

WKL.2025.22 / sr / wm

Art. 122

Urteil vom 30. Juni 2026

Besetzung

Verwaltungsrichter Cotti, Vorsitz
Verwaltungsrichter Pfister
Verwaltungsrichterin Pfisterer
Gerichtsschreiberin Ruchi
Rechtspraktikantin Pua

Kläger

A._____,
vertreten durch MLaw David Stämpfli, Rechtsanwalt, Postfach,
4601 Olten 1 Fächer

Beklagte

Einwohnergemeinde Q._____,
handelnd durch den Gemeinderat
dieser vertreten durch MLaw Irene Koch, Rechtsanwältin,
Kirchenfeldstrasse 8, 5630 Muri AG

Gegenstand

Klageverfahren betreffend Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Das Verwaltungsgericht entnimmt den Akten:

A.

1.

A. _____ war ab 1. Juli 2024 als Leiter Soziale Dienste bei der Gemeinde Q. _____ mit einem Vollzeitpensum angestellt.

2.

Mit gleichentags persönlich ausgehändigtem Schreiben vom 16. September 2025 kündigte der Gemeinderat Q. _____ das Anstellungsverhältnis mit A. _____ fristlos wegen des Vorwurfs der sexuellen Belästigung einer ehemaligen Mitarbeiterin.

3.

In seinem Schreiben an die Gemeinde Q. _____ vom 26. September 2025 rügte A. _____ seine Kündigung als rechtswidrig und stellte finanzielle Forderungen, zu deren Durchsetzung er nötigenfalls ein Klageverfahren gegen die Gemeinde einleiten werde. Dazu nahm die Gemeinde Q. _____ mit Antwortschreiben ihrer Rechtsvertreterin vom 23. Oktober 2025 Stellung und bekräftigte die Rechtmässigkeit der Kündigung.

B.

1.

Am 6. November 2025 liess A. _____ beim Verwaltungsgericht die angekündigte Klage gegen die Gemeinde Q. _____ einreichen, mit den Anträgen:

1.

Es sei festzustellen, dass die fristlose Kündigung durch die Beklagte gegenüber dem Kläger vom 16. September 2025 ungerechtfertigt war.

2.

Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger den infolge ungerechtfertigter fristloser Kündigung entfallenden Lohn für die Zeit vom 17. September 2025 bis 31. Januar 2026 in der Höhe von CHF 37'222.30 brutto nebst Zins zu 5% seit 17. September 2025 zu bezahlen.

3.

Es sei die Beklagte zu verpflichten, dem Kläger infolge ungerechtfertigter fristloser Kündigung eine Entschädigung in der Höhe von fünf Monatslöhnen, d. h. eine Entschädigung in der Höhe von CHF 41'666.75 netto nebst Zins zu 5% seit dem 17. September 2025 zu bezahlen.

4.

Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer zu Lasten der Beklagten.

2.

Mit Klageantwort vom 11. Dezember 2025 beantragte die Gemeinde Q._____ die kostenfällige Abweisung der Klage, soweit darauf einzutreten sei.

3.

Im zweiten Schriftenwechsel (Replik vom 26. Januar 2026; Duplik vom 24. Februar 2026) hielten die Parteien je an ihren Anträgen fest.

4.

Mit Verfügung des instruierenden Verwaltungsrichters vom 17. April 2026 wurden die Parteien zu einer mündlichen Verhandlung mit Partei- und Zeugenbefragung auf den 30. Juni 2026 vorgeladen, unter Bekanntgabe der Zusammensetzung des Spruchkörpers und Hinweis auf die zugelassenen Beweismittel und die Beweislastverteilung. Der Kläger wurde aufgefordert, seine Stellensuchbemühungen in der Zeit vom 17. September 2025 bis 31. Januar 2026 zu dokumentieren, die er mit Eingabe vom 22. April 2026 einreichte. Des Weiteren wurden (auf Antrag der Beklagten) die Akten des gegen den Kläger von der Staatsanwaltschaft I._____ geführten Strafverfahrens wegen sexueller Belästigung beigezogen.

C.

An der Verhandlung vom 30. Juni 2026 wurden B._____ als Zeugin angehört sowie der Kläger und seitens der Beklagten C._____ (Gemeindeammann) und D._____ (Gemeinderat) als Partei bzw. Parteivertreter befragt. Nach der Befragung nahmen die Parteien in mündlichen Schlussvorträgen zum Beweisergebnis Stellung. Im Anschluss daran 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 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 und der Beklagten ist unstreitig öffentlich-rechtlicher Natur und wurde durch Vertrag begründet (vgl. KB 1; Art. 3 Abs. 1 des Personalreglements der Einwohnergemeinde Q._____ vom 10. Juni 2022 [KAB 1; nachfolgend: Personalreglement]). Die Kündigung dieses Anstellungsvertrags stellt mangels anderweitiger Regelung im Personalreglement keine Verfügung, sondern eine vertragliche Erklärung dar (vgl. § 50 des Gesetzes über die Einwohnergemeinden vom 19. Dezember 1978 [Gemeindegesetz, GG; SAR 171.100] i.V.m. § 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 im Klageverfahren zu beurteilen.

2.

Klagen betreffend Vertragsauflösungen sind gemäss § 48 Abs. 4 PersG innert sechs Monaten ab Zustellung des Kündigungsschreibens einzureichen. Das Kündigungsschreiben wurde dem Kläger am 16. September 2025 übergeben. Mit der am 6. November 2025 beim Verwaltungsgericht eingereichten Klage wurde die sechsmonatige Klagefrist 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 ersuchte die Beklagte mit Schreiben vom 26. September 2025 um Stellungnahme zur seines Erachtens widerrechtlichen fristlosen Kündigung, um allenfalls eine aussergerichtliche Einigung zu erzielen (KB 4). Die Stellungnahme der Beklagten erfolgte mit Antwortschreiben vom 23. Oktober 2025 (KB 5). Das Vorverfahren wurde somit ordnungsgemäss durchgeführt.

4.

Der Kläger beantragt unter anderem, es sei festzustellen, dass die fristlose Kündigung durch die Beklagte gegenüber dem Kläger vom 16. September 2025 ungerechtfertigt war (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 Leis-

tung 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 [vom 9. Juli 1968], 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 Feststellung einer allfälligen Widerrechtlichkeit der Auflösung des Anstellungsverhältnisses besteht (vgl. statt vieler: Entscheide des Verwaltungsgerichts WKL.2024.2/6 vom 23. Juni 2025, Erw. I/4, und WKL.2022.7 vom 28. März 2024, Erw. I/3.3 mit weiteren Hinweisen).

5.

Die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die frist- und formgerecht eingereichte Klage ist einzutreten.

II.

1.

1.1.

Der Kläger erachtet die ihm gegenüber ausgesprochene fristlose Kündigung sowohl in materieller als auch in formeller Hinsicht als unrechtmässig. Auf die formelle Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs im Vorfeld der Aussprache der Kündigung ist vorab einzugehen.

Konkret moniert der Kläger, er sei am 8. September 2025 durch Mitglieder des Gemeinderats zum Vorwurf der sexuellen Belästigung einer ehemaligen Mitarbeiterin "befragt" worden, ohne dass ihm der Gegenstand des Gesprächs im Vorfeld angekündigt worden sei. Per Mail (KB 7; KAB 2) sei ihm mitgeteilt worden, dass keine spezielle Vorbereitung auf das Gespräch notwendig sei und man gemeinsam einen Kaffee trinken gehe. Er sei von einem Gespräch zu seinem Lohnerhöhungsantrag ausgegangen. Dadurch sei ihm eine Vorbereitung auf das Gespräch verunmöglicht worden. Um dies zu kompensieren, habe er im Nachgang des Gesprächs um eine weitere Besprechung gebeten und dafür zuerst einen Termin am 10. September 2025 erhalten, den der Gemeinderat noch am 9. September 2025, per WhatsApp-Nachricht (KB 9), wieder abgesagt habe, mit der Begründung, es sei bereits alles besprochen worden und allfällige Ergänzungen könne er schriftlich an den Gemeinderat richten. Aus dieser Reaktion ergebe sich, dass der Entscheid des Gemeinderats zur fristlosen Kündigung seines An-

stellungsverhältnisses zu diesem Zeitpunkt bereits getroffen worden sei und eine schriftliche Stellungnahme seinerseits nicht mehr berücksichtigt worden wäre. Ferner sei dem Kläger zu keinem Zeitpunkt offengelegt worden, dass eine fristlose Kündigung im Raum stehe. Vielmehr sei der Kläger im Anschluss an die Besprechung vom 8. September 2025 in seine Büroräumlichkeiten begleitet und per sofort freigestellt worden. Von der Möglichkeit einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses habe er erstmals mit der Übergabe des Kündigungsschreibens vom 16. September 2025 (KB 3) erfahren. Davor habe er angesichts seiner Freistellung nicht mit diesem Schritt rechnen müssen, zumal fristlose Verdachtskündigungen in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen unzulässig seien.

1.2.

Die Beklagte hält dagegen, der Kläger sei im Vorfeld bewusst nicht über den Gesprächsinhalt vom 8. September 2025 informiert worden. Grund für dieses Vorgehen sei primär der Persönlichkeitsschutz von B._____ gewesen. Man habe vermeiden wollen, dass der Kläger in Kenntnis der von ihr erhobenen Vorwürfe betreffend sexuelle Belästigung Kontakt zu ihr aufnehmen und sie allenfalls bedrängen würde. Hinzu komme, dass sexuelle Belästigungen in der Regel sogenannte Vieraugendelikte darstellten und ein gewisses Überraschungsmoment das vorgängige Zurechtlegen von Ausflüchten oder die Vernichtung von Beweismaterial verhindern sollte. Unzutreffend sei die Behauptung des Klägers, er habe mit einem Gespräch zu seinem Lohnerhöhungsantrag gerechnet. Der Kläger unterlasse es denn auch, diesen angeblichen Antrag näher zu spezifizieren.

Als C._____ (Gemeindeammann) und E._____ (Gemeinderat) den Kläger in R._____ abgeholt hätten, sei dieser noch vor der Abfahrt Richtung Restaurant S._____ darüber informiert worden, was Gegenstand des nachfolgenden Gesprächs bilden und wer alles daran teilnehmen würde. Mehr Vorbereitungszeit habe dem Kläger nicht eingeräumt werden müssen. Der Kläger habe sich bereit erklärt, sich auf das Gespräch einzulassen, habe um keine Verschiebung des Termins gebeten und habe den Vertretern der Beklagten lediglich seine Sicht der Dinge darlegen und die Vorwürfe von B._____ entweder bestätigen oder bestreiten müssen. Während mehr als eineinhalb Stunden sei ihm die Gelegenheit geboten worden, zu den Vorwürfen von B._____ ausführlich Stellung zu nehmen. Im Anschluss an das Gespräch hätten sich die anwesenden Gemeinderäte zur Beratung zurückgezogen und dem vor dem Restaurant wartenden Kläger hernach mitgeteilt, dass sie ihn zurück nach Q._____ bringen würden, wo er seinen Arbeitsplatz zu räumen und sämtliche Schlüssel abzugeben habe. Der Kläger sei sodann per sofort freigestellt worden. Dagegen habe der Kläger in keiner Weise opponiert.

Der Termin vom 10. September 2025 sei abgesagt worden, weil ohnehin nicht alle Gemeinderatsmitglieder als Entscheidungsträger daran hätten

teilnehmen können und mit einer schriftlichen Stellungnahme des Klägers besser gewährleistet worden wäre, dass seine Version des Geschehens umfassend und wortgetreu dokumentiert und in die Entscheidungsfindung des Gesamtgemeinderats hätte einbezogen werden können. Inwiefern ein zusätzliches mündliches Gespräch für den Kläger vorteilhafter gewesen wäre, sei nicht ersichtlich. Im Gegenteil hätte im Rahmen einer schriftlichen Stellungnahme eine Überforderungssituation eher ausgeschlossen werden können. Der Kläger habe in der Folge trotz Aufforderung dazu keine schriftliche Stellungnahme eingereicht. Weshalb er davon abgesehen habe, sei für die Beklagte unerfindlich. Der Vorwurf, dass seine Ausführungen ohnehin nicht mehr berücksichtigt worden wären, sei falsch. Und auch bei der Arbeits- und Datenübergabe vom 15. September 2025, die eine Rückkehr des Klägers an seinen Arbeitsplatz habe obsolet werden lassen, habe der Kläger weder Einwände gegen das Prozedere erhoben, noch Stellung zu den bisherigen Ereignissen bezogen oder sich nach dem weiteren Vorgehen erkundigt. Angesichts dieser Ereignisse könne der Kläger nicht ernsthaft behaupten, er habe damals nicht mit einer Kündigung seines Anstellungsverhältnisses gerechnet. Der Gemeinderat habe sich noch am Abend jenes Tages zu einer Sitzung getroffen und dort in Würdigung der gesamten Umstände entschieden, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wegen tiefgreifender Erschütterung des Vertrauensverhältnisses per sofort aufzulösen. Am Folgetag, den 16. September 2025, sei dem Kläger das Kündigungsschreiben ausgehändigt worden.

Aus den obigen Ausführungen erhele, dass dem Kläger das rechtliche Gehör sowohl in Bezug auf die von B. _____ erhobenen Vorwürfe als auch in Bezug auf eine mögliche Kündigung seines Anstellungsverhältnisses hinreichend gewährt worden sei. Wenn überhaupt, läge lediglich ein leichter Verfahrensfehler vor, der keinesfalls zur Nichtigkeit der Kündigung führen und höchstens eine Entschädigung in der Höhe eines halben Monatslohns rechtfertigen würde.

1.3.

1.3.1.

