# 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).

---

# Nebenbeschäftigungsgesuch abgelehnt – Catherine Merkofer muss als Präsidentin des ASPV zurücktreten

geschrieben von Gabriela Sollberger | Januar 22, 2026

**Am 17. Oktober 2018 wurde Catherine Merkofer an der ausserordentlichen Generalversammlung des ASPV zur neuen Präsidentin gewählt. Nachdem Catherine Merkofer mehrere Jahre als Gerichtsschreiberin für den Kanton Aargau tätig war, wurde sie Ende 2021 als Oberrichterin gewählt und trat ihre neue Stelle per 1. Mai 2022 an. Dabei stellte sie auch ein Gesuch für ihre Nebenbeschäftigung als Präsidentin des ASPV. Dieses wurde von der Justizleitung des Kantons Aargau abgelehnt. Catherine Merkofer musste somit per Ende August 2022 von ihrer Funktion als Präsidentin des ASPV zurücktreten.**

Die Haltung der Justizleitung, wonach das Amt als Oberrichterin nicht mit der Tätigkeit als Präsidentin des ASPV vereinbar sei, überzeugt den ASPV nicht. Der ASPV ist parteipolitisch unabhängig und konfessionell neutral. Er wahrt die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder, fördert die Solidarität innerhalb des Personals und unterstützt Bestrebungen, welche die soziale Stellung des Personals stärken und die Weiterbildung der Mitglieder zum Ziel haben (Art. 1 und 2 Statuten ASPV).

Das Engagement als ASPV-Präsidentin zeugt somit von Interesse an personalpolitischen Fragen und dem Willen, zu Gunsten aller Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung für faire, zeitgemässe und gerechte Arbeitsbedingungen einzutreten. Der ASPV bezieht Stellung zu aktuellen personalpolitischen Fragen und führt mit der Arbeitgeberseite einen Dialog, ohne extrem aufzutreten. Ebenso wenig besteht eine Interessenkollision im Hinblick auf die richterliche Unabhängigkeit und in Bezug auf einzelne Führungsaufgaben. Der ASPV wurde in der Vergangenheit denn auch mehrfach durch Oberrichter präsidiert, was nie zu irgendwelchen Problemen geführt hat.

Der ASPV bedankt sich ganz herzlich bei Catherine Merkofer für ihr grosses Engagement. Sie hat den Verband mit viel Herzblut und Leidenschaft geführt. Die Zeit war geprägt von vielen Herausforderungen, mit welchen das Aargauer Staatspersonal in den vergangenen Jahren zu kämpfen hatte. Der ASPV hofft, dass Catherine Merkofer weiterhin als Vorstandsmitglied im Verband tätig sein kann.

Der ASPV ist nun gezwungenermassen auf der Suche nach einer neuen Präsidentin oder einem neuen Präsidenten. Interessierte können sich gerne beim ASPV melden. In der Zwischenzeit wird der Verband wie bereits 2018 durch den aktuellen Vizepräsidenten Severin Frei ad interim geführt.

# Kommentar zum Entscheid des Obergerichts

geschrieben von Urs Stauffer | Januar 22, 2026

**Der Entscheid des Obergerichts überzeugt nicht. Er schafft ein unangenehmes Präjudiz und bricht mit alten Traditionen.**

Zunächst gilt verfassungsrechtlich: Richterinnen und Richter können sich auf die Freiheit der Meinungsäusserung berufen, es ist ihnen selbstverständlich erlaubt, sich zu allen möglichen gesellschaftlichen Themen zu äussern, sie müssen darauf achten, dass durch politische Äusserungen nicht Zweifel an ihrer Unabhängigkeit entstehen. Das wäre es dann auch schon.

Der ASPV ist parteipolitisch nicht gefärbt, unabhängig und auch konfessionell neutral. Er wahrt lediglich die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder, fördert die Solidarität innerhalb des Personals, unterstützt Bestrebungen, welche die soziale Stellung des Personals stärken, und er bemüht sich um Weiterbildung. Durchaus edle Vorsätze. Offenbar nicht für das Obergericht.

Wo genau möchte man denn die Interessenkollision sehen? Die bisherige ASPV-Präsidentin ist nicht Richterin am Verwaltungsgericht, wo personalrechtliche Entscheide getroffen werden. Sie ist in völlig anderen Rechtsgebieten tätig. Ebenso wenig dürfte ein Hindernis darin liegen, dass einer Oberrichterin Arbeitgeberfunktionen zukämen. Das ist nicht der Fall. Es gibt kaum eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter im Kanton, dem weniger Arbeitgeberfunktionen zukommen als einem Oberrichter oder einer Oberrichterin. Sie haben faktisch keine Untergebenen und die Führung des Gerichts erfolgt durch die Geschäftsleitung.

Der Entscheid ist damit unzutreffend. Anders gesagt: Was hätte eine solche Praxis denn für Auswirkungen? Sie würde dazu führen, dass nur noch externe dritte Personalverbände präsidieren können. Das ist nicht sinnvoll.

Diese Einstellung ist leider kein Einzelfall. Zurzeit versucht die Stadt Biel, bei der ein gröberer Rückbau beim Personal bevorsteht, sämtliche Mitarbeitende als Interessenvertreter von den Verhandlungen über einen Sozialplan auszuschliessen. Dies mit der Begründung, die Mitarbeitenden könnten nicht ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Weshalb das so sein soll, ist unklar, dass die Verfassung aber genau das Gegenteil sagt, das ist klar.

