Personalrecht: Zulässigkeit eines kantonalen Klageverfahrens, wenn der kommunale Instanzenzug nicht durchlaufen wurde

geschrieben von Dr. Michael Merker | Januar 22, 2026

In personalrechtlichen Streitigkeiten kann sich die verfahrensrechtlich entscheidende Frage stellen, ob der *gemeindeinterne Instanzenzug* (wenn vorhanden) ausgeschöpft werden muss (und dies innert Frist), bevor der Gang an das kantonale Gericht durch Klage möglich ist. Nein, sagt das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau, massgebend ist allein das kantonale Verfahrensrecht: Wenn eine Gemeinde einen gemeindeinternen Beschwerdeweg einführt und dieser nicht genutzt wird, ist gleichwohl die Klage an das Verwaltungsgericht zulässig.

Der Fall

Die Gemeinde wendete im Klageverfahren vor Verwaltungsgericht ein, die erste Kündigung (eines Arbeitsvertrages) durch die Gemeinde (ausgesprochen durch den Geschäftsführer der Gemeindeverwaltung) sei mangels Ausschöpfung des gemeindeinternen Rechtsmittelwegs (keine Anfechtung innert Frist) *in Rechtskraft erwachsen* und könne daher nicht mehr mittels Klage beim Verwaltungsgericht angefochten werden. Die erneute, «zweite» Kündigung durch den Gemeinderat sei wegen der Rechtskraft des ersten Entscheids gegenstandslos und entfalte keinerlei Rechtswirkungen. Es fehle deshalb an einer Sachurteilsvoraussetzung für die vorliegende Klage, auf die nicht einzutreten sei.

Dieser Argumentation folgte das Verwaltungsgericht nicht. Es

entschied:

- Die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts, erstinstanzlich Klagematerien aus kommunalen öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen zu beurteilen, ergibt sich aus kantonalem Recht und *kann nicht durch kommunales Recht abgeändert werden.* Deshalb spielt es für die Beurteilung der Beantwortung der Frage, ob eine mit Klage beim Verwaltungsgericht anfechtbare Vertragsauflösung (genauer die Schadenersatzfolgen aus einer fehlerhaften Vertragsauflösung) vorliegt, keine Rolle, ob ein allfälliger gemeindeinterner Rechtsmittelweg gegen die Kündigung ausgeschöpft wurde oder nicht.

- Die Zuständigkeit des Verwaltungsgerichts, erstinstanzlich Klagematerien aus kommunalen öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen zu beurteilen, ergibt sich aus kantonalem Recht und *kann nicht durch kommunales Recht abgeändert werden.* Deshalb spielt es für die Beurteilung der Beantwortung der Frage, ob eine mit Klage beim Verwaltungsgericht anfechtbare Vertragsauflösung (genauer die Schadenersatzfolgen aus einer fehlerhaften Vertragsauflösung) vorliegt, keine Rolle, ob ein allfälliger gemeindeinterner Rechtsmittelweg gegen die Kündigung ausgeschöpft wurde oder nicht.

- Dass der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien aufgelöst wurde, sei es durch die erste Kündigung (durch den Geschäftsführer) oder durch die zweite (den Gemeinderat), ist unbestritten. Effektiv dürfte das Arbeitsverhältnis erst durch den Kündigungsbeschluss des Gemeinderats gültig aufgelöst worden sein. Das liegt zum einen daran, dass die Zuständigkeit für die Kündigung von Anstellungsverhältnissen gemäss Art. 6 Abs. 1 Personalreglement beim Gemeinderat liegt. Eine gültige Delegation der Kündigungsbefugnis (im Delegations- und

Kompetenzreglement) an den Geschäftsführer der Gemeindeverwaltung und den Chef Regionalpolizei sei zweifelhaft.

- Doch selbst wenn von einer gültigen Delegation auszugehen wäre, so das Verwaltungsgericht weiter, wurde es im ersten Kündigungsschreiben versäumt, den in Ziff. 3a des Delegations- und Kompetenzreglements vorgeschriebenen Rechtsmittelhinweis anzubringen, wonach innerhalb von zehn Tagen ein anfechtbarer Entscheid des Gemeinderats verlangt werden kann, wenn man mit einem Entscheid der delegierten Stelle nicht einverstanden ist. Ohne diesen Hinweis konnte der Kläger trotz anwaltlicher Vertretung nicht erkennen, dass es sich bei der ersten Kündigung um einen (auf Gemeindeebene) endgültigen Entscheid handelte, zumal dem Kläger das Delegations- und Kompetenzreglement unbestrittenermassen nicht ausgehändigt worden war und es sich dabei nicht um einen publizierten Erlass handelt.