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; ULRICH HÄFELIN/GEORG MÜLLER/FELIX UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl. 2020, Rz. 1001; ULRICH HÄFELIN/WALTER HALLER/ HELEN KELLER/DANIELA THURNHERR, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 11. Auflage 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, und 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 (§ 8 Abs. 2 Personalreglement), was trotz systematischer Einordnung nicht nur für die ordentliche, sondern auch die fristlose Kündigung gilt. 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; Aargauische Gerichts- und Verwaltungsentscheide [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, und 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_176/2022 vom 21. September 2022, Erw. 4.1 mit Hinweis, und 8C_395/2009 vom 10. November 2009, Erw. 7.5.1).

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 dabei nicht nur genügend Vorbereitungszeit eingeräumt werden, sie bedarf auch genügender Vorinformationen, um ihren Gehörsanspruch (nach Ablauf der Vorbereitungszeit) wirksam ausüben zu können (AGVE 2011, S. 393 ff., Erw. 2.2.4; Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2021.20 vom 1. Dezember 2022, Erw. 1.2). Dabei muss sie über alle ihr vorgeworfenen Tatsachen und deren wahrscheinliche Folgen informiert werden (Urteil des Bundesgerichts 8C_866/2010 vom 12. März 2012, Erw. 4.1.2 mit Hinweisen). Dazu gehört auch, dass eine Verfügung

mit bestimmter Stossrichtung in Erwägung gezogen wird (Urteil des Bundesgerichts 8C_459/2021 vom 5. April 2022, Erw. 6.2.1 mit weiteren Hinweisen).

1.3.2.

Die dem Kläger gewährte Vorbereitungszeit für das Gespräch vom 8. September 2025 war mit oder ohne Vorabinformation auf der Autofahrt von R._____ zum Restaurant S._____ eindeutig zu kurz, auch wenn die von der Beklagten dafür angegebenen Gründe grundsätzlich nachvollziehbar und achtenswert sind. Es hätte aber auch auf andere Weise sichergestellt werden können, dass der Kläger kein Beweismaterial beiseiteschafft oder B._____ bedrängt, die damals schon nicht mehr für die Beklagte tätig war (ihr Arbeitsverhältnis endete per Ende Juli 2025; vgl. Protokoll der Verhandlung vor Verwaltungsgericht vom 30. Juni 2026 [nachfolgend: Protokoll, S. 2]) und einer versuchten Kontaktaufnahme durch den Kläger somit hätte ausweichen können. Übrigbleibt noch das Überraschungsmoment, das wahrheitsgetreuere, nicht vorab zurechtgelegte Aussagen ermöglichen sollte, in der vorliegenden Konstellation allerdings nicht überbewertet werden darf. Bestreiten lassen sich Vieraugendelikte immer mehr oder weniger glaubhaft und plausible Ausflüchte sind bei so offensichtlich sexuell motivierten Handlungen, wie sie dem Kläger von B._____ zur Last gelegt werden, kaum denkbar.

Allerdings wurde die zu kurz bemessene Vorbereitungszeit für das Gespräch vom 8. September 2025 dadurch kompensiert, dass dem Kläger im Anschluss daran die Gelegenheit eingeräumt wurde, im Rahmen einer schriftlichen Eingabe noch einmal zu den Vorwürfen der sexuellen Belästigung Stellung zu nehmen (vgl. KB 9), wovon er aus eigenem Antrieb keinen Gebrauch gemacht hat. Es besteht im Lichte von Art. 29 Abs. 2 BV kein zwingender Anspruch auf eine mündliche Anhörung (BGE 134 I 140, Erw. 5.3; 130 II 425, Erw. 2.1; Urteil des Bundesgerichts 9C_622/2022 vom 6. Februar 2023, Erw. 4.1) und allfällige Nachteile aus einer schriftlichen Stellungnahme sind für das Verwaltungsgericht nicht erkennbar. Insbesondere können auch schriftliche Ausführungen auf ihre Glaubhaftigkeit hin überprüft werden; um eine Teilnahme des Klägers an der Befragung von B._____ ging es beim anfänglich terminierten zusätzlichen, später wieder abgesagten Gespräch vom 10. September 2025 von Anfang an nicht. Jedenfalls macht der Kläger nicht geltend, er habe dergleichen verlangt. Die Auffassung des Klägers, aus der Formulierung der WhatsApp-Nachricht von D._____ vom 9. September 2025 (KB 9) sei zu schliessen, dass eine schriftliche Stellungnahme nicht erwünscht gewesen und der Kündigungsentscheid daher zu diesem Zeitpunkt bereits gefallen sei, kann nicht geteilt werden. Dem Kläger wurden Ergänzungen zu seinen mündlichen Aussagen bei der Befragung vom 8. September 2025 explizit anheimgestellt. Auch ist nicht ersichtlich, dass eine schriftliche Stellungnahme des Klägers bei entsprechendem Bedarf unter keinen Umständen zu

zusätzlichen Abklärungen der Beklagten geführt hätte. Vielmehr erscheint die Darstellung von Gemeindeammann C._____ an der Parteibefragung vor Verwaltungsgericht glaubhaft, dass sich weitere Abklärungen aus Sicht des Gemeinderats erübrigt hätten, weil der Kläger nach der Aufforderung zur schriftlichen Stellungnahme nichts mehr habe von sich hören lassen und sich daher keine neuen Gesichtspunkte ergeben hätten (Protokoll, S. 18). Bezüglich des Vorwurfs der sexuellen Belästigung von B._____ wurde demnach der Gehörsanspruch des Klägers nicht verletzt. Unerheblich ist dabei, dass der Termin vom 15. September 2025 (Übergabe der Pendenzen) nicht der richtige Rahmen für eine weitere Stellungnahme des Klägers gewesen wäre.

Hingegen wurde der Kläger zur von der Beklagten bzw. dem Gemeinderat beabsichtigten fristlosen Auflösung seines Anstellungsverhältnisses nicht vorgängig angehört. Der Einwand der Beklagten, der Kläger habe aufgrund der gesamten Umstände mit einer solchen rechnen müssen und von sich aus dazu Stellung nehmen können, greift zu kurz. Es mag sein, dass die damaligen Umstände (sofortige Freistellung nach dem Gespräch vom 8. September 2025 mit Räumung des Arbeitsplatzes und Rückgabe der Schlüssel) eine Auflösung des Anstellungsverhältnisses auch mit Blick auf die Funktion des Klägers als Dienststellenleiter als überwiegend wahrscheinlich erscheinen liessen und der Kläger letztlich auch damit gerechnet hat, was er an der Parteibefragung vor Verwaltungsgericht allerdings nachvollziehbar verneinte (vgl. Protokoll, S. 14 f.). Allenfalls hätte er diesen Schritt in Betracht ziehen müssen. Dass die Beklagte das Anstellungsverhältnis nicht ordentlich, sondern fristlos auflösen würde, konnte der Kläger jedoch nicht ohne weiteres wissen, selbst wenn die Vorwürfe der sexuellen Belästigung schwerwiegend und geeignet waren, das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien zu zerstören. Auf diese Möglichkeit wäre er im Anschluss an das Gespräch vom 8. September 2025 hinzuweisen gewesen, sodass er sich in einer schriftlichen Stellungnahme nicht nur ein weiteres Mal zu den Vorwürfen von B._____, sondern gleichzeitig zur beabsichtigten fristlosen Auflösung seines Anstellungsverhältnisses hätte äussern können. Immerhin gilt es zu berücksichtigen, dass den Kläger auch eine fristlose Kündigung in der gegebenen Situation nicht völlig aus dem Nichts und überraschend traf, weshalb die Gehörsverletzung nicht besonders schwer, aber auch nicht leicht wiegt. Auf die Konsequenzen dieses Verfahrensfehlers wird in Erw. 5 hinten einzugehen sein.

2.

2.1.

In der Sache bringt der Kläger vor, die fristlose Kündigung sei ohne wichtigen Grund im Sinne von § 7 Abs. 3 Personalreglement i.V.m. Art. 337 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (OR; SR 220) erfolgt.

Die durch die frühere Mitarbeiterin, B._____, gegenüber dem Kläger erhobenen Vorwürfe der sexuellen Belästigung seien vollumfänglich bestritten. Es sei zu keinem Zeitpunkt zu entsprechenden Handlungen seitens des Klägers gekommen. Das zwischenzeitlich gegen den Kläger eingeleitete Strafverfahren entbehre jeglicher Grundlage und werde zeigen, dass kein strafbares Verhalten vorliege. Die fristlose Kündigung basiere auf einem reinen Verdacht, der sich durch die Abklärungen der Beklagten nicht erhärtet habe. Der Kläger werde einzig durch die objektiv nicht nachprüfbaren Äusserungen von B._____ belastet. Es liege eine Aussage-gegen-Aussage-Situation vor. Die fristlose Kündigung sei allein aufgrund der Vorwürfe von B._____ wegen sexueller Belästigung ausgesprochen worden, nicht aufgrund objektiv festgestellter Pflichtverletzungen. Damit sei offenkundig, dass die fristlose Kündigung auf blossen Verdacht hin erfolgt sei.

Daran ändere auch der Umstand nichts, dass sich die Vertreter der Beklagten die Stellung des Strafrichters angemasst und eine eigene Beweiswürdigung zu den von B._____ geschilderten Vorkommnissen vorgenommen hätten. Diese Würdigung sei weder unabhängig noch unparteiisch erfolgt. Besonders deutlich zeige sich dies an der Interpretation einer Chat-Nachricht des Klägers an B._____ vom 13. Oktober 2024 (KB 10), welche von der Beklagten als Entschuldigung für ein fehlbares Verhalten des Klägers aufgefasst worden sei. Tatsächlich habe sich der Kläger darin bloss für den Verschreiber beim Vornamen von Frau B._____ ("K._____" anstatt "B._____") entschuldigt, was aus der Verwendung eines Asterisk [*], der eine Korrektur kennzeichne, ersichtlich sei.

Die Protokolle zu den Befragungen von B._____ und des Klägers (KB 8 und KAB 3) seien schon wegen Verfahrensmängeln unverwertbar. Weder sei B._____ auf ihre erhöhte Wahrheitspflicht und die Strafbarkeit von falschen Anschuldigungen noch der Kläger auf sein Aussageverweigerungsrecht hingewiesen worden. Einen Konfrontationsanspruch habe man dem Kläger nicht gewährt. B._____ sei noch nicht einmal mit seinen Aussagen konfrontiert worden. Die Vertreter der Beklagten seien voreingenommen gewesen. Eine ordnungsgemässe Befragung – insbesondere bei sensiblen Vorwürfen wie sexuellen Übergriffen – erfordere eine neutrale, offene und nicht wertende Fragetechnik. Bei der Befragung von B._____ sei in zentralen Punkten von diesen Standards abgewichen worden. Mehrere Fragen hätten bereits die Kernaussage enthalten, die das angebliche Opfer lediglich bestätigen müssen. Andere Fragen suggerierten eine bestimmte Motivation oder Gefühlslage. Solche Vorgehensweisen seien geeignet, die Aussagefreiheit erheblich zu beeinträchtigen und führten zu einer unzulässigen Beeinflussung des Aussageverhaltens. Besonders die Frage 20 betreffend die Motivation von B._____ zur Meldung der angeblichen Übergriffe sei eine klassische Suggestivfrage

gewesen. Die Vertreter der Beklagten verfügten weder über die notwendige fachliche Qualifikation noch über eine spezifische Schulung, die für die Durchführung einer solchen Befragung und die Würdigung der getätigten Aussagen notwendig wäre.

Um die Aussagen von B._____ inhaltlich beurteilen und deren Glaubhaftigkeit prüfen zu können, wiesen sie zu wenig Substanz auf. B._____ habe sich nur zweimal zu den Vorfällen selbst geäußert, erstens auf die Frage 1, mit welcher sie gebeten worden sei, die Ereignisse frei zu schildern. In den weiteren Fragen seien nur noch die "Begleiterscheinungen" thematisiert worden. Erst bei der zweitletzten Frage habe die Rechtsvertreterin der Beklagten B._____ noch einmal gebeten, die angeblichen Tathandlungen zu schildern. Diesbezüglich sei aber die Ausagedichte dermassen gering, dass eine fachlich korrekte Würdigung und Beurteilung der Glaubhaftigkeit schlicht ausgeschlossen seien. Die auch von der Beklagten zu beachtende Unschuldsvermutung sei ins Gegenteil verkehrt worden, indem man vom Kläger den Nachweis seiner Unschuld erwartet habe. Weitere Abklärungen habe die Beklagte bewusst unterlassen. Namentlich sei nicht geklärt worden, ob weitere Personen sachdienliche Angaben hätten machen können, sei es auch nur zur Einordnung der Aussagen von B._____ und dem Kläger. Vor diesem Hintergrund sei es verfehlt, von Seiten der Beklagten von umfassenden Untersuchungen zur Klärung der Vorwürfe zu sprechen. Vielmehr sei es bei oberflächlichen Abklärungen geblieben, bei denen sich die Beklagte ganz bewusst über verfahrensrechtliche Garantien hinweggesetzt habe, mit dem Ziel, den in ihren Augen ohnehin schuldigen Kläger möglichst umgehend entlassen zu können.

Verdachtskündigungen seien im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis gemäss Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts (AGVE 2020, S. 383 ff.) unzulässig. Es sei die in Art. 32 Abs. 1 BV garantierte Unschuldsvermutung zu beachten. Sofern die Entlassung ausschliesslich mit einer Straftat begründet werde, sei eine Verdachtskündigung vor Erlass eines rechtskräftigen Strafurteils nicht rechtens und dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber untersagt. Hinzutreten müssten zusätzliche Verfehlungen des Arbeitnehmers, die objektiv derart schwer wiegen, dass sie geeignet seien, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass der Arbeitgeberin die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten sei. Einem allfälligen Schutzbedürfnis Dritter hätte bis zur Klärung seiner Schuld im Strafverfahren mit seiner Freistellung Rechnung getragen werden können.

