2011, S. 393, Erw. 2.2.3 mit Hinweisen). 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. Die Lehre geht davon aus, dass eine Vorbereitungszeit von acht bis zehn Tagen angemessen ist (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C\_176/2022 vom 21. September 2022, Erw. 4.1; 8C\_176/2015 vom 9. Februar 2016, Erw. 2.2), wobei das Bundesgericht jedenfalls eine Frist von rund 24 bzw. 48 Stunden oder gar einer solchen von einer halben Stunde als zu kurz bezeichnet hat (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C\_395/2009 vom 10. November 2009, Erw. 7.5.1; 8C\_176/2022 vom 21. September 2022, Erw. 4.1 mit Hinweis). Den Anforderungen an das rechtliche Gehör kann mit der Einräumung der Gelegenheit zur schriftlichen Äusserung in aller Regel problemlos Genüge getan werden, selbst bei Ansetzung einer vergleichsweise kurzen Frist. Der betroffenen Person muss somit nicht nur genügend Vorbereitungszeit

eingerräumt werden, sie bedarf auch genügender Vorinformationen, um ihren Gehörsanspruch (nach Ablauf der Vorbereitungszeit) wirksam ausüben zu können (AGVE 2011, S. 393, Erw. 2.2.4; Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2021.20 vom 1. Dezember 2022, Erw. 1.2). Dabei muss sie über alle ihr vorgeworfenen

- 10 - Tatsachen und deren wahrscheinliche Folgen informiert werden (Urteil des Bundesgerichts 8C\_866/2010 vom 12. März 2012, Erw. 4.1.2 mit Hinweisen).

#### **E. 16**

November 2005, Erw. 2.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 8 zu Art. 337c OR und N. 3 zu Art. 336a OR; MANFRED REHBINDER/JEAN-FRIST STÖCKLI, Berner Kommentar, Der Arbeitsvertrag, Art. 331–355 und Art. 361–362 OR, 2014, N. 9 ff. zu Art. 336a OR). 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 (ADRIAN STAEHELIN, Zürcher Kommentar, Obligationenrecht, Der Arbeitsvertrag, Art. 330b–355, Art. 361–362 OR, 4. Aufl. 2014, N. 6 zu Art. 336a OR; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 3 zu Art. 336a OR; REHBINDER/STÖCKLI, a.a.O., N. 10 zu Art. 336a OR).

#### **E. 21**

Dezember 2023 (Folgetag des Zugangsdatums der fristlosen Kündigung beim Rechtsvertreter des Klägers 1 [Klagebeilage 3]). Entsprechend ist auf die Entschädigungsforderung des Klägers 1 ein Verzugszins von 5 % ab 21. Dezember 2023 zu leisten. 8. Zusammenfassend hat der Kläger 1 in teilweiser Gutheissung seiner Klage Anspruch auf eine Entschädigung wegen formell widerrechtlicher Kündigung im Betrag von pauschal Fr. 6'800.00 zuzüglich Verzugszins von 5 % ab 21. Dezember 2023. Im Übrigen ist die Klage abzuweisen. Ebenfalls abzuweisen ist aufgrund der materiellen Rechtmässigkeit der fristlosen Kündigung das Begehren der Klägerin 2 um Rückerstattung der ausgerichteten Arbeitslosenentschädigung

- 36 - III. 1. Bei Überschreitung der Streitwertgrenze von Fr. 30'000.00, bis zu welcher im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht keine Verfahrenskosten erhoben werden (§ 41a Abs. 1 PersG), werden die Verfahrenskosten den Parteien in der Regel nach dem sog. Unterliegerprinzip auferlegt (vgl. § 63 VRPG i.V.m. Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO; vgl. auch § 31 Abs. 2 VRPG). Dasselbe gilt für die Verlegung der Parteikosten (§ 41a Abs. 2 PersG i.V.m. § 32 Abs. 2 VRPG). 2.

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