

Bundesgericht  
Tribunal fédéral  
Tribunale federale  
Tribunal federal



**8C\_462/2018**

**Urteil vom 18. März 2019**

**I. sozialrechtliche Abteilung**

Besetzung

Bundesrichter Maillard, Präsident,  
Bundesrichterin Heine, Bundesrichter Wirthlin,  
Gerichtsschreiberin Kopp Käch.

Verfahrensbeteiligte

Stadt Aarau,  
vertreten durch den Stadtrat,  
Rathausgasse 1, 5000 Aarau,  
Beschwerdeführerin,

*gegen*

1. A. \_\_\_\_\_,
2. B. \_\_\_\_\_,
3. C. \_\_\_\_\_,
4. D. \_\_\_\_\_,
5. E. \_\_\_\_\_,
6. F. \_\_\_\_\_,

alle vertreten durch  
Rechtsanwältin Carmen Emmenegger,  
Beschwerdegegner.

Gegenstand

Öffentliches Personalrecht (Besoldung),

Beschwerde gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau vom 14. Mai 2018 (WBE.2018.43, WBE.2018.45, WBE.2018.46, WBE.2018.47, WBE.2018.48, WBE.2017.49).

**Sachverhalt:**

## A.

**A.a.** A. \_\_\_\_\_ (geb. 1963), B. \_\_\_\_\_ (geb. 1983), C. \_\_\_\_\_ (geb. 1975), D. \_\_\_\_\_ (geb. 1961), E. \_\_\_\_\_ (geb. 1985) und F. \_\_\_\_\_ (geb. 1962) sind bzw. waren als Angestellte der Stadt Aarau im Pflegeheim X. \_\_\_\_\_ im Bereich Pflege tätig. Auf ihren ursprünglichen Anstellungsverfügungen der Abteilung Alter der Stadt Aarau, Sektion Altersheim X. \_\_\_\_\_, vom 11. März 2014, 6. Mai 2014, 31. Oktober 2014, 24. Dezember 2014 bzw. 28. April 2015 waren unter "Besoldung" das Gehaltsband, der Bruttojahreslohn bei 100 %, der Bruttojahreslohn beim vereinbarten Beschäftigungsgrad sowie der Stundenlohn brutto aufgeführt. Diese Verfügungen wurden allesamt durch die Anstellungsverfügungen vom 26. Mai 2016 ersetzt, welche nur noch den Bruttostundenlohn in der jeweiligen Gehaltsstufe enthielten.

**A.b.** Mit Schreiben vom 25. Oktober 2016 ersuchte D. \_\_\_\_\_ die Abteilung Alter um eine Lohnnachzahlung für die Monate Mai 2014 bis Mai 2016 in der Höhe von Fr. 5'165.55. Der Abteilungsleiter wies das Begehren mit Antwortschreiben vom 3. November 2016 unter Hinweis auf die korrekte Berechnung der Entschädigung aufgrund der geleisteten Stunden ab. Am 1. Februar 2017 gelangte die Regionalleiterin des VPOD Aargau/Solothurn im Namen von A. \_\_\_\_\_, B. \_\_\_\_\_, C. \_\_\_\_\_, D. \_\_\_\_\_, E. \_\_\_\_\_ und F. \_\_\_\_\_ an die Abteilung Alter, monierte eine falsche Berechnung des Stundenlohnes und verlangte die rückwirkende Nachzahlung des korrekten Lohnes. Sie informierte gleichentags die Stadtpräsidentin und die Vize-Stadtpräsidentin über Unregelmässigkeiten bei der Lohnauszahlung der Nachtwachen in den städtischen Altersheimen. Der Stadtrat vertrat im Antwortschreiben vom 13. März 2017 die Auffassung, die Angestellten seien entsprechend dem vereinbarten Stundenlohn korrekt entlohnt worden. Im Rahmen der weiteren Korrespondenz wies der Stadtrat am 3. April 2017 darauf hin, auf den ursprünglichen Anstellungsverfügungen sei bei der Umrechnung des vereinbarten Stundenlohnes zum Bruttojahreslohn die Ferienentschädigung irrtümlicherweise doppelt eingerechnet worden.

**A.c.** Am 16. Mai 2017 liessen A. \_\_\_\_\_, B. \_\_\_\_\_, C. \_\_\_\_\_, D. \_\_\_\_\_, E. \_\_\_\_\_ und F. \_\_\_\_\_ vom Stadtrat den Erlass einer beschwerdefähigen Verfügung verlangen. Nachdem am 18. Mai 2017 um Ergänzung ihrer Eingabe ersucht worden war, liessen sie am 20. Juni 2017 beim Stadtrat Aarau Beschwerde mit folgenden Anträgen einreichen:

1. Die Stadt Aarau sei zu verpflichten,

A. \_\_\_\_\_ ausstehenden Lohn für die Monate Juli 2015 - Mai 2017 im Betrag von brutto Fr. 4'610.- und Ferienentschädigung von brutto Fr. 544.75, je zzgl. Zins zu