Zusätzliche Verfehlungen des Klägers hätten nie zur Diskussion gestanden. In der Konsequenz sei die fristlose Kündigung seines Anstellungsverhältnisses ungerechtfertigt ausgesprochen worden. Demzufolge habe er (der Kläger) vorab Anspruch auf Ersatz dessen, was er während der hypo-

thetischen ordentlichen Kündigungsfrist verdient hätte. Diese hätte für einen Abteilungsleiter wie ihn vier Monate betragen, womit das Arbeitsverhältnis hypothetisch Ende Januar 2026 geendet hätte. Der vom 17. September 2025 bis zu diesem Zeitpunkt entfallene Lohn in Höhe von Fr. 37'222.30 brutto sei zu entschädigen. Darüber hinaus sei wegen eines schweren Eingriffs in die Persönlichkeit des Klägers eine Pönale in Höhe von fünf Monatslöhnen, ausmachend Fr. 41'666.75 netto, geschuldet.

2.2.

Die Beklagte stellt sich demgegenüber auf den Standpunkt, die fristlose Kündigung des Anstellungsverhältnisses mit dem Kläger sei rechtmässig gewesen.

Am 19. August 2025 habe B._____ den Vizeammann D._____ um ein Gespräch gebeten, das am 26. August 2025 stattgefunden habe. Dabei habe sie Vizeammann D._____ darüber informiert, dass sich der Kläger ihr gegenüber wiederholt übergriffig verhalten habe und es zu sexuellen Belästigungen gekommen sei. Als der Kläger seine Stelle bei der Beklagten angetreten habe, sei B._____ bereits seit achteinhalb Jahren als Betreuerin im Flüchtlingswesen für die Beklagte tätig gewesen, ohne dass es je Beanstandungen ihr gegenüber gegeben habe. Im Anschluss an das Gespräch vom 26. August 2025 hätten sich Vizeammann D._____ und Gemeindeammann C._____ darauf verständigt, sich durch die Befragung von beiden Beteiligten ein Bild von den von B._____ erhobenen Vorwürfen zu machen.

Am 8. September 2025 sei zuerst B._____ angehört worden. Während rund einer Stunde habe sie ausführlich geschildert, was zwischen ihr und dem Kläger vorgefallen sei: Demnach habe ihr der Kläger am 11. Oktober 2024 völlig unvermittelt und ohne jede Vorwarnung von vorne an die Brüste gefasst. Darauf angesprochen habe der Kläger lapidar gemeint, er stehe halt auf Brüste und B._____ sei eine schöne Frau. Am darauffolgenden Sonntag habe sich der Kläger per WhatsApp-Nachricht bei B._____ entschuldigt (KB 10). Im Januar und März 2025 sei es zu ähnlichen Vorfällen gekommen, bei denen der Kläger B._____ in seinen Büroräumlichkeiten vermeintlich habe umarmen wollen, ihr dabei mit seinen Händen von vorne über die Brüste respektive entlang der Brüste gefahren sei und mit dem Daumen auf die Brustwarze gedrückt habe. B._____ haben beschrieben, dass sie sich nach dem ersten Vorfall nicht mehr ins Gemeindehaus getraut und mit psychischen Problemen, insbesondere diffusen Ängsten zu kämpfen gehabt habe und deswegen auf fachliche Unterstützung angewiesen gewesen sei. Mit ihrer Meldung an den Gemeinderat habe sie primär weitere potenzielle Opfer schützen, nicht den Kläger bestrafen wollen. Sie hätte Anfang 2026 gerne noch ihr zehnjähriges Arbeitsjubiläum bei der Beklagten gefeiert. Die Übergriffe des Klägers hätten aber eine Kündigung ihres Anstellungsverhältnisses für sie un-

umgänglich gemacht. Unmittelbar nach der Befragung von B._____ sei der Kläger zu den von ihr erhobenen Vorwürfen angehört worden. Konkret sei dem Kläger vorgehalten worden, dass er B._____ drei Mal an die Brüste gefasst habe. Dabei sei er auch mit der von ihm kurz nach dem ersten Vorfall versandten Entschuldigungsnachricht (KB 10) konfrontiert worden.

Es sei nicht Sache der Beklagten gewesen, ein Strafverfahren gegen den Kläger oder einem solchen nachgebildetes Verfahren zu führen. Vielmehr habe sie als Reaktion auf die Meldung von B._____ die tatsächlichen Verhältnisse nach bestem Wissen und Gewissen abklären müssen, um anschliessend in einem sehr wohl fair durchgeführten Verfahren über personelle Massnahmen befinden zu können. Von sich freiwillig für eine Behördentätigkeit zur Verfügung stellenden Personen könne kaum verlangt werden, dass sie sich für den Fall einer eventuellen arbeitsrechtlichen Untersuchung in Befragungstechnik und Aussagenwürdigung schulen liessen. Ein Beizug externer Fachpersonen sei wegen der Dringlichkeit der Angelegenheit nicht möglich gewesen. Entgegen dem Dafürhalten des Klägers habe die Beklagte die aus der Befragung von B._____ und dem Kläger gewonnenen Erkenntnisse verwerten dürfen. Andere Untersuchungsmassnahmen hätten ihr nicht zur Verfügung gestanden. Eine Befragung von weiteren, vom Kläger ohnehin nicht benannten Mitarbeitenden wäre bei einem Vieraugendelikt nicht zielführend gewesen und hätte auch nicht im Interesse des Klägers gelegen. Rein objektiv seien keinerlei Gründe ersichtlich, wieso die Aussagen von B._____ als langjährige und verdiente Mitarbeiterin nicht der Wahrheit entsprechen und frei erfunden sein sollten. Als sie den Vorwurf gegenüber dem Kläger erhoben habe, sei sie bereits nicht mehr für die Beklagte tätig gewesen. Von einer Kündigung des Klägers habe sie demnach in keiner Weise profitieren können. Sie habe denn auch explizit erklärt, dass es ihr um den Schutz potenzieller weiterer Opfer gehe. Aus einer falschen Beschuldigung des Klägers könnte sie nichts zu ihren Gunsten ableiten und hätte sich selbst der Gefahr einer strafrechtlichen Verfolgung ausgesetzt.

Demgegenüber habe der Kläger immer noch ein immenses Interesse daran, die Aussagen von B._____ als unwahr zu verleugnen. Einerseits sehe er sich mit einem strafrechtlich relevanten Vorwurf konfrontiert. Andererseits habe er aufgrund des ihm vorgeworfenen Fehlverhaltens mit einer (fristlosen) Kündigung seines Anstellungsverhältnisses rechnen müssen. Die Vorwürfe habe er bloss pauschal und ohne glaubhafte Erklärung dafür bestritten, aus welchem Grund B._____ diesbezüglich die Unwahrheit sagen sollte. Die nachgeschobene Begründung für seine Entschuldigungsnachricht vom 13. Oktober 2024 (KB 10) überzeuge nicht. Diese Erklärung hätte dem Kläger bereits bei der Befragung vom 8. September 2025 in den Sinn kommen können. Bis heute unerfindlich bleibe, weshalb sich der Kläger überhaupt an einem Sonntagmorgen früh, kurz nach dem von B._____ geschilderten Vorfall vom 11. Oktober 2024 bei

seiner Mitarbeiterin gemeldet habe. Zudem sei die erwiesene fehlende Distanz des Klägers zu seinen ihm unterstellten Mitarbeiterinnen, die er zur Begrüssung und Verabschiedung umarmt und auf die Wange geküsst habe und denen er Nachrichten mit Herz-Emojis geschickt habe, für die Beklagte äusserst irritierend gewesen. Der abschliessende Entscheid über die Berechtigung der Vorwürfe liege aber schlussendlich bei den zuständigen Strafverfolgungsbehörden.

Speziell bei Führungskräften mit hierarchisch übergeordneter Stellung und erhöhter Verantwortung könne ein wichtiger Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als unzumutbar im Sinne von § 7 Abs. 3 Personalreglement i.V.m. Art. 337 OR erscheinen lasse, bereits beim Verdacht einer schweren Verfehlung vorliegen. Bei erstellten sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz gelte das Vertrauensverhältnis grundsätzlich als zerstört, wenn es sich beim Belästiger um eine Führungskraft mit einer dominanten Stellung oder einem gewissen Einfluss im Unternehmen handle (Entscheid des Obergerichts ZVE.2022.15 vom 9. August 2022, Erw. 3.4). Unter den Begriff der sexuellen Belästigung fielen unter anderem unerwünschte sexuelle Annäherungen und Handlungen, die das Anstandsgefühl verletzen. Die Absichten des Täters seien dabei nicht entscheidend (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2913/2021 vom 24. Oktober 2022, Erw. 6.6 f.). Ebenfalls sei unerheblich, ob es zu einer Strafanzeige komme, dieser Folge geleistet werde und eine Verurteilung erfolge (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1979/2024 vom 28. März 2025, Erw. 4.4.5).

Gemäss § 5 der Personalverordnung der Gemeinde Q._____ vom 6. Februar 2023 (KAB 4; nachfolgend: Personalverordnung) dulde die Arbeitgeberin keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und treffe alle Massnahmen, welche zur Verhinderung notwendig und angemessen seien. Art. 328 Abs. 1 OR und Art. 4 sowie 5 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau vom 24. März 1995 (Gleichstellungsgesetz, GIG; SR 151.1) verpflichteten denn Arbeitgeber auch dazu, die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen und dafür besorgt zu sein, dass diese nicht Opfer von sexueller Belästigung werden. In schwerwiegenden Fällen könne daher eine fristlose Entlassung nicht nur eine gerechtfertigte, sondern eine gebotene Massnahme darstellen; dies vor allem dann, wenn der gekündigten Person eine Führungsfunktion zukomme. Diesfalls führten durch sie begangene Belästigungen zu einer Zerstörung oder tiefgreifenden Beeinträchtigung des für das Arbeitsverhältnis notwendigen Vertrauensverhältnisses (Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2024.2/6 vom 25. Juni 2025, Erw. II/4.4.2; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1979/2024 vom 28. März 2025, Erw. 4.5.4).

Die Beklagte habe aber nicht nur eine Verantwortung als Arbeitgeberin gegenüber ihren Angestellten, sondern auch als Sozialhilfebehörde gegenüber ihren Anspruchsgruppen, die in einem Abhängigkeitsverhältnis zur

Gemeinde und zum Leiter Sozialdienst stünden. In mindestens einem Fall habe der Kläger auch seine diesbezügliche Machtposition missbraucht, indem er sich gegenüber einer (ehemaligen) Sozialhilfebezügerin unsittlich verhalten habe. Bei der summarischen Durchsicht der Mails des Klägers im Rahmen des Datentransfers sei die Beklagte auf einen Mailverkehr vom 28. März 2025 (KAB 5) gestossen, worin er besagter Person unterschiedliche Unternehmungen vorgeschlagen habe, unter Hinweis darauf, dass alles ohne Zwang und einmalig erfolgen sollte. Die effektiven Absichten des Klägers hinter diesem Angebot hätten auf der Hand gelegen. Dies habe die Beklagte in ihren Befürchtungen bestätigt, dass sich der Kläger nicht nur gegenüber B._____, sondern auch gegenüber Sozialhilfebezügerinnen und Asylantinnen ungebührlich verhalten habe, und zwar in seinem offiziellen Auftritt als Vertreter der Gemeinde Q._____.

Das von B._____ geschilderte dreifache Anfassen der Brüste stelle unzweifelhaft eine sexuelle Belästigung dar. Damit habe der Kläger die Würde von B._____ erheblich verletzt, was bei ihr auch zu psychischen Problemen geführt habe, die sie nur mit fachlicher Unterstützung habe überwinden können. Entsprechend schwer wiege das Fehlverhalten des Klägers. Auch der Inhalt der Mail vom 28. März 2025 (KAB 5) falle unter den Tatbestand der sexuellen Belästigung. Aus objektiver Sicht lägen somit genügend wichtige Gründe vor, um die ausgesprochene fristlose Entlassung des Klägers zu rechtfertigen. Das Verhalten des Klägers habe das in ihn gesetzte Vertrauen als Leiter des Sozialdienstes grundlegend zerstört. Unter diesen Umständen sei der Beklagten eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar gewesen. Mildere Massnahmen mit vergleichbarer Wirkung habe es nicht gegeben. Q._____ sei eine kleine Gemeinde mit einer kleinen Verwaltung. Eine Überwachung des Klägers oder eine Erledigung seiner Arbeit durch andere Vollzeitangestellte wäre nicht möglich gewesen. Im Sozialhilfebereich gebe es sodann nicht in genügendem Ausmass Büroarbeiten ohne Kontakt mit gefährdeten Sozialhilfebezügerinnen und Asylantinnen.

Aufgrund der gerechtfertigten fristlosen Kündigung des Anstellungsverhältnisses des Klägers bestehe weder ein Lohnersatz-, noch ein Entschädigungsanspruch. Anspruch auf Lohnersatz bestünde ohnehin nur während einer dreimonatigen Kündigungsfrist (bis Ende Dezember 2025), da der Kläger nicht Abteilungsleiter gewesen sei. Die sozialen Dienste seien gemäss dem Organigramm der Beklagten keine eigene Abteilung, sondern der Abteilung "Gemeindekanzlei" unter der Leitung der Gemeindeschreiberin (G._____) unterstellt. Im Weiteren hätte sich der Kläger anrechnen zu lassen, was er während der ordentlichen Kündigungsfrist durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen habe (Art. 337c Abs. 2 OR). Der Kläger habe den Nachweis für genügend engagierte Stellensuchbemühungen nicht erbracht, wodurch er seine Schadenminderungspflicht verletzt habe.

3.

3.1.

Die Beklagte begründete die gegenüber dem Kläger am 16. September 2025 ausgesprochene fristlose Kündigung seines Anstellungsverhältnisses mit den von B._____ gegen ihn erhobenen Vorwürfen der sexuellen Belästigung (KB 3).