*Urs Stauffer,*
*Präsident Öffentliches Personal Schweiz*

---

# Generalversammlung vom 2. Mai 2019

geschrieben von Barbara Falk | Januar 22, 2026

**Am Donnerstag, 2. Mai 2019, fand im Restaurant Schützen in Aarau die Generalversammlung des Aargauer Staatspersonalverbands (ASPV) statt. Es konnten über 70 Mitglieder begrüsst werden.**

Der ASPV hat ein intensives und ereignisreiches Jahr hinter sich. Nach dem Rücktritt von Ruedi Hochuli als ASPV-Präsident wurde an der letztjährigen ordentlichen Generalversammlung vom 17. Mai 2018, gestützt auf einen Ordnungsantrag aufgrund einer umstrittenen Kandidatur, die Wahl eines neuen Präsidenten bzw. einer neuen Präsidentin verschoben. Der Wunsch nach einer neuen Kandidatin oder eines neuen Kandidaten wurde vom

Vorstand aufgenommen. Dank der breiten Abstützung der Aufgaben konnte der ASPV in der Zwischenzeit auch ohne Präsident bzw. Präsidentin seine Tätigkeiten weiterführen. Anlässlich der ausserordentlichen Generalversammlung vom 17. Oktober 2018 wurde Catherine Merkofer zur neuen Präsidentin des ASPV gewählt.

Die Zusammenarbeit mit den Verbänden und der Personalkommission wurde mit dem Ziel, die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder noch besser zu wahren, intensiviert. Zwei Vorstandsmitglieder des ASPV sind in der Personalkommission des Kantons Aargaus vertreten. Der Austausch und die Zusammenarbeit mit der Personalkommission kann somit gewährleistet werden. Ebenfalls können so Anfragen besser triagiert und dadurch in geeigneterem Gefäss deponiert und vorgebracht werden. Auch ist der ASPV in der Konferenz Aargauischer Staatspersonal Verbände (KASPV) vertreten, welche die angeschlossenen Verbände und deren Mitglieder in den Sozialpartnergesprächen mit dem Regierungsrat vertritt. Im direkten Dialog mit Regierungsrat Dr. Dieth und HR Aargau können Forderungen erneut deponiert, Fragen geklärt, aber auch Rückmeldungen wie etwa über erfolgte Umsetzungen gegeben werden.

Der Kanton Aargau muss wieder auf Kurs kommen, damit er ein attraktiver Arbeitgeber ist, welcher seine qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin an Bord halten kann. Der ASPV hat entsprechende Forderungen gestellt – wichtig in diesem Zusammenhang natürlich die Forderung, dass endlich an die Lohnentwicklung des Personals gedacht wird und dass das positive Ergebnis der Staatsrechnung 2018 nun eine echte Lohnerhöhung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Folge haben muss.

Weiter verfolgt der ASPV gerade nach der Senkung des technischen Zinssatzes auch die Entwicklung der Aargauischen Pensionskasse (APK), sucht gemeinsam mit den anderen Verbänden den Dialog mit Vertretern der APK und der Regierung. Ein ASPV-

Vorstandsmitglied setzt sich hierfür als Experte für APK-Fragen intensiv mit der Pensionskasse auseinander, sucht den Austausch mit der APK und engagiert sich im Interesse des Staatspersonals.

Vom ASPV wurden zudem verschiedene Vorstösse mit personalrechtlichem und politischem Inhalt unterstützt sowie die Umsetzung von positiven Massnahmen – wie zum Beispiel die Abwicklung der strukturellen Lohnerhöhungen – stellvertretend für das Staatspersonal begleitet. Der Austausch mit den Verbänden, der Personalkommission, aber auch den Sozialpartnern funktioniert.

Weiterhin kann der ASPV seinen Mitgliedern attraktive Dienstleistungen anbieten. Insbesondere die kostenlose Erstberatung durch Rechtsanwalt Dr. Michael Merker sowie die Vollkosten Rechtsschutzversicherung wurden im vergangenen Jahr äusserst rege genutzt.

Selbst wenn die Mitgliederzahlen glücklicherweise stabil im Bereich von etwas mehr als 1000 Mitgliedern liegen, braucht der ASPV als parteipolitisch unabhängiger und konfessionell neutraler Verband auf Dauer vor allem bei der Mitgliederentwicklung einen kräftigen Schub. Nur auf diese Weise kann der ASPV seine ihm zugedachte Rolle auch in Zukunft wirkungsvoll wahrnehmen. Doch dafür braucht der ASPV auch die Unterstützung seiner Mitglieder, denn **gemeinsam wollen wir mehr erreichen!**

Da 2019 kein Wahljahr ist, konnten die offiziellen Traktanden speditiv abgehandelt werden. Nach Erstattung des Berichts sowie der Rechnung 2018 konnte Susanne Widmer (15 Jahre Revisorin), Bernadette Reich (mehr als 10 Jahre Kassiererin) sowie Dominik Frei (5 Jahre Revisor) für ihre treuen und zuverlässigen Dienste für den ASPV herzlich gedankt werden. Bevor es zum geselligen Teil der Versammlung bei einem gemeinsamen Nachtessen überging, berichtete der Gastreferent Roy Ferrari unterhaltsam und kurzweilig von seiner täglichen

Arbeit als Berufsinspektor beim Kanton Aargau.