- Der Kläger, so das Verwaltungsgericht, weist zu Recht darauf hin, dass dem Rechtsuchenden aus einer fehlenden Rechtsmittelbelehrung nach einem allgemeinen Rechtsgrundsatz, der den verfassungsmässigen Vertrauensschutz und Art. 29 Abs. 1 und 2 Bundesverfassung konkretisiert, keine Rechtsnachteile erwachsen dürfen (BGE 144 II 401, Erw. 3). Wie der Klägers aus § 39 Gemeindegesetz AG hätte schliessen können, dass die Einwohnergemeinde von der darin geregelten Delegationsbefugnis in Bezug auf die Kündigung von Anstellungsverhältnissen Gebrauch gemacht hat, ohne den Inhalt des Delegations- und Kompetenzreglements zu kennen, ist nicht er- sichtlich. Deswegen hat der Geschäftsführer der Gemeindeverwaltung Recht daran getan, die „Einsprache“ des Klägers, obwohl sie *ausserhalb der zehntägigen Frist* nach § 39 Abs. 2

Gemeindegesetz AG beim Gemeinderat eingereicht wurde, als rechtzeitig erfolgt entgegenzunehmen und das Geschäft zum Entscheid an den Gemeinderat zu überweisen. Alles andere hätte einen Verstoss gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 BV) dargestellt.

- Selbst wenn das Gericht in diesen Punkten (Delegation und Fristversäumnis bei der Anfechtung der ersten Kündigung) anders entschieden hätte, müsste auf die Klage eingetreten werden. Denn: Der Verzicht auf den Weiterzug eines Entscheids an den Gemeinderat im Sinne von § 39 Abs. 2 Gemeindegesetz AG beinhaltet *keinen Verzicht auf eine Klage beim Verwaltungsgericht* gemäss Personalgesetz AG; für die Fristwahrung der Klage beim Verwaltungsgericht gilt ausschliesslich § 48 Abs. 4 Personalgesetz AG (sechs Monate seit Zustellung der Kündigung). Selbst wenn dem Kläger bereits mit Schreiben vom 28. August 2024 (erste Kündigung) auf Gemeindeebene rechtsbeständig gekündigt worden und die Kündigung des Gemeinderats vom 14. Oktober 2024 (zweite Kündigung) dagegen unwirksam wäre, wäre damit keine Präklusions- und Rechtskraftwirkung in Bezug auf die abschliessend im kantonalen Recht geregelte Klage an das Verwaltungsgericht verbunden. Auch Entscheide einer delegierten Stelle (nicht nur des Gemeinderates), mit welchen ein Anstellungsverhältnis gültig aufgelöst wird, sind im Rahmen der kantonalen Gesetzgebung mit Klage beim Verwaltungsgericht anfechtbar.

Die Bemerkungen

Der Entscheid betrifft ein *Klageverfahren*. Das Klageverfahren (und nicht das Beschwerdeverfahren) ist gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Staat und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer *vertraglich* eingegangen wurde (und nicht durch einseitige Anstellungsverfügung). Diese Differenzierung ist wesentlich; ein Entscheid des aargauischen

Verwaltungsgerichts, der eine Aussage darüber enthält, ob im Beschwerdeverfahren dasselbe gilt, fehlt.

Kann geklagt werden (auf Schadenersatz), muss (und kann!) die Kündigung selbst nicht angefochten werden, ihre Rechtmässigkeit stellt sich nur als Vorfrage. Das liegt daran, dass die bei der Kündigung eines (hier öffentlich-rechtlichen) Vertragsverhältnisses der Vertrag endet (und das Personalrecht auch keine Wiederanstellung vorsieht). Deshalb präsentieren sich gemeindeinterne «Einsprache- oder Beschwerdeverfahren» eher als Vorverfahren um Einigung als um echte Beschwerdeverfahren. Dieser Umstand rechtfertigt bereits den vorliegenden Entscheid des Verwaltungsgerichts.

Der Entscheid ist im Übrigen tendenziell personalfreundlich, weil das Gericht der Auffassung ist, selbst mit anwaltlicher Vertretung sei der Arbeitnehmer nicht gezwungen, in kommunalen Reglementen nach gemeindeinternen Rechtsmittelzügen zu suchen. Das erleichtert die Sache. Man hätte wohl auch anderer Auffassung sein können, nämlich, dass eine Anwältin oder ein Anwalt die Beschwerdewege in jedem Fall kennen muss und wissen sollte, dass delegierte kommunale Entscheidbefugnisse (zum Beispiel an eine Abteilungsleiterin) häufig durch ein gemeindeinternes Einsprache- oder Beschwerdeverfahren kompensiert werden. Ganz ungewöhnlich ist das also nicht.

Mit dem Entscheid stellt das Gericht überdies klar, dass sich die kantonalen Rechtsmittelinstanzen die im kantonalen Verfahrensrecht vorgegebenen Rechtsmittelwege (zumindest betreffend Klageverfahren) nicht durch kommunale Erlasse einschränken lassen. Es gilt kantonales Verfahrensrecht, kommunale Ergänzungen sind vielleicht nice to have, aber unmassgeblich.

Vorsicht: Trotz der klaren Worte im Entscheid ist Vorsicht angezeigt. Man darf sich nicht darauf verlassen, dass andere Gerichte vergleichbare Verfahrenssituationen gleich

beurteilen. Dass die Einhaltung kommunaler Rechtsmittelwege freiwillig ist, kann man auch anders sehen. Auch mit Anwälten geht insbesondere das Bundesgericht nicht so zimperlich um: Wer vom Fach ist oder sein sollte, kann sich nur ganz ausnahmsweise auf Treu und Glauben berufen, wenn es um Rechtsmittelfristen geht. Diese Einschränkungen sind zu machen.

(Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau vom 27. Oktober 2025 in Sachen A.; WKL.2024.10, Link: Resultate – Kanton Aargau – Erlass-Sammlung).