3.2.

3.2.1.

Die fristlose Kündigung des Anstellungsverhältnisses ist gemäss § 7 Abs. 3 1. Halbsatz Personalreglement aus wichtigen Gründen jederzeit zulässig. Entsprechend ist die zu Art. 337 Abs. 1 und 2 OR entwickelte Praxis angemessen zu berücksichtigen, zumal § 7 Abs. 3 Personalreglement im zweiten Halbsatz explizit auf Art. 337 f. OR verweist.

3.2.2.

Nach 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 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. Auflage 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, Häufung 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).

3.2.3.

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). 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).

3.2.4.

In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass Straftaten, welche der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit oder auch im Privatleben zu Lasten der Mitarbeiter, des Arbeitgebers, aber auch von Kunden oder Dritten begeht, einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung ohne vorgängige Verwarnung bilden können. Allerdings kommt es auch in diesen Fällen massgebend auf die Umstände des Einzelfalls an, insbesondere auf die Schwere der Straftat und ob die Straftat unmittelbare Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat (Urteil des Bundesgerichts 4A_625/2016 vom 9. März 2017, Erw. 6.2 mit Hinweisen). Ob es zu einer Strafanzeige kommt, die Strafverfolgungsbehörden ihr Folge leisten und eine Verurteilung stattfindet, ist dabei unerheblich (Urteil des Bundesgerichts 1C_514/2023 vom 4. März 2024, Erw. 7.3; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 5 zu Art. 337).

3.2.5.

Kündigt der Arbeitgeber aufgrund eines blossen Verdachts, hängt die Beurteilung, ob die fristlose Kündigung gerechtfertigt ist oder nicht, im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis grundsätzlich davon ab, ob der Verdacht später zur Tatsache wird (WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, Basler Kommentar OR I, 8. Auflage 2026, N. 23 zu Art. 337 mit Hinweisen). Erhärtet sich der Verdacht und genügt der Vorwurf den Anforderungen des wichtigen Grundes, war die fristlose Entlassung gerechtfertigt. Kann dagegen die verdächtige Tat nicht bewiesen werden, treten grundsätzlich die Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung ein (STREIFF/VON KAENEL/ RUDOLPH, a.a.O., N. 10 zu Art. 337). Ausnahmsweise kann auch eine Kündigung gestützt auf einen Verdacht einer schweren Straftat gerechtfertigt sein, welcher sich nachträglich nicht erhärtet bzw. nicht beweisen lässt. Ein blosser Verdacht reicht im privatrechtlichen Anstellungsverhältnis namentlich aus, wenn der Arbeitnehmer die Verdachtsabklärung ungerechtfertigt vereitelt bzw. behindert oder, wenn (aufgrund des Verdachts) eine Weiterbeschäftigung unter den gegebenen Umständen als unmöglich erscheint und der Arbeitgeber alles Mögliche und Zumutbare vorgekehrt hat, um die Vorwürfe abzuklären (vgl. DANIEL DONAUER/NICOLE DONAUER, Die Verdachtskündigung nach schweizerischem Arbeitsrecht, in: Jusletter 24. Sep-

tember 2018, Rz. 11; Urteile des Bundesgerichts 4A_419/2015 vom 19. Februar 2016, Erw. 2.1.2, und 4C.317/2005 vom 3. Juni 2006, Erw. 5.3).

3.2.6.

Im öffentlichen Personalrecht ist die in Art. 32 Abs. 1 BV garantierte Unschuldsvermutung zu beachten, d.h. eine Verdachtskündigung vor dem Erlass eines rechtskräftigen Strafurteils ist nicht zulässig, sofern die Entlassung ausschliesslich mit einer Straftat begründet werden soll (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-969/2014 vom 11. November 2014, Erw. 4.1). Eine solche Verdachtskündigung ist dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber daher untersagt (Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich PB.2006.00020 vom 2. Mai 2005, Erw. 9.1; PETER HÄNNI, Öffentliches Dienstrecht und Strafrecht in: NICOLAS QUELOZ/MARCEL ALEXANDER NIGGLI/CHRISTOF RIEDO [HRSG.], *Droit pénal et diversités culturelles, mélanges en l'honneur de José Hurtado Pozo*, Genf/Zürich/ Basel 2012, S. 253 f.). Eine fristlose Entlassung gestützt auf einen blossen Verdacht ist aufgrund der Grundrechtsbindung des öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers nicht möglich (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich PB.2005.00034 vom 21. Dezember 2005, Erw. 5.3.2). Hinzutreten müssen zusätzliche Verfehlungen des Arbeitnehmers, welche objektiv derart schwer wiegen, dass sie geeignet sind, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist (vgl. HÄNNI, Öffentliches Dienstrecht, a.a.O., S. 253 f.; vgl. zum Ganzen AGVE 2020, S. 383 ff., Erw. 3.2.4).

3.2.7.

Von der Verdachtskündigung muss der Fall unterschieden werden, in dem die Kündigung aufgrund eines bestimmten, erstellten Sachverhalts erfolgt, aber unabhängig von dessen noch nicht feststehender strafrechtlicher Würdigung. Da die fristlose Kündigung kein strafbares Verhalten des Gekündigten voraussetzt, könnte sie gemäss den allgemeinen Regeln in einem solchen Fall grundsätzlich zulässig sein (Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2013.00708 vom 25. November 2013, Erw. 2.3, und PB.2006.00020 vom 2. Mai 2005, Erw. 9.2; vgl. auch das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-969/2014 vom 11. November 2014, Erw. 4.1). Das ergibt sich schon daraus, dass sich die Arbeitgeberin in einem konkreten Fall aufgrund ihrer Fürsorgepflichten dazu veranlasst sehen kann und muss, strafrechtlich relevanten Vorwürfen von Mitarbeitenden nachzugehen und die gebotenen personellen Massnahmen zu deren Schutz zu ergreifen (siehe dazu Erw. 4.3.2 hinten), und zwar auch dann, wenn sich die Betroffenen gegen die Einleitung eines Strafverfahrens gegen den der Straftat bezichtigten Arbeitnehmer entscheiden.

Diesfalls gilt es zu prüfen, ob die objektiv feststehenden Vorkommnisse das Vertrauensverhältnis derart erschüttert haben, dass eine Fortsetzung des

Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint (Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2016.00152 vom 13. Juli 2016, Erw. 3.2, und VB.2015.00531 vom 10. Februar 2016, Erw. 4.3). Für die Frage, was objektiv feststeht, ist zunächst auf die eigenen (verwertbaren) Abklärungen der Arbeitgeberin abzustellen, samt gerichtlicher Würdigung derselben (vgl. den Entscheid des Verwaltungsgerichts WKL.2024.2/6 vom 23. Juni 2025, Erw. II/4.6.2). Solche (administrativen) Abklärungen darf und muss die Anstellungsbehörde auch dann treffen, wenn parallel ein Strafverfahren laufen sollte, das sich bis zum Vorliegen eines rechtskräftigen Urteils über Monate oder Jahre erstrecken kann (vgl. Urteile des Bundesgerichts 8C_311/2023 vom 19. Oktober 2023, Erw. 5.3.5, und 8C_141/2011 vom 9. März 2012, Erw. 5.3; HANSJÖRG SEILER, Bundesgericht, II. öffentlich-rechtliche Abteilung, 4. November 2024, 2C_684/2023, in: ZBI 127/2026, S. 165). Zu würdigen sind aber auch die in einem allfälligen Strafverfahren erhobenen Beweise, insbesondere die Aussagen der dort einvernommenen Personen. In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, ob der festgestellte Sachverhalt nach personalrechtlichen Massstäben einen Kündigungsgrund darstellt, der unabhängig vom Strafverfahren Bestand hat (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-969/2014 vom 11. November 2014, Erw. 4.2).

Eine Kündigung verstösst mit anderen Worten nur dann gegen die Unschuldsvermutung, wenn sie gerade mit dem noch ungeklärten Vorwurf der Strafbarkeit des fraglichen Verhaltens begründet wird (Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2016.00152 vom 13. Juli 2016, Erw. 3.2, und VB.2013.00708 vom 25. November 2013, Erw. 2.3). Im Übrigen gilt speziell die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Verletzung der Treuepflicht eines Arbeitnehmers, die Grund zu einer fristlosen Kündigung geben kann (Urteile des Bundesgerichts 4A_105/2018 vom 10. Oktober 2018, Erw. 4.3, 4A_124/2017 vom 31. Januar 2018, Erw. 4.1 f., und 4A_238/2007 vom 1. Oktober 2007; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-1979/2024 vom 28. März 2025, Erw. 4.4.4, A-4782/2023 vom 22. April 2024, Erw. 4.2, und A-5997/2017 vom 14. März 2019, Erw. 5.6), und zwar unabhängig davon, ob der Straftatbestand der sexuellen Belästigung (Art. 198 des Schweizerischen Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937 [StGB; SR 311.0]) erfüllt ist. Im arbeitsrechtlichen Kontext ist für die Annahme einer sexuellen Belästigung (anders als im Strafrecht) keine bestimmte Absicht notwendig (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1979/2024 vom 28. März 2025, Erw. 4.5.2; siehe auch Erw. 4.4.1 hinten).

3.2.8.

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, und 4A_127/2011 vom 12. Juli 2011, Erw. 8.2). Im Falle der Beweislosigkeit entscheidet das Gericht zum 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.

4.1.

4.1.1.

Bei der Befragung durch Vertreter der Beklagten vom 8. September 2025 sagte B._____ aus, in einer Rückschau sei ihr aufgefallen, dass er (der Kläger) schon sehr früh mit Umarmungen begonnen habe. Mit der Mentalität einer Westschweizerin sei dies für sie anfänglich kein Problem gewesen. Am 11. Oktober 2024 (Freitag) sei A._____ ohne Vorwarnung auf sie zugekommen und habe sie von vorne an die Brüste gefasst. Sie sei zurückgewichen und habe wissen wollen, was das soll. A._____ sei jünger als ihr jüngster Sohn. Er habe geantwortet, er stehe halt auf Brüste und sie sei eine schöne Frau. Am Sonntag nach diesem Vorfall habe er sich per WhatsApp bei ihr entschuldigt (vgl. KB 10). Damit sei die Sache für sie erledigt gewesen. Mitte Januar 2025 sei es zu einem zweiten Vorfall gekommen. Er habe gesagt, er wolle sie umarmen und habe sie von vorne um den Bauch umarmt. Sie habe ihm erklärt, dass sie das nicht wolle, worauf er sich entschuldigt habe. Damit sei die Sache für sie wiederum erledigt gewesen. Ende März 2025 sei es zu einem weiteren Vorfall gekommen, für den er sich abermals entschuldigt habe. Sie habe ihm beschieden, dass sie kündigen werde. Es sei auch wiederholt zu unpassenden Bemerkungen gekommen, wie: "Du bist eine schöne Frau", oder: "Hast du heute keinen BH an?" (KAB 3, S. 1). Zweimal habe er sich nach dem Mittagessen, zu dem er sie eingeladen habe, nach Hause begleiten wollen, was sie abgelehnt habe. Zuerst habe sie gedacht, sie könne diese Begegnungen mit sich selbst ausmachen, und habe deshalb gezögert, sich an D._____ zu wenden. Zunehmend hätten sie aber Ängste geplagt, insbesondere wenn sie das Büro von A._____ habe aufsuchen müssen. Das sei ihr in Gesprächen mit einem Psychologen bewusst geworden. Mit der Kündigung habe sie sich eigentlich selbst bestraft, denn sie habe den Job immer gerne ausgeübt. Sie habe sich lange Zeit auch deswegen nicht (bei ihren Vorgesetzten) gemeldet, weil sie die Konsequenzen für ihn befürchtet habe und diese Verantwortung nicht habe übernehmen wollen. Sie habe aber eine gewisse Verantwortung anderen Leuten gegenüber. Dabei gehe es ihr primär um die Asylantinnen und Sozialhilfebezüglerinnen, die von ihm abhängig seien und nicht kündigen könnten. Aus diesem Grund habe sie schliesslich das Gespräch mit D._____ gesucht (KAB 3, S. 2). Beim zweiten und dritten Vorfall habe er sie vermeintlich nur von vorne umarmen wollen. Dabei sei er mit den Händen ihren Brüsten entlang nach hinten gefahren

und habe mit den Daumen jeweils auf ihre Brustwarzen gedrückt (KAB 3, S. 6).

Der mit diesen Vorwürfen von B._____ konfrontierte Kläger gab an, sehr überrascht darüber zu sein. Das sei harter "Tobak". Er sei sich nicht bewusst, dass er etwas getan hätte. Er habe ihr zwar geschrieben und ihr Herzen geschickt. Körperliche Berührungen oder Unsittlichkeiten habe es aber nicht gegeben. Davon wüsste er nichts. Es sei zwar vorgekommen, dass sie ihn umarmt habe oder sie sich gegenseitig umarmt hätten. Er umarme auch F._____, ohne jeden Hintergedanken (KB 8, S. 1). Diese Umarmungen seien ein normales Begrüssungsritual. Er habe B._____ nicht an die Brüste gefasst, sondern sie höchstens auf die Wange oder in die Luft geküsst. Aus seiner Sicht sei er ihr körperlich nicht zu nah gekommen. Das sei zwischen ihnen auch nie ein Gesprächsthema gewesen. Ebenso wenig habe sie sich über die Umarmungen beschwert (KB 8, S. 2). Mit den Einladungen zum Mittagessen habe er seine Wertschätzung ihr gegenüber ausdrücken wollen. Er habe auch F._____ zu Mittagessen eingeladen. Das sei für ihn ganz normal. Eine Veränderung habe er an B._____ erst bemerkt, nachdem sie gekündigt und sich in der Folge weniger eingebracht bzw. innerlich schon verabschiedet habe (KB 8, S. 3). Bei den Umarmungen habe er seine Arme über die Schultern von B._____ und sie ihre Arme um seinen Bauch gelegt (KB 8, S. 4). Er habe weder je gesagt, dass er Brüste schön finde, noch B._____ gefragt, ob sie einen BH trage (KB 8, S. 5).

