# Arbeitszeugnis und Anspruch auf rechtliches Gehör

geschrieben von Dr. Michael Merker | Juni 24, 2026

**Das Bundesgericht hat sich in einem Entscheid vom 12. Januar 2026 (kürzlich publiziert) mit der Frage zu beschäftigen, inwieweit der öffentliche Arbeitgeber verpflichtet ist, einer Arbeitnehmerin vor der Zustellung des definitiven Schlusszeugnisses das rechtliche Gehör zu gewähren und Änderungsvorschläge zum Entwurf einzuholen. Umstritten war auch der Inhalt des Zeugnisses, nachdem die Mitarbeiterin während Jahren sehr gut gearbeitet hatte, das Arbeitsverhältnis dann aber mit einer konfliktbeladenen Schlussphase endete (Entscheid des Bundesgerichts 1 C 101/2026).**

Das Urteil beschäftigt sich mit einem Fall aus dem Kanton Zürich. **Welche Schlüsse sind vorab aus dem Urteil zu ziehen?**

1. Wer gefragt wird, sich zu einem Zeugnistext zu äussern, sollte umgehend reagieren, sein Einverständnis oder Missfallen mitteilen und gleichzeitig einen Änderungsvorschlag unterbreiten. Wer zuwartet oder nichts sagt, kann nicht damit rechnen, nochmals gehört werden – und muss es auch nicht. Im konkreten Fall hatte sich die Mitarbeitende zudem mehrfach mit Änderungsvorschlägen gemeldet, womit sie ordentlich angehört worden war. Ob diese Änderungsvorschläge übernommen werden, ist keine Frage des rechtlichen Gehörs.

2. Das Recht des Mitarbeitenden, bei der Formulierung von Arbeitszeugnissen mitwirken zu können, wird regelmässig überschätzt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein wahres und wohlwollendes Zeugnis zu erstellen, er ist nicht verpflichtet, Formulierungen des Mitarbeitenden zu

übernehmen oder vorher im Detail mit ihm abzusprechen. Es ist ihm überdies nicht erlaubt, (zu wohlwollende) Beurteilungen abzugeben, die nichts mit den (ungenügenden) Leistungen des Mitarbeitenden zu tun haben.

3. Beschwerden gegen Formulierungen in Arbeitszeugnissen sind häufig erfolglos. Im konkreten Fall verhielte es sich vor Vorinstanz (dem Verwaltungsgericht des Kantons Zürich) allerdings anders. Die Mitarbeiterin hatte während Jahren sehr gute Leistungen erbracht. Das Arbeitszeugnis fokussierte bei der Beurteilung der Mitarbeitenden dann aber stark auf die letzten konfliktbeladenen Monate der Anstellung und fiel entsprechend schlecht aus. Eine schlechte Beurteilung ist nach Jahren mit guten und sehr guten Mitarbeiterbeurteilungen unzulässig.

4. Beschwerden an das Bundesgericht mit dem Inhalt, ein Arbeitszeugnis sei in einzelnen Passagen anders zu formulieren, sind angesichts der eingeschränkten Überprüfungsbefugnis des Bundesgerichts in der Regel aussichtslos. Das muss man sich bewusst sein, wenn man Zeit und Geld in dieses Verfahren investiert.

Was oftmals übersehen wird: Ein Arbeitszeugnis mit kleineren Ecken und Kanten ist für das berufliche Fortkommen nicht notwendigerweise schlechter als dasjenige, das einem Hochglanzprospekt gleicht. In diesen Fällen stellt sich ein möglicher neuer Arbeitgeber regelmässig die Frage, ob das Arbeitszeugnis vom Mitarbeiter selbst verfasst oder auf anderem Weg zur Vollendung gebracht wurde. Glauben tut man die Lobreden regelmässig nicht, aber man schliesst auf den Mitarbeiter selbst, was kein Vorteil sein muss.