4.1.2.

Im gegen den Kläger von Staatsanwaltschaft I._____ geführten Strafverfahren wegen sexueller Belästigung zum Nachteil von B._____ wurde diese mit den folgenden Aussagen protokolliert: Bei der Einvernahme durch die Kantonspolizei Aargau vom 10. September 2025 sagte sie aus, beim Vorfall vom 11. Oktober 2024 sei der Kläger an seinem Pult gesessen, dann aufgestanden und auf sie zugekommen. Dabei habe er mit ausgestreckten Händen an ihre Brüste gefasst, diese richtig umfasst und wenige Sekunden in den Händen gehalten. Sie sei zurückgewichen und habe ihn gefragt, wie er auf die Idee komme, sich so zu verhalten. Sie sei doppelt so alt wie er. Er habe erwidert, dass er halt auf Brüste stehe. Er sei aber weder wütend noch verlegen gewesen. Anschliessend habe er sich dafür entschuldigt, per WhatsApp-Nachricht vom 13. Oktober 2024. Sie habe sich damals gedacht, dass es sich um einen einmaligen Ausrutscher gehandelt habe. Sie hätten sich auch darüber unterhalten, dass sie bereits einmal von einem Arbeitgeber von hinten an die Brüste gefasst worden sei. Für sie sei die Sache damit erledigt gewesen, diese habe sie damals auch noch nicht gross belastet. Sie habe auch mit niemandem darüber gesprochen. Beim zweiten Vorfall Mitte Januar 2025 habe er gefragt, ob er sie zum Abschied umarmen dürfe, was sie bejaht habe. Bei dieser Gelegenheit habe er sie seitlich an die Brüste gefasst. Weil sie sofort zurückgewichen

sei, habe er ihre Brüste nur sehr kurz in den Händen gehalten, weniger lang als beim ersten Vorfall. Auf seine Entschuldigung hin habe sie wiederum geglaubt, dass die Sache damit für sie erledigt sei. Vielleicht habe sie auch einfach nicht gewusst, wie damit umzugehen. Auch vom zweiten Vorfall habe sie niemandem etwas erzählt. Der dritte Vorfall habe sich Ende März 2025 ereignet. Dieser habe sich analog demjenigen von Mitte Januar 2025 abgespielt. Darauf habe sie dem Kläger gesagt, dass sie kündigen werde, aber nicht weshalb. Während der Kündigungsfrist habe sie eine panische Angst vor ihm entwickelt und sei nicht mehr zu ihm ins Büro gegangen. In dieser Zeit habe er sich auf anzügliche Bemerkungen beschränkt, wie etwa die Frage, ob sie heute keine BH trage. Sie habe sich psychologische Hilfe geholt. Beim Abschiedessen vom 25. Juli 2025 habe sie ihn darauf hingewiesen, dass er solches nie mit einer anderen Frau machen dürfe. Er wisse nicht, was er damit auslösen könne.

Der Kläger blieb dagegen bei der Einvernahme durch die Kantonspolizei Aargau vom 14. Oktober 2025 bei seiner Aussage, dass er B._____ am 11. Oktober 2024 (in seinem Büro) nicht an die Brüste gefasst habe. Es sei B._____ zu jenem Zeitpunkt mental nicht gut gegangen. Er habe ein schlechtes Gefühl gehabt, dass sie mit der Einrichtung von drei Wohnungen (für Asylbewerber) überfordert gewesen sei. Weil er selbst viel gearbeitet habe, habe er zu wenig Zeit gehabt, sich um seine Mitarbeiterin zu kümmern. Die Entschuldigung in der WhatsApp-Nachricht an B._____ vom 13. Oktober 2024 habe sich darauf bezogen, dass er sie verheizt und deshalb ein schlechtes Gewissen gehabt habe. Auch bei Umarmungen Mitte Januar 2025 und im März 2025 habe er sie nicht an die Brüste gefasst, sondern seine Arme jeweils über ihre Schultern geschlungen. Weshalb ihn B._____ falsch beschuldigen sollte, wisse er nicht, möglicherweise wegen fehlender Tagesstruktur. Im Kündigungszeitpunkt habe sie auch eine Rückenoperation über sich ergehen lassen müssen und ihr jüngerer Sohn sei ausgezogen. Das sei vielleicht alles zu viel für sie gewesen. Verändert habe sie sich erst nach ihrer Kündigung, indem sie sich zurückgezogen habe, was er (der Kläger) als normal empfunden habe. Auf Vorhalt einer Chat-Nachricht vom 25. März 2025, wonach sie sich seinetwegen nicht anziehen müsse ("Wäg mir muesch di nid aalegge"), antwortete der Kläger, das sei nur ein blöder Witz gewesen. Im Nachhinein verstehe er, dass dies falsch aufgefasst werden könne. "Mer händ es Date" habe er ihr aus Wertschätzung geschrieben, nicht aus Liebe oder wegen sexueller Absichten, die er nicht gehabt habe. Dass sie nach dem zweiten von ihr geschilderten Vorfall zu ihm auf Abstand und nicht mehr in sein Büro gegangen sei, stimme nicht. Mit der Verwendung von "Kuss-Smileys" und Herzen in Chat-Nachrichten habe er nur ausgedrückt, wie wichtig sie ihm gewesen sei. Gegenüber F._____ habe er dies ebenfalls so gehandhabt.

Im Anschluss an die polizeiliche Befragung zeigte der Kläger B._____ wegen falscher Anschuldigung (Art. 303 StGB) an.

4.1.3.

Bei der Konfrontationseinvernahme durch die Staatsanwaltschaft I. _____ vom 24. März 2026 korrigierte B. _____ ihre Aussagen dahingehend, dass der erste Übergriff nicht am Freitag, den 11. Oktober 2024, sondern schon am Mittwoch, den 9. Oktober 2024 stattgefunden habe. Zudem ergänzte sie, dass es an diesem Tag um eine Besprechung der Pendenzen vor den Ferien des Klägers gegangen sei. Ansonsten deckten sich ihre Aussagen bezüglich dieses Vorfalls grossmehrheitlich mit denjenigen bei der polizeilichen Einvernahme vom 10. September 2025, mit der Ausnahme, dass der Kläger verlegen auf ihre Zurechtweisung, dass sie solche Berührungen nicht schätze, reagiert habe. Auf die Zurechtweisung nach dem zweiten Vorfall im Januar 2025, den B. _____ im Wesentlichen wiederum gleich schilderte wie bei der polizeilichen Einvernahme, soll der Kläger peinlich berührt reagiert haben. Bei ihr habe die Unsicherheit danach zugenommen, Ressentiments habe sie aber keine verspürt. Sie sei weniger häufig zu ihm ins Büro gegangen, weil sie sich nicht mehr sicher gefühlt habe.

Der Kläger wies die Aussagen von B. _____ weiterhin als falsch zurück. Er habe mit B. _____ lediglich einen herzlichen und einfühlsamen Umgang gepflegt, aber nie ihre sexuelle Integrität verletzt. Es könne sehr belastend sein, mit Asylsuchenden zusammenarbeiten. Er habe versucht, die benötigte Unterstützung zu leisten. Weshalb ihn B. _____ belaste, wisse er nicht. Keiner der von ihr geschilderten Vorfälle habe so stattgefunden. Dass sie schön sei, habe er vielleicht einmal erwähnt, aber nur, um sie zu motivieren und sie bei Selbstzweifeln wieder aufzubauen. In der Chat-Nachricht vom 13. Oktober 2024 habe er sich nach ihrem Befinden erkundigt, weil sie glaublich damals ein Thema mit Schmerzen, etwas in diesem Bereich, gehabt habe. Er habe sich deswegen Sorgen um sie gemacht. Die Entschuldigung habe sich auf den Verschrieb bei ihrem Namen bezogen. Die Anspielung in einer anderen Chat-Nachricht betreffend Sex mit dem Ex habe er spasseshalber gemacht. Es sei ein bescheuerter Text gewesen. Mit der Nachricht "Wäg mir muesch di nid aalegge" habe er nur ausdrücken wollen, dass sie sich seinetwegen nicht extra schön zu machen brauche.

4.1.4.

Bei der Zeugen- und Parteibefragung vor Verwaltungsgericht blieben B. _____ und der Kläger ebenfalls weitestgehend bei ihrer bisherigen Darstellung.

B. _____ erklärte dabei noch einmal, weshalb sie die Vorfälle der sexuellen Belästigung erst nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses dem Gemeinderat meldete (Protokoll, S. 3). Sie schloss sodann aus, dass es sich beim beschriebenen Griff an ihre Brüste jeweils um eine zufällige

Berührung gehandelt haben könnte (Protokoll, S. 4 und 6). Ob der Kläger peinlich berührt darauf reagierte, dass sie ihn wegen der Berührung ihrer Brüste zurechtwies, vermochte sie vor Verwaltungsgericht nicht (mehr) zu sagen. Zudem stellte sich heraus, dass sie die von ihr geschilderten anzüglichen Bemerkungen des Klägers jeweils unkommentiert stehen liess oder mit einer unbeholfenen Gegenbemerkung quittierte (Protokoll, S. 5 und 8). Präzisierend dargelegt wurde, dass B._____ erst nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses, im August 2025, zur Bewältigung der dem Kläger zu Last gelegten Übergriffe psychologische Unterstützung in Anspruch nahm, weil sie die von ihr erwähnten Vorfälle zunehmend belasteten und Ängste auslösten (Protokoll, S. 6). Sie betonte auch, dass sie gerne noch bis Ende 2025 (zehnjähriges Jubiläum) bei der Beklagten weitergearbeitet hätte, wenn die Vorfälle mit dem Kläger nicht gewesen wären. Gegen eine solche Weiterbeschäftigung hätte ihres Erachtens nichts gesprochen, auch nicht die Haltung des Klägers in diesem Punkt (Protokoll, S. 8). Sie sei mit ihrer Arbeit im Allgemeinen nicht überfordert oder überlastet gewesen, habe aber im Juli 2024 einen Durchhänger gehabt wegen einer Schulterverletzung und der steigenden Anzahl der von ihr zu betreuenden Asylsuchenden. Nach Anstellung von F._____ habe sich die Lage gebessert, weil sie sich die Arbeit hätten aufteilen können (Protokoll, S. 9).

Gemäss den Angaben des Klägers hat F._____ die Stelle bei der Beklagten schon im September 2024 angetreten und B._____ entlastet (Protokoll, S. 10). Er behauptete im Gegensatz zu seinen Aussagen bei der Befragung durch die Gemeinderäte nun auch nicht mehr (direkt), dass er sich gegen eine Weiterbeschäftigung von B._____ nach Juli 2025 ausgesprochen habe (was sie verstimmt habe; vgl. KB 8, S. 5), sondern machte zum einen geltend, dass sie eigentlich bereits früher habe aufhören wollen (Protokoll, S. 10). Andererseits schilderte er dazu in einem gewissen Kontrast stehend, dass er ihr geraten habe, aufzuhören und loszulassen, als sie ihre Kündigung habe zurückziehen wollen (Protokoll, S. 12). Auf die Frage, weshalb er sich in der Chat-Nachricht vom 13. Oktober 2024 nach dem Befinden von B._____ erkundigt habe, antwortete er, dass damals irgendetwas mit ihr nicht gestimmt habe, was genau, wisse er nicht mehr. Die Aussage, dass er jeden Tag an sie denke, sei in einem fürsorglichen Sinne gemeint gewesen. Dass er erst im Nachhinein bemerkt habe, dass er sich in seiner Chat-Nachricht vom 13. Oktober 2024 für den falsch geschriebenen Namen von B._____ entschuldigt habe, erklärte er damit, dass er bei der Befragung durch die Gemeinderäte etwas neben sich gestanden habe (Protokoll, S. 11). Allerdings kam er auch bei der polizeilichen Einvernahme mehr als einen Monat später nicht auf die Idee, dass dies der Grund für die Entschuldigung gewesen sein könnte (vgl. Strafakten STA4 ST.2025.4474, act. 77). Zu den Chat-Nachrichten, die auch in seinen Augen unbestreitbar sexuelle Anspielungen enthielten, meinte er, er habe sich dabei nicht viel überlegt oder einen Scherz machen wollen. Die Bezugnahme auf ein "Date" wiederum sei aus Wertschätzung erfolgt. Er habe

nur nett, höflich, liebevoll und wertschätzend sein wollen. Bei der Wahrung von professioneller Distanz sei man im Sozialbereich nicht so strikt. Wenn er ihr geschrieben habe, dass er jeden Tag an sie denke, habe er damit nur sein Interesse an ihrem Wohlergehen bekundet (Protokoll, S. 13). Zur privaten Kontaktaufnahme mit einer ehemaligen Sozialhilfebezügerin führte er aus, er habe sich wegen einer Falschbeurteilung (im Hinblick auf deren IV-Rentenanspruch) schlechtgefühlt und gewissermassen Wiedergutmachung leisten wollen (Protokoll, S. 14).

4.2.

4.2.1.

Die Schilderungen von B._____ erscheinen insgesamt stimmig und glaubhaft. Über alle Stadien der parallel hängigen Verwaltungs- und Strafverfahren hinweg blieben ihre Aussagen in den wesentlichen Punkten stets in sich konsistent. Daran ändern auch die wechselnden Angaben zu den Wochentagen und Daten des ersten Vorfalls nichts. Der etwas höhere Detaillierungsgrad gegenüber den Strafverfolgungsbehörden im Vergleich zur Befragung durch die Gemeinderäte dürfte mit den erhöhten Anforderungen an die Detailtreue im Rahmen von Strafverfahren bei Vieraugendelikten zusammenhängen. Dass die Vorfälle mit den tätlichen Übergriffen (Griff an die Brüste) von B._____ trotzdem nie sehr ausgiebig geschildert wurden, liegt in der Natur der Sache. Zur Debatte stehen überraschende Aktionen, die sich jeweils kaum vorankündigten und auch nur sehr kurze Zeit (maximal wenige Sekunden) andauerten. Dabei ist nur eine sehr beschränkte Anzahl an verschiedenen Handlungsszenarien denkbar. Die Kritik des Klägers an der fehlenden Substanz der Aussagen von B._____ verfängt somit nicht. Anzeichen für eine Anreicherung der Schilderungen von B._____ im Verlaufe der Verfahren oder sogar eine Aggravation gibt es nicht. Im Gegenteil hinterliess die Zeugin vor Verwaltungsgericht einen abgeklärten Eindruck und zeigte keinerlei Tendenz, irgendetwas auszuschmücken oder den Kläger mehr als notwendig zu belasten. Auch für eine fremd- oder autosuggestive Beeinflussung, beispielsweise durch eine besondere Therapieform, bestehen nicht die geringsten Anhaltspunkte. Motive für bewusste Falschaussagen sind weiterhin nicht erkennbar.

4.2.2.

Demgegenüber wartete der Kläger mit dürftigen, zum Teil wechselnden Erklärungen betreffend seine anzüglichen Chat-Nachrichten oder auch betreffend seine ausserberufliche und verfängliche Kontaktaufnahme mit einer ehemaligen Sozialhilfebezügerin (vgl. KAB 5) auf und vermochte weder im gegen ihn geführten Strafverfahren noch vor Verwaltungsgericht ein einziges überzeugendes Argument dafür zu liefern, weshalb ihn B._____ falsch beschuldigen und derart starke Ressentiments gegen ihn hegen sollte, dass sie ihn wider besseres Wissen all den mit ihrer Anschuldigung verbundenen Widrigkeiten (Arbeitsplatzverlust; Strafverfahren) und sich selbst der Gefahr einer Strafverfolgung wegen falscher Anschuldigung

aussetzen würde. Zudem verwickelte sich der Kläger mit seinen Aussagen teilweise in Widersprüche, einerseits was die Motivation von B._____ anbelangt, ihn angeblich zu Unrecht zu belasten, aber auch bezüglich seiner eigenen Beweggründe für die in Frage stehenden Chat-Nachrichten. Diejenigen mit eindeutiger sexueller Konnotation tat er entweder als unüberlegt ab oder deutete sie wenig überzeugend als Ausdruck von Wertschätzung und/oder Fürsorge, offenkundig darum bemüht, den sexuellen Hintergrund herunterzuspielen.

4.2.3.

Die dem Gemeinderat vom Kläger vorgeworfene unprofessionelle Befragungstechnik steht der Glaubhaftigkeit der Aussagen von B._____ nicht entgegen. Es wurden zwar in manchen, aber längst nicht in allen oder der überwiegenden Anzahl der Fragen der Gemeinderäte nicht näher auf die Vorfälle als solche eingegangen, sondern weitere Umstände ("Begleiterscheinungen") erfragt. Insbesondere die Fragen nach allfälligen weiteren Betroffenen (Fragen 2 und 4), nach der Reaktion des Teams auf den Rückzug von B._____ (Frage 3), danach, ob das Umfeld eine gewisse Distanziertheit bei B._____ registriert hat (Frage 12) und ob sie mit jemandem über die Vorfälle gesprochen hat (Fragen 13 und 17), dienten der Abklärung dessen, ob eine Ausdehnung der Untersuchung durch die Befragung weiterer Personen Sinn gemacht hätte. Effektiv geht aus den jeweiligen Antworten von B._____ auf diese Fragen hervor, dass mutmasslich niemand (Bestimmtes) die von ihr geschilderten Vorfälle (konkret) mitbekommen oder nach dem Wissen von B._____ vergleichbare Vorkommnisse mit dem Kläger erlebt hat, wodurch sich eine Befragung weiterer Personen und Ausdehnung der Untersuchung erübrigte.

Daraus ist aber keinesfalls zu schliessen, dass sich die von B._____ geschilderten Vorfälle nicht ereignet haben, denn das Team war klein und das Vertrauensverhältnis und die Berührungspunkte zwischen B._____ und einer weiteren Asylbetreuerin (F._____) der Beschreibung nach nicht derart eng, dass die Vorfälle von jemand Drittem hätten bemerkt werden müssen (BB 3, S. 2, Antworten auf die Fragen 2 und 3; vgl. auch Protokoll, S. 3). Hinzu kommt, dass sich die Vorfälle dem Vernehmen nach hinter verschlossener Türe beiläufig ereigneten (vgl. BB 3, S. 2 f., Antworten auf die Fragen 4, 5 und 6). B._____ will sich bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses auch nie jemandem anvertraut haben, speziell nicht ihrer Arbeitskollegin, die sie als zu indiskret erachtete (Protokoll, S. 3).

Praktisch alle anderen Fragen (5–11, 14–16 und 21) zielten darauf ab, die Vorfälle als solches, deren Kontext und Auswirkungen auf B._____ näher zu ergründen, um die Plausibilität ihrer Schilderungen überprüfen und einordnen zu können, ob sie von der Tragweite her den Tatbestand der sexuellen Belästigung im Sinne des GIG erfüllen. Zwar ist dem Kläger darin beizupflichten, dass die Frage 21 suggestiv formuliert wurde. Allerdings

hatte sich B._____ schon zuvor, in ihrer Antwort auf die Frage 1, als sie die Ereignisse von sich aus frei schilderte, dahingehend geäußert, welches ihre Motivation war, die von ihr beschriebenen Vorfälle (erst nach der Beendigung ihres Anstellungsverhältnisses) bei D._____ zu melden, nämlich der Schutz von weiteren potenziellen Opfern, nicht die Bestrafung des Klägers. Sie war gemäss ihrer Antwort auf Frage 19 sodann davon überzeugt, dass sich der Kläger Hilfe holen sollte, um weitere Vorfälle zu verhindern. Insofern hat sich die Suggestivfrage nicht verfälschend auf das Aussageverhalten von B._____ ausgewirkt. Insgesamt ist die Befragungstechnik der Beklagten nicht zu bemängeln.

4.2.4.

Eine erhöhte Wahrheitspflicht, auf welche B._____ von den Gemeinderäten hätte hingewiesen werden müssen, bestand nicht. Ebenso wenig musste sie auf die strafrechtlichen Folgen einer falschen Anschuldigung aufmerksam gemacht werden. Die Mitglieder des Gemeinderats hatten gar nicht die Befugnis, eine formelle Zeugenbefragung durchzuführen (vgl. § 24 Abs. 2 VRPG). Den Beweiswert der Aussagen von B._____ schmälert dies nicht grundsätzlich, vor allem deshalb nicht, weil sie im Rahmen des Strafverfahrens sowie vor Verwaltungsgericht ihre Schilderungen in einer formellen Zeugenbefragung wiederholte und dabei – wie erwähnt – konsistent blieb.

4.2.5.

Entscheidend ist zudem, dass die Aussagen bezüglich des ersten Vorfalls durch die belegten Chat-Nachrichten des Klägers (KB 10) gestützt werden. Selbst wenn sich die darin explizit geäußerte Entschuldigung – wie vom Kläger erst im Nachhinein behauptet – nicht auf diesen Vorfall, sondern auf den Verschreiber in der vorangehenden Nachricht ("K._____" anstatt "B._____") bezogen haben sollte, was nicht vollständig auszuschliessen ist, auch wenn der Kläger bei der Befragung vom 8. September 2025 sowie bei jener durch die Polizei vom 14. Oktober 2025 noch andere Gründe dafür angab (vgl. KB 8, S. 3, Antwort auf die Fragen 9 und 11, S. 4, Antwort auf Frage 14; Strafakten STA4 ST.2025.4474, act. 76), bleibt erklärungsbedürftig, weshalb sich der Kläger am Sonntagmorgen früh bei einer Mitarbeiterin mit den Worten, ob es ihr ein wenig besser gehe, ohne konkreten Anlass nach deren Befinden erkundigt haben sollte. Eine plausible Erklärung dafür lieferte er selbst nicht und spekulierte stattdessen im Verlaufe der Verfahren zwischen verschiedenen Möglichkeiten für seine Nachfrage (berufliche Überlastung, Schmerzen, psychisches Leiden). Für eine angebliche berufliche Überlastung von B._____ im Zeitpunkt der von ihr beschriebenen Übergriffe (ab Oktober 2024, als mit F._____ bereits eine zusätzliche Arbeitskraft eingestellt worden war, die B._____ entlastete) gibt es ohnehin keine Anhaltspunkte, insbesondere nicht in den vom Kläger angeführten Chat-Nachrichten bzw. im Chat-Verlauf (vgl. KB 8, S. 8), den er auch nicht aufgelegt hat.

4.2.6.

Es gibt sodann weitere Chat-Verläufe, die darauf hindeuten, dass das Interesse des Klägers an B._____ mehr als nur beruflicher Natur war. Entlarvend für zumindest eine fehlende Distanz des Klägers zu seiner ehemaligen Mitarbeiterin ist namentlich die Nachricht, dass er jeden Tag an sie denke. Damit wird eindeutig mehr als Wertschätzung oder höfliches Interesse am Wohlergehen ausgedrückt. Auch die vielen Herz-Emojis zeugen von einer damals ausgeprägt affektiven Zuneigung des Klägers zu B._____. Allein mit Dankbarkeit (vgl. KB 8, S. 3, Antwort auf Frage 10) ist eine derartige Ausdrucksweise im beruflichen Umfeld kaum befriedigend zu erklären, selbst wenn der Umgangston im Team generell sehr locker gewesen sein sollte. Derweil zeigen die Anspielungen auf Sex mit dem Ex oder die Aufforderung, B._____ brauche sich seinetwegen nicht anzuziehen, dass sich der Kläger nicht davor scheute, eine ihm unterstellte Mitarbeitende mit sexuellen Inhalten zu konfrontieren und dabei in ihre Intimsphäre einzugreifen. Unbestritten ist überdies, dass der Kläger B._____ umarmte, und zwar gemäss ihren Angaben nicht als spontane Geste. Vielmehr soll er explizit danach verlangt haben (Protokoll, S. 3 und 5). In dieses nachweislich unprofessionelle und übergriffige Verhalten des Klägers lassen sich auch die Aussagen von B._____ betreffend die Berührung ihrer Brüste und verbal anzügliche Bemerkungen betreffend ihre äussere Erscheinung einbetten.

4.2.7.

Unglaublich und nicht widerspruchsfrei zur Behauptung der beruflichen Überlastung ist schliesslich die Herleitung, B._____ habe wegen fehlender Tagesstruktur (nach ihrer Pensionierung), also gewissermassen aus Langeweile gehandelt oder den Kläger deshalb belastet, weil er die von ihr angebotene Weiterbeschäftigung bei der Beklagten abgelehnt habe (KB 8, S. 5, Antwort auf Frage 20, vgl. auch S. 6, Antwort auf Frage 26). Auch für ein Angebot der Weiterbeschäftigung, das wohl primär beim Gemeinderat zu platzieren gewesen wäre, gibt es nicht die geringsten Hinweise. In Anbetracht dessen, dass B._____ das Anstellungsverhältnis mit der Beklagten von sich aus per Ende Juli 2025 gekündigt hatte und gemäss Kläger schon seit längerem ihrer Arbeit bei der Beklagten überdrüssig gewesen sein soll (KB 8, S. 3, 5, 6 und 8, Antworten auf die Fragen 13, 22 [zweiter Abschnitt] und 25, Ergänzung zu Frage 8; vgl. auch Protokoll, S. 12), erscheint es geradezu abwegig, dass sie dem Kläger schon im August 2025 eine (auch nur stundenweise) Weiterbeschäftigung bei der Beklagten angeboten haben und ob dessen Ablehnung dermassen erzürnt gewesen sein soll, dass sie sich dazu hätte hinreissen lassen, ihn fälschlicherweise der sexuellen Übergriffe zu beschuldigen.

4.2.8.

Nach alledem durfte die Beklagte auf die Richtigkeit der Aussagen von B._____ abstellen. Diese konnten durch die Aussagen des Klägers, die über weite Strecken als wenig plausible Ausflüchte erschienen und weiterhin erscheinen, nicht entkräftet werden. Eine Mehrheit des Verwaltungsgerichts ist nach eingehender Würdigung der beiderseitigen Aussagen der Überzeugung, dass sich der Kläger in der von B._____ beschriebenen Weise, d.h. mit mehrfacher Berührung ihrer Brüste sowie verbal anzüglichen Bemerkungen, sexuell übergriffig verhalten hat.

Unwiderlegbare objektive Beweise, beispielsweise in Form von Urkunden, gibt es bei der in Frage stehenden Deliktart selten. Unter den gegebenen Umständen kann der Inhalt der Zeugenaussagen von B._____ als objektiv erstellt gelten, obwohl der Kläger deren Wahrheitsgehalt in den für ihn ungünstigen Punkten bestreitet. Es war nie und ist aus Sicht einer Mehrheit des Verwaltungsgerichts in der vorliegenden Konstellation nach wie vor nicht zu erwarten, dass das noch laufende Strafverfahren wesentliche neue Aspekte zu Tage fördern könnte. Namentlich erwartet sich eine Mehrheit des Verwaltungsgerichts aus der Befragung der Stellennachfolgerin von B._____ (F._____) keine wesentlichen neuen Erkenntnisse, weil sich aus dem Umstand, dass diese von den Übergriffen auf ihre Arbeitskollegin nichts mitbekommen hat, nicht schliessen lässt, sie seien nicht passiert. Aufgrund der Verschwiegenheit von B._____, die sich gemäss ihren Zeugenaussagen vor Verwaltungsgericht diesbezüglich erst nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses offenbart hat, ist auch nicht ersichtlich, inwiefern es irgendwie geartete, vom Kläger aber nicht näher umschriebene Dynamiken innerhalb des Teams gegeben haben soll, mit welchen die Zeugenaussagen von B._____ entkräftet werden könnten. Dies gilt umso mehr, als der Kläger selbst das Verhältnis zwischen ihm und B._____ stets als gut und vertrauensvoll beschrieb und erst während der Kündigungsfrist einen sozialen Rückzug ihrerseits beobachtet haben will.