**Zum Entscheid des Bundesgerichts**

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich hatte in seinem

Entscheid vom 17.06.2025 (Geschäftsnummer: VB.2024.00704) der Mitarbeiterin noch in weiten Teilen Recht gegeben und zahlreiche Formulierungen im Abschnitt des Arbeitszeugnisses über die Leistung deutlich verbessert. Das reichte der Mitarbeiterin allerdings nicht und sie führte gegen die nur teilweise Gutheissung ihrer Begehren im verwaltungsgerichtlichen Entscheid Beschwerde beim Bundesgericht

Dieses wies die Beschwerde ab und bestätigte den Entscheid des Verwaltungsgerichts.

**Ausgangslage**

A. war seit dem 1. Juli 2012 als Sachbearbeiterin B. bei der Kantonspolizei Zürich angestellt. Mit Austrittsverfügung vom 22. September 2023 kündigte die Kantonspolizei das Arbeitsverhältnis per 31. März 2024 und verlängerte die bereits zuvor angeordnete Freistellung bis zum Ende der Kündigungsfrist.

Nach der Kündigung stellte ihr die Kantonspolizei A. zunächst ein Zwischenzeugnis vom 2. Februar 2024 und später ein Arbeitszeugnis (Schlusszeugnis) vom 30. April 2024 zu. Gegen beide Zeugnisse erhob A. Rekurs. Mit Entscheid vom 15. Oktober 2024 vereinigte die Sicherheitsdirektion die beiden Verfahren, schrieb den Rekurs betreffend das Zwischenzeugnis als gegenstandslos ab und wies den Rekurs gegen das *Schlusszeugnis* ab.

Nach der (nur) teilweisen Gutheissung der Verwaltungsgerichtsbeschwerde gelangte A. mit subsidiärer Verfassungsbeschwerde vom 15. September 2025 an das Bundesgericht. Sie beantragte die Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils hinsichtlich zweier Passagen des Arbeitszeugnisses (*Verhaltensbeurteilung* und *Schlusssatz*) sowie deren Ersetzung beziehungsweise Ergänzung durch einen von ihrem formulierten Text. Eventualiter sei die Sache zur neuen Beurteilung an das Verwaltungsgericht zurückzuweisen.

**Aus den Erwägungen**

3.1. Die Beschwerdeführerin hatte im vorinstanzlichen Verfahren vorgebracht, dass ihr die Kantonspolizei *das Schlusszeugnis nicht vorgängig zur Stellungnahme zugestellt* habe. Das Verwaltungsgericht hielt dazu fest, die anwaltlich vertretene Beschwerdeführerin habe im Hinblick auf die Ausstellung des Zwischenzeugnisses mehrfach die Möglichkeit gehabt, sich zum vorgesehenen Inhalt zu äussern, was sie auch getan habe. Am 6. Februar 2024 habe sich die Kantonspolizei per E-Mail an sie gewandt und ihr mitgeteilt, dass das Schlusszeugnis inhaltlich gleich lauten werde wie das Zwischenzeugnis, die Verben jedoch in der Vergangenheitsform stehen würden. Weiter habe sie einen Schlusssatz vorgeschlagen und um eine diesbezügliche Rückmeldung gebeten. Nachdem eine solche ausgeblieben sei, habe sie am 7. Mai 2024 das Arbeitszeugnis vom 30. April 2024 als Verfügung zugestellt. Der darin enthaltene Schlusssatz sei vom vorgeschlagenen abgewichen. Die Version gemäss Vorschlag im E-Mail habe gelautet: „Frau A. verlässt uns per 30. April 2024. Wir danken ihr für ihre wertvolle Mitarbeit und wünschen ihr für ihre berufliche sowie private Zukunft alles Gute.“ Die definitive Version gemäss Verfügung sei stattdessen folgende gewesen: „Das Arbeitsverhältnis von Frau A. endete am 30. April 2024. Wir möchten A. für ihre Mitarbeit danken und wünschen ihr beruflich wie privat alles Gute.“

3.2. Die Beschwerdeführerin machte geltend, dass das E-Mail vom 6. Februar 2024 nicht als wirksame Gewährung des rechtlichen Gehörs gelten könne und dass sie von einer Zustellung des in Aussicht genommenen Zeugnisses per Post mit Fristansetzung habe ausgehen dürfen. Es widerspreche dem Grundsatz von Treu und Glauben, dass die Beschwerdegegnerin keine Rückmeldung abgewartet, sondern das Arbeitszeugnis ohne formelle Gewährung des rechtlichen Gehörs ausgestellt habe, notabene mit Verschlechterung des Standardsatzes. Die Annahme der Heilung würde den Eigenwert des rechtlichen Gehörs untergraben.

3.3. Wie die Beschwerdeführerin zur Annahme gelangt, sie hätte von einer Zustellung des Zeugnisses per Post und mit Fristansetzung ausgehen dürfen, ist nicht nachvollziehbar. Gestützt auf die vorinstanzlichen Ausführungen steht dagegen fest, dass ihr der wesentliche Wortlaut des Zeugnisses aufgrund des E-Mails vom 6. Februar 2024 bekannt gewesen war. Somit wurde ihr eine hinreichende Äusserungsmöglichkeit eingeräumt. Art. 29 Abs. 2 BV verleiht den verfahrensbeteiligten Parteien *nicht das Recht, sich zu jedem möglichen Ergebnis zu äussern, das von der entscheidenden Behörde ins Auge gefasst wird. Es genügt, dass sich die Parteien zu den Grundlagen des Entscheids, insbesondere zum Sachverhalt sowie zu den anwendbaren Rechtsnormen, vorweg äussern und ihre Standpunkte einbringen können* (vgl. BGE 145 I 167 E. 4.1; Urteil 2C_683/2023 vom 24. September 2025 E. 5.2; je mit Hinweisen). Die Beschwerdeführerin hat es sich selbst zuzuschreiben, dass sie nicht innert angemessener Frist von der ihr eingeräumten Möglichkeit Gebrauch machte, sondern sich trotz der Aufforderung zur Stellungnahme während drei Monaten nicht meldete (vgl. in diesem Zusammenhang auch BGE 138 I 484 E. 2.3 mit Hinweisen).

3.4. Selbst wenn im Umstand, dass der Schlusssatz anders lautete als ursprünglich in Aussicht gestellt, eine Verletzung des rechtlichen Gehörs zu erblicken wäre, würde diese (äusserst) leicht wiegen. Zum einen war die Abweichung des Wortlauts geringfügig, zum andern besteht nach der vorinstanzlichen Auslegung des kantonalen Rechts in Übereinstimmung mit der bundesgerichtlichen Rechtsprechung kein Anspruch der Arbeitnehmenden auf eine bestimmte Formulierung des Schlusssatzes (vgl. Urteil 8C_251/2017 vom 22. Juni 2017 E. 5.2.3 mit Hinweisen).

3.5. Zu Unrecht beruft sich die Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang auf den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 9 BV). Dieser Grundsatz verschafft zwar unter gewissen Voraussetzungen einen Anspruch auf Schutz berechtigten

Vertrauens in behördliche Zusicherungen oder sonstige, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten. Dies setzt jedoch unter anderem voraus, dass die betroffene Person im Vertrauen auf die Auskunft Dispositionen getroffen hat, die sie nicht ohne Nachteil rückgängig machen kann (BGE 150 I 1 E. 4.1 mit Hinweisen). Wie schon das Verwaltungsgericht dargelegt hat, ist diese Voraussetzung hier nicht erfüllt. Der angefochtene Entscheid ist im Übrigen in dieser Hinsicht – entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin – auch hinreichend begründet (vgl. BGE 138 III 30 E. 3.1 mit Hinweisen).

4.

4.1. Der Abschnitt betreffend das Verhalten der Beschwerdeführerin lautete im Arbeitszeugnis, wie es von der Kantonspolizei erstinstanzlich verfasst worden war, folgendermassen:

*„Wir schätzten Frau A. als hilfsbereite, aufgeschlossene und freundliche Mitarbeiterin, die ihre Meinung offen aussprach. Sie nutzte den eigenen Handlungsspielraum, um die Anliegen der Kunden zu erfüllen und legte Wert auf eine gründliche, zuvorkommende sowie fundierte Beratung. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und der Kundschaft war loyal und sie identifizierte sich sowohl mit dem Unternehmen als auch den Aufgaben.*

Die Beschwerdeführerin beantragte im vorinstanzlichen Verfahren die folgende Neuformulierung und Ergänzung dieses Abschnitts:

*„Wir schätzten Frau A. als hilfsbereite, aufgeschlossene sowie freundliche Mitarbeiterin, die andere Meinungen akzeptiert und kritikfähig war. Sie arbeitete teamorientiert, wissbegierig sowie anpackend und kommunizierte klar und offen. Frau A. nutzte den eigenen Handlungsspielraum, um die Anliegen der Kunden zu erfüllen und legte Wert auf eine gründliche,*

*zuvorkommende sowie fundierte Beratung.*

*Aufgrund ihrer sympathischen und ausgeglichenen Wesensart sowie ihrer professionellen und respektvollen Umgangsformen wurde Frau A._____ von Vorgesetzten, Mitarbeitenden und der Kundschaft überaus geschätzt. Sie war loyal und identifizierte sich mit dem Unternehmen als auch mit ihren Aufgaben.“*

4.2. Das Verwaltungsgericht hatte hierzu ausgeführt, es sei erstellt, dass ihr Verhalten seit längerer Zeit zu massiver Kritik Anlass gegeben habe. Namentlich habe sie sich gegenüber Teammitgliedern sowie Vorgesetzten wiederholt unbefriedigend verhalten. Obschon die Arbeitgeberin sie in mehreren Gesprächen aufgefordert habe, ihr respektloses und verletzendes Verhalten gegenüber Mitarbeitenden anzupassen und zu verbessern, und sie formell abgemahnt worden sei, sei es zu keiner dauerhaften Veränderung ihres Verhaltens gekommen. Nachdem ihr die Beschwerdegegnerin mitgeteilt habe, sie fasse eine Kündigung ins Auge, habe die Beschwerdeführerin ein Gespräch mit einer Bürokollegin ohne deren Wissen mit dem Handy aufgezeichnet.

Weiter hatte das Verwaltungsgericht dargelegt, das Zeugnis habe ein faires Abbild der gesamten Anstellungsdauer zu geben, wobei Leistung und Verhalten in der letzten Zeit für die neue Arbeitgeberschaft von grösserer Bedeutung seien. Das Verhalten der Beschwerdeführerin sei nach der Probezeit bis Ende 2021 stets mit „B“ bzw. „sehr gut“ bewertet worden, wobei sie als hilfsbereit, freundlich und fleissig sowie bis zur Mitarbeiterbeurteilung vom 9. Oktober 2018 als ruhiges und angenehmes Teammitglied bezeichnet worden sei. Die Kommunikation und die Konfliktfähigkeit seien jeweils mit „C“ („gut“) bewertet worden, wobei sich in den Mitarbeiterbeurteilungen explizite kritische Bemerkungen finden würden („Verständlichkeit und Selbstkritik verbessern“; „Es kommt immer wieder zu Konflikten im Team“). In der Mitarbeiterbeurteilung vom 10. Februar 2023 sei das Verhalten gesamthaft mit „C“ sowie die Kommunikation und

Konfliktfähigkeit mit „D“ („genügend“) bewertet und es sei Folgendes festgehalten worden: „Das Verhalten […] war 2022 gegenüber ihren Kollegen und Vorgesetzten nicht jederzeit angemessen und korrekt.“ Gemäss dem Personaldossier sei eine Mahnung erstmals am 24. Oktober 2022 erfolgt.

Gestützt auf diese Erwägungen kam das Verwaltungsgericht zum Schluss, angesichts der guten bzw. sehr guten Bewertungen des Verhaltens während der überwiegenden Anstellungsdauer sei der fragliche Abschnitt des Arbeitszeugnisses in Anlehnung an frühere Zwischenzeugnisse zu ergänzen:

*„Wir schätzten Frau A. als hilfsbereite, aufgeschlossene und freundliche Mitarbeiterin, die ihre Meinung offen aussprach, andere Meinungen akzeptiert und kritikfähig ist. Sie arbeitete teamorientiert und kommunizierte offen. Sie nutzte den eigenen Handlungsspielraum, um die Anliegen der Kunden zu erfüllen und legte Wert auf eine gründliche, zuvorkommende sowie fundierte Beratung. Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitenden und der Kundschaft war loyal und sie identifizierte sich sowohl mit dem Unternehmen als auch den Aufgaben.“*