Auch weitere Beweiserhebungen seitens des Verwaltungsgerichts würden nach Überzeugung einer Mehrheit des Verwaltungsgerichts deshalb nicht zu neuen relevanten Erkenntnissen führen, womit in zulässiger antizipierter Beweiswürdigung auf solche verzichtet werden kann. Eine Zeugenbefragung von F._____ wurde vor Verwaltungsgericht nicht einmal beantragt. Soweit weitere Zeugenbefragungen beantragt wurden, ist der Sachverhalt, der damit verifiziert werden soll, nicht umstritten. Insbesondere ist aus diesem Grund eine Zeugenbefragung von G._____ (Gemeindeschreiberin der Beklagten) sowie von H._____ (Kanzleiangestellte der Beklagten) entbehrlich (vgl. dazu die Beweisanträge auf S. 8 f. und 10 der Klage, S. 4 der Klageantwort und S. 7 f. der Replik).

4.2.9.

Eine Minderheit des Verwaltungsgerichts hält demgegenüber dafür, dass der Sachverhalt bezüglich der tätlichen Übergriffe (mehrfache Berührung der Brüste von B._____) und bezüglich der vom Kläger bestrittenen verbal anzüglichen Bemerkungen, die nicht oder nicht eindeutig aus seinen Chat-Nachrichten hervorgehen, wie die Frage danach, ob sie heute keinen BH trage, nicht hinreichend ausgewiesen ist bzw. im Kündigungszeitpunkt war, um darauf personelle Massnahmen zu Lasten des Klägers abstützen zu können.

4.2.10.

Zu klären bleibt, ob die für die Mehrheit des Verwaltungsgerichts hinreichend nachgewiesenen sexuell motivierten Handlungen und anzüglichen Äusserungen des Klägers sexuelle Belästigungen darstellen, derentwegen das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden durfte, ohne dabei den Verhältnismässigkeitsgrundsatz zu verletzen.

4.3.

4.3.1.

Unter den Begriff der sexuellen Belästigung fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art (vgl. Art. 4 Satz 2 GIG), ferner unerwünschte sexuelle Annäherungen und Handlungen, die das Anstandsgefühl verletzen, sexistische Sprüche, anzügliche und peinliche Bemerkungen, das Aufhängen anstössiger Fotografien sowie das Versenden solcher E-Mails und von unerwünschten SMS (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_283/2022 vom 15. März 2023, Erw. 3.1). Wesentlich ist, ob die Würde der belästigten Person beeinträchtigt wird. Dies hängt stark von den konkreten Umständen ab, vom bisherigen Verhalten der handelnden Person, vom Geschlecht, von der persönlichen Beziehung, dem Arbeitsumfeld und -klima, dem Betrieb, der Branche usw. (zum Ganzen BGE 126 III 395, Erw.7b/bb; Urteile des Bundesgerichts 4A_105/2018 vom 10. Oktober 2018, Erw. 3.3, 4A_124/2017 vom 31. Januar 2018, Erw. 4.1 f., 4A_251/2009 vom 29. Juni 2009, Erw. 2.1 f., und 4C.60/2006 vom 22. Mai 2006, Erw. 3.1; Botschaft zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann [Gleichstellungsgesetz] und zum Bundesbeschluss über die Genehmigung einer Änderung der Verordnung über die Zuweisung der Ämter an die Departemente und der Dienste an die Bundeskanzlei vom 24. Februar 1993, 93.024; BBl 1993 I 1304). Die sexuelle Belästigung im Arbeitsverhältnis ist durch drei Tatbestandsmerkmale gekennzeichnet, nämlich eine Verhaltensweise mit sexuellem Bezug als objektives Kriterium, die Unerwünschtheit als subjektives Kriterium sowie den Arbeitsplatzbezug (MONIKA HIRZEL/RAINER MÖSSINGER, in: NICOLAS FACINCANI/MONIKA HIRZEL/RETO SUTTER/SIMONE WETZSTEIN [Hrsg.], Gleichstellungsgesetz, Bern 2022, N. 11 zu Art. 4). Die Absicht des Täters

ist dagegen nicht entscheidend. Anders als im Strafrecht muss der Täter weder das Ziel im Auge haben, das Arbeitsverhältnis zu vergiften, noch muss er das Ergebnis voraussehen (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-2913/2021 vom 24. Oktober 2022, Erw. 6.7, und A-5997/2017 vom 14. März 2019, Erw. 5.6). Es ist daher durchaus möglich, dass trotz des Vorliegens einer Belästigung im Sinne von Art. 4 GIG eine sexuelle Belästigung im strafrechtlichen Sinne verneint wird. Die strafrechtliche Verfolgung erfordert einen Strafantrag der betroffenen Person (HIRZEL/MÖSSINGER, a.a.O., N. 42 zu Art. 4).

4.3.2.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, angemessene und erforderliche Massnahmen zu ergreifen, um sexuelle Belästigung zu verhindern und betroffene Personen zu schützen (Art. 5 Abs. 3 GIG). Diese Schutzpflicht leitet sich aus dem allgemeinen Diskriminierungsverbot sowie der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ab (HIRZEL/MÖSSINGER, a.a.O., N. 43 zu Art. 4). Der Beklagten obliegt in ihrer Funktion als Arbeitgeberin eine gesetzlich verankerte Fürsorgepflicht gegenüber allen Mitarbeitenden (§ 3 Abs. 2 Personalreglement i.V.m. Art. 328 OR sowie § 21 Personalreglement). Diese Fürsorgepflicht umfasst neben dem Schutz der körperlichen und psychischen Gesundheit der Arbeitnehmenden auch den Schutz ihrer Würde und Sittlichkeit. Gemäss § 5 Abs. 1 Personalverordnung duldet die Arbeitgeberin keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und trifft alle Massnahmen, welche zur Verhinderung notwendig und angemessen sind. Führungskräfte sind dazu verpflichtet, Hinweise auf Belästigungen ernst zu nehmen und geeignete Massnahmen zum Schutz der betroffenen Person zu ergreifen. Das Merkblatt "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" des Kantons Aargau sieht vor, wie sich Betroffene in Fällen von sexueller Belästigung zur Wehr setzen können. Die von der Arbeitgeberin zu ergreifenden Massnahmen müssen den konkreten Umständen angepasst sein und können insbesondere Vorkehrungen zur Vermeidung weiterer Kontakte umfassen. Entscheidend ist, dass der Schutz der belästigten Person gewährleistet und verhindert wird, dass ihr weitere Nachteile entstehen (Art. 328 OR). Wird im Rahmen einer Untersuchung festgestellt, dass eine sexuelle Belästigung vorliegt, hat die Arbeitgeberin diese angemessen zu sanktionieren. Die Bandbreite der möglichen Massnahmen reicht je nach Schwere des Vorfalls von einer (schriftlichen) Entschuldigung bis hin zur fristlosen Entlassung der belästigenden Person (HIRZEL/MÖSSINGER, a.a.O., N. 48 zu Art. 4). Nicht jede Form sexueller Belästigung stellt zwangsläufig einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung dar. So wurde beispielsweise eine fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung in Fällen, in denen ein Arbeitnehmer sexistische Bemerkungen gegenüber Kolleginnen äusserte oder eine Mail mit pornografischem Inhalt versandte, als unverhältnismässig eingestuft (vgl. Urteile des Bundesgerichts 4A_124/2017 vom 31. Januar 2018, Erw. 4.1 f., und 4A_251/2009 vom 29. Juni 2009, Erw. 2.1 f.).

4.3.3.

4.3.3.1.

Als Verhalten mit sexuellem Bezug gelten insbesondere körperliche Annäherungen und Körperkontakte. Davon müssen nicht einmal zwingend Geschlechtsteile betroffen sein (vgl. HIRZEL/MÖSSINGER, a.a.O., N. 12, 14 und 28 zu Art. 4), wobei die Brüste einer Frau zweifelsohne dazu zählen. Ein Verhalten mit sexuellem Bezug wird dadurch zur Belästigung, dass es bei objektiver und subjektiver Betrachtung unerwünscht ist. Für die objektive Betrachtungsweise sind die aktuell vorherrschenden gesellschaftlichen Anschauungen massgebend. Mit Inkrafttreten des GIG kann von einem gesellschaftlichen Konsens darüber ausgegangen werden, dass sexuelles Verhalten am Arbeitsplatz grundsätzlich unerwünscht ist (HIRZEL/MÖSSINGER, a.a.O., N. 18 zu Art. 4). Deshalb ist das objektive Belästigungskriterium nur dann nicht erfüllt, wenn sich die Begegnungen unter erwachsenen Personen in gegenseitigem Einvernehmen und freiwillig abspielen. Dabei ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die persönlichen Grenzen und damit die Akzeptanz solchen Verhaltens individuell und unterschiedlich sind. Entsprechend muss die Unerwünschtheit der Handlung von der betroffenen Person auch zum Ausdruck gebracht und dem Gegenüber signalisiert werden (HIRZEL/MÖSSINGER, a.a.O., N. 19 zu Art. 4). Von einer vorgesetzten Person wird diesbezüglich eine besondere Achtsamkeit verlangt (HIRZEL/MÖSSINGER, a.a.O., N. 20 zu Art. 4). Der erforderliche Arbeitsplatzbezug ist gegeben, wenn sich die Beeinträchtigung am Arbeitsplatz auswirkt. Zum Arbeitsplatz gehören dabei alle Orte, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis aufgesucht werden (HIRZEL/MÖSSINGER, a.a.O., N. 21 f. zu Art. 4).

4.3.3.2.

Darin, dass der Kläger seine ihm unterstellte Mitarbeiterin B. _____ bei drei verschiedenen Gelegenheiten, beim ersten Mal überraschend und bei den weiteren Malen gegen ihren ausdrücklich erklärten Willen, an die Brüste fasste, sind nach dem oben Ausgeführten sexuelle Belästigungen mit Arbeitsplatzbezug zu erblicken. Dass die Berührung der Brüste von B. _____ in gegenseitigem Einvernehmen erfolgt wäre, wird nicht einmal vom Kläger geltend gemacht, der die Berührungen als solche bestreitet. Einzig für Umarmungen und Wangenküsse scheint vor dem ersten Vorfall im Oktober 2024 eine gewisse Akzeptanz seitens der Mitarbeiterin bestanden zu haben. Unbestritten ist auch der Arbeitsplatzbezug der Handlungen, weil diese nicht in der Freizeit stattgefunden haben. Eindeutig sexuell konnotiert war sodann die Frage danach, ob B. _____ heute keinen BH trage. Diese Äusserung ist als verbale sexuelle Belästigung aufzufassen. Dasselbe gilt für die im Strafverfahren thematisierten anzüglichen Chat-Nachrichten ("Wäg mir muesch di nid aalegge" oder sie könnte mit ihrem Ex-Mann an ihrem Geburtstag noch andere Sachen machen als grillieren).

Weniger eindeutig ist diesbezüglich die Rechtslage bei der Bemerkung, B._____ sei eine schöne Frau, oder beim Angebot, B._____ nach dem Mittagessen nach Hause zu begleiten. In diesem Zusammenhang muss der Kontext der Äusserungen berücksichtigt werden. Allerdings waren nur schon die Chat-Nachrichten des Klägers an B._____ im Oktober 2024 (KB 10) in einem sehr anzüglichen Grundton gehalten. Von daher erstaunt es nicht weiter, dass B._____ das Kompliment über ihre Schönheit und das Angebot, sie nach Hause zu begleiten, als Annäherungsversuch des Klägers auffasste und sich davon sexuell bedrängt fühlte.

4.3.4.

Nicht jede Form sexueller Belästigung stellt aber zwangsläufig einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung dar. So wurde beispielsweise eine fristlose Kündigung ohne vorgängige Verwarnung in Fällen, in denen ein Arbeitnehmer sexistische Bemerkungen gegenüber Kolleginnen äusserte oder eine E-Mail mit pornografischem Inhalt versandte, als unverhältnismässig eingestuft (vgl. Urteile des Bundesgerichts 4A_124/2017 vom 31. Januar 2018, Erw. 4.1 f., und 4A_251/2009 vom 29. Juni 2009, Erw. 2.1 f.). Eine fristlose Kündigung ist dann gerechtfertigt, wenn die Treuepflicht des Arbeitnehmenden in schwerwiegender Weise verletzt wurde und das Vertrauen in ihn – auch bei objektiver Betrachtung – tiefgreifend und unwiderruflich zerstört ist (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1979/2024 vom 28. März 2025, Erw. 4.6.3).

Der Kläger war im Zeitpunkt des ersten Vorfalls im Oktober 2024 erst seit etwas mehr als drei Monaten für die Beklagte tätig. Als B._____ die Übergriffe im August 2025 Gemeinderat D._____ meldete, dauerte das Anstellungsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten etwas mehr als ein Jahr an. Von einem gefestigten gegenseitigen Vertrauensverhältnis kann unter diesen Umständen nicht ausgegangen werden. Den Kläger traf aufgrund seiner Funktion als Leiter der Sozialdienste sodann eine erhöhte Treuepflicht, gegen die er mit seinem Verhalten gegenüber B._____ grundlegend versties. Zudem wogen die Übergriffe zum Nachteil von B._____ nicht leicht und wiederholten sich trotz ihrer beim ersten Vorfall geäusserten Bitte, inskünftig von körperlichen Berührungen abzusehen, mehrfach. Das spricht für eine beharrliche Uneinsichtigkeit des Klägers. Die Befürchtung der Beklagten, dass sich der Kläger auch gegenüber anderen Mitarbeiterinnen oder weiblichen und vulnerablen Personen, denen er im Arbeitsumfeld begegnet (Sozialhilfebezüglerinnen und Asylsuchende), ähnlich anzüglich verhalten könnte, ist somit nicht ohne weiteres von der Hand zu weisen, zumal es in mindestens einem Fall einer ehemaligen Sozialhilfebezüglerin ebenfalls einen Annäherungsversuch gegeben hat, indem er diese in der Freizeit treffen wollte, für den Kontakt aber seine berufliche Stellung ausnützte (vgl. KAB 5). Die Beklagte musste folglich Massnahmen treffen, um weitere potenzielle Opfer vor möglichen Annähe-

rungsversuchen des Klägers und seinen Schwierigkeiten damit, berufliche Distanz zu wahren, zu schützen.

Es fragt sich jedoch, ob es in der gegebenen Situation nicht mildere und ebenso wirksame Massnahmen gegeben hätte, um dieses nicht nur achtenswerte, sondern aufgrund der Fürsorgepflichten der Arbeitgeberin auch notwendige Ziel zu erreichen. Eine Verwarnung oder Mahnung hätte den Kläger allenfalls zu einem künftig korrekten Verhalten bewegen können. Dennoch ist es nachvollziehbar, dass das Vertrauen der Beklagten in eine günstige Entwicklung des Klägers nachhaltig erschüttert war, zumal sich der Kläger bei den Abklärungen des Gemeinderats offen uneinsichtig zeigte und sich in keiner Weise für sein Verhalten oder wenigstens dafür entschuldigte, dass B._____ unter seinen Annäherungsversuchen gelitten hat, und zwar in einem Mass, der sie zur Kündigung ihres Anstellungsverhältnisses mit der Beklagten und zu psychologischer Unterstützung veranlasste. Hinzu kommt, dass sich in diesem Bereich tendenziell viel im Verborgenen abspielt, namentlich wenn aufgrund des Machtgefälles nicht ohne weiteres zu erwarten ist, dass sich potenzielle Opfer von Anzüglichkeiten des Klägers immer dagegen wehren und sich (rechtzeitig) bei den Vorgesetzten des Klägers melden.

Immerhin hätte eine wirksame Möglichkeit, potenzielle Opfer zu schützen, darin bestanden, die Freistellung des Klägers mit einer ordentlichen anstelle einer fristlosen Kündigung seines Anstellungsverhältnisses zu verbinden und ihm die Kontaktaufnahme mit Mitarbeiterinnen und Sozialhilfebezügerrinnen/Asylsuchenden zu verbieten. Jedoch war der Beklagten unter den gegebenen Umständen selbst eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses bei voller Lohnfortzahlung während der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar, speziell wenn die Kündigungsfrist – wie vom Kläger geltend gemacht – vier anstatt nur drei Monate gedauert hätte, falls der Kläger Abteilungsleiter gewesen wäre (vgl. § 7 Abs. 2 lit. c Personalreglement; <https://www.aaa.ch/aemter>). Dabei gilt es auch zu bedenken, dass sich die Kündigungsfrist im Krankheitsfall des Klägers gemäss § 3 Abs. 2 Personalreglement i.V.m Art. 336c Abs. 1 lit. b und Abs. 2 OR um weitere maximal drei Monate hätte verlängern können. Die Unzumutbarkeit einer ordentlichen anstelle einer fristlosen Kündigung wurde namentlich schon in Fällen einer tiefgreifenden Erschütterung der Vertrauensgrundlage, einer Wiederholungsgefahr und einer Kündigungsfrist von sechs Monaten bejaht (vgl. die Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-2913/2021 vom 24. Oktober 2022 und A-5997/2017 vom 14. März 2019).

Insofern ist die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers als gerechtfertigt und verhältnismässig einzustufen.

5.

Infolgedessen hat der Kläger weder Anspruch auf Lohnersatz während der ordentlichen Kündigungsfrist (Art. 337c Abs. 1 und 2 OR) noch auf eine Entschädigungszahlung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR.

Einzig für die Verletzung des rechtlichen Gehörs im Vorfeld der Kündigungsaussprache steht ihm eine Entschädigung wegen formeller Widerrechtlichkeit der Kündigung zu (siehe dazu Erw. 1.3.2 vorne). Nach der Praxis des Verwaltungsgerichts wird die Entschädigung für derartige Verfahrensfehler auf einen halben bis maximal einen Monatslohn bemessen. Nur in äusserst schwerwiegenden Fällen kann dieser Rahmen überschritten werden. In Würdigung der konkreten Umstände ist die Entschädigung des Klägers auf Fr. 5'000.00 festzusetzen, was etwas mehr als einem halben Bruttomonatslohn entspricht.

6.

Zusammenfassend hat der Kläger Anspruch auf die Feststellung, dass die fristlose Kündigung vom 16. September 2025 formell widerrechtlich (durch Verletzung des rechtlichen Gehörs) war, sowie auf eine Entschädigung für die Gehörsverletzung im Umfang von Fr. 5'000.00. Im Übrigen ist die Klage als unbegründet abzuweisen.

Auf dem hiervor genannten Geldbetrag schuldet die Beklagte dem Kläger Verzugszins von 5% pro Jahr für die Zeit bis 31. Dezember 2025 und von 4,5% pro Jahr für die Zeit ab 1. Januar 2026. Die Grundlage dafür bilden § 6 Abs. 1 VRPG und der Anhang der Verordnung über Vergütungs-, Ausgleichs- und Verzugszinsen vom 6. November 2013 (Zinsverordnung; SAR 651.313), wonach auf fälligen öffentlich-rechtlichen Forderungen ein Verzugszins von 5% bzw. – im Jahr 2026 – von 4,5% 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.

Nach Art. 339 Abs. 1 OR werden alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis mit dessen Beendigung fällig. Darunter fallen namentlich Entschädigungsforderungen wegen widerrechtlicher Kündigung. Die Ansprüche werden sofort mit Zugang der Kündigung fällig (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, a.a.O., N. 3 und 14 zu Art. 337c, 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 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 Personalrekursgerichts 2-KL.2008.8 vom 2. Juli 2009, Erw. II/13.4). Folglich fällt der Beginn des Zinsenlaufes im vorliegenden Fall auf den 17. September 2025 (Folgetag des Zugangsdatums der fristlosen Kündigung); entsprechend kann der vom Kläger geforderte Verzugszins ohne weiteres zugesprochen werden.

III.

1.

1.1.

Ab einer Streitwertgrenze von Fr. 30'000.00, die mit der vorliegenden Klage überschritten wird, werden im Verfahren vor Verwaltungsgericht Verfahrenskosten erhoben (§ 41a Abs. 1 PersG e contrario). Die Verlegung der Verfahrens- und Parteikosten erfolgt grundsätzlich nach Massgabe des Unterliegens und Obsiegens der Parteien (§ 63 VRPG i.V.m. Art. 106 Abs. 1 und 2 der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 [ZPO; SR 272] für die Verfahrenskosten; § 41a Abs. 2 PersG i.V.m. § 32 Abs. 2 VRPG für die Parteikosten). Aus Billigkeitsgründen kann vom Unterliegerprinzip abgewichen werden, wenn die Klage zwar grundsätzlich, aber nicht in der Höhe der Forderung gutgeheissen wurde und diese Höhe vom gerichtlichen Ermessen abhängig oder die Bezifferung des Anspruchs schwierig war (§ 63 VRPG i.V.m. Art. 107 Abs. 1 lit. a ZPO).

1.2.

Der Kläger unterliegt mit seiner Klage grossmehrheitlich, und zwar im Umfang von über 90%. Entsprechend diesem Verfahrensausgang sind somit die verwaltungsgerichtlichen Verfahrenskosten vollumfänglich vom Kläger zu tragen. Ausserdem hat der Kläger der Beklagten die Parteikosten für die anwaltliche Vertretung vor Verwaltungsgericht vollumfänglich zu ersetzen. Für eine Abweichung vom Unterliegerprinzip besteht vorliegend insofern kein Raum, als das grossmehrheitliche Unterliegen des Klägers nicht auf den grossen gerichtlichen Ermessens- und Beurteilungsspielraum bei der Festlegung einer grundsätzlich geschuldeten Entschädigung zurückzuführen ist.

2.

2.1.

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 unter anderem an die obsiegende Gegenpartei. In vermögensrechtlichen Verwaltungssachen bemisst sich die Entschädigung nach dem Streitwert und beträgt im Klageverfahren Fr. 5'000.00 bis Fr. 15'000.00, wenn der Streitwert – wie im vorliegenden Fall – zwischen Fr. 50'000.00 und Fr. 100'000.00 liegt (§ 8a Abs. 1 lit. b Ziff. 3 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 sowie nach der Bedeutung und der Schwierigkeit des Falles (§ 8a Abs. 2 Anwaltstarif). In Streit-sachen, die einen ausserordentlichen Aufwand verursachen, kann der Rah-men gemäss § 8b Abs. 1 Anwaltstarif bei der Bemessung der Entschädi-gung um bis zu 50% überschritten werden. Besteht zwischen dem Streit-wert und dem Interesse der Parteien am Prozess oder zwischen dem ge-mäss § 8a Abs. 1 Anwaltstarif anwendbaren Ansatz und der vom Anwalt tatsächlich geleisteten Arbeit ein offenkundiges Missverhältnis, kann der Rah-men bei der Bemessung der Entschädigung um bis zu 50% unterschritten werden (§ 8b Abs. 2 Anwaltstarif). Die Entschädigung wird als Gesamtbe-trag festgesetzt. Auslagen und Mehrwertsteuer sind darin enthalten (§ 8c Anwaltstarif).

2.2.

Mit Fr. 78'889.05 ist der Streitwert der vorliegenden Klage knapp über dem mittleren Bereich des vorgegebenen Streitwertrahmens angesiedelt. Der anwaltliche Aufwand der Rechtsvertreterin der Beklagten war mit den an-gegebenen knapp 27 Stunden durchschnittlich bis – wegen des hoch um-strittenen Sachverhalts – leicht überdurchschnittlich. Besonders komplex war die Materie ansonsten nicht. Die Bedeutung des Falles war für die Be-klagte höchstens mittel. Unter Berücksichtigung aller Faktoren wird die volle Parteientschädigung der Beklagten auf die geltend gemachten Fr. 7'501.80 festgesetzt.

Das Verwaltungsgericht erkennt:

1.

1.1.

In teilweiser Gutheissung der Klage wird festgestellt, dass die fristlose Kün-digung durch die Beklagte gegenüber dem Kläger vom 16. September 2025 formell widerrechtlich (durch Verletzung des rechtlichen Gehörs) war.

1.2.

Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger für die Gehörsverletzung im Vor-feld der fristlosen Kündigung seines Anstellungsverhältnisses als Entschä-digung Fr. 5'000.00 zu bezahlen, nebst Zins zu 5% pro Jahr vom 17. Sep-tember 2025 bis 31. Dezember 2025 und 4,5% pro Jahr seit 1. Januar 2026.

1.3.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2.

Die verwaltungsgerichtlichen Verfahrenskosten, bestehend aus einer Gerichtsgebühr von Fr. 4'400.00, sind vom Kläger zu bezahlen.

3.

Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten die vor Verwaltungsgericht entstandenen Parteikosten in Höhe von Fr. 7'501.80 zu ersetzen.

Zustellung an:
den Kläger (Vertreter)
die Beklagte (Vertreterin)

Rechtsmittelbelehrung für die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten

Dieser Entscheid kann wegen Verletzung von Bundesrecht, Völkerrecht, kantonalen verfassungsmässigen Rechten sowie interkantonalem Recht innert **30 Tagen** seit der Zustellung mit **Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten** beim **Schweizerischen Bundesgericht**, 1000 Lausanne 14, angefochten werden. Die Beschwerde setzt voraus, dass der Streitwert mehr als Fr. 15'000.00 beträgt, sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt oder die Gleichstellung der Geschlechter betroffen ist. Die Frist steht still vom 7. Tag vor bis und mit 7. Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August und vom 18. Dezember bis und mit 2. Januar. Die unterzeichnete Beschwerde muss das Begehren, wie ein Entscheid zu ändern sei, sowie in gedrängter Form die Begründung, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt, mit Angabe der Beweismittel enthalten. Der angefochtene Entscheid und als Beweismittel angerufene Urkunden sind beizulegen (Art. 83 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 [Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110]).

Der Streitwert beträgt Fr. 78'889.05

Rechtsmittelbelehrung für die subsidiäre Verfassungsbeschwerde

Soweit keine Beschwerde nach Art. 82 f. BGG zulässig ist, kann dieser Entscheid wegen Verletzung von verfassungsmässigen Rechten innert **30 Tagen** ab Zustellung mit der **subsidiären Verfassungsbeschwerde** beim **Schweizerischen Bundesgericht**, 1000 Lausanne 14, angefochten werden. Die Frist steht still vom 7. Tag vor bis und mit 7. Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August und vom 18. Dezember bis und mit 2. Januar. Die unterzeichnete Beschwerde muss das Begehren, wie ein Ent-

scheid zu ändern sei, sowie in gedrängter Form die Begründung, inwiefern der angefochtene Akt Verfassungsrecht verletzt, mit Angabe der Beweismittel enthalten. Der angefochtene Entscheid und als Beweismittel angerufene Urkunden sind beizulegen (Art. 113 ff. BGG).

Aarau, 30. Juni 2026

Verwaltungsgericht des Kantons Aargau

1. Kammer

Vorsitz:

Gerichtsschreiberin:

Cotti

Ruchti