4.3. Während das Verwaltungsgericht allerdings davon ausging, dass eine ausdrücklich lobende Erwähnung der Wesensart und Umgangsformen dem Sachverhalt bzw. dessen angemessener Gewichtung nicht entspräche, beantragt die Beschwerdeführerin im Verfahren vor Bundesgericht, der zuletzt zitierte Satz („Ihr Verhalten…“) sei durch folgende Formulierung zu ersetzen:

*„Aufgrund ihrer sympathischen und ausgeglichenen Wesensart sowie ihrer professionellen und respektvollen Umgangsformen wurde Frau A. von Vorgesetzten, Mitarbeitenden und der Kundschaft überaus geschätzt. Sie war loyal und identifizierte sich mit dem Unternehmen als auch mit ihren Aufgaben.“*

Sie wirft dem Verwaltungsgericht eine willkürliche Sachverhaltsfeststellung vor und betont, sie sei über 20 Jahre

beim Kanton angestellt gewesen, ohne dass ihr Verhalten bemängelt worden sei. Als es im Jahr 2022 zu einer personellen Umstrukturierung gekommen sei, habe sich die Dynamik im Team zunehmend verändert. Aufgrund fehlender flankierender Massnahmen hätten die Arbeitslast und der Druck zugenommen. Sie habe sich aufgrund der psychischen Überlastung aufgrund von Mobbinghandlungen in einer immer aussichtsloseren Lage befunden und nicht mehr gewusst, an wen sie sich hätte wenden können. Die Audioaufnahme sei aus einer gewissen Notsituation entstanden und sie selbst habe sie unmittelbar danach offengelegt. Bei den negativen Punkten handle es sich um völlig isolierte Vorfälle und unwichtigere Kleinigkeiten. Es sei unhaltbar, wenn sie nach einer derart langen und insgesamt positiv verlaufenen Anstellung ein Schlusszeugnis erhalte, das faktisch nur die letzten Wochen ihres Arbeitsverhältnisses widerspiegle. Ein solches Vorgehen verletze das Willkürverbot und den Grundsatz der Fairness in stossender Weise. Zu verweisen sei auch auf die durchgehend positiven (Zwischen-)Zeugnisse aus den Jahren 2022 und 2012. Weil die Vorinstanz diese klaren und übereinstimmenden Belege ausser Acht gelassen habe, werde der Zweck des Schlusszeugnisses verfehlt und das Urteil entbehre einer tragfähigen Grundlage.

4.4. Das hier zu beurteilende Arbeitszeugnis bezieht sich auf die Anstellung der Beschwerdeführerin bei der Beschwerdegegnerin, das heisst der Kantonspolizei. Diese Anstellung dauerte gemäss dem Arbeitszeugnis vom 1. Juli 2012 bis zum 30. April 2024. Es ist vor diesem Hintergrund nicht ersichtlich, weshalb das Verwaltungsgericht (Zwischen-)Zeugnisse, die sich auf andere Anstellungsverhältnisse und Zeitperioden beziehen, hätte berücksichtigen sollen. Auch ist nicht zu beanstanden, dass es der Leistung und dem Verhalten während der letzten Zeit eine erhöhte Bedeutung beimass (vgl. Urteil 1C_400/2024 vom 23. April 2025 E. 4.1). Wie aus den oben wiedergegebenen Erwägungen hervorgeht, zog es zudem die gesamte Anstellungsdauer in Betracht, wobei es sich hinsichtlich der positiven als auch der negativen Punkte auf

Belege im Personaldossier (insbesondere Mitarbeiterbeurteilungen) stützte. Die Vorbringen der Beschwerdeführerin erschöpfen sich dagegen weitgehend in einer anderen Gewichtung dieser Punkte. Ihre Behauptungen, der Arbeitsdruck sei wegen fehlender flankierender Massnahmen angestiegen, es sei zu Mobbinghandlungen gekommen und die heimliche Audioaufnahme sei aufgrund einer Notsituation entstanden, konkretisiert oder belegt sie in keiner Weise. Insgesamt ist ihre Rüge der willkürlichen Sachverhaltsfeststellung und Rechtsanwendung somit unbegründet, soweit sie hinreichend substanziiert wurde.

---

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

geschrieben von Dr. Michael Merker | Juni 24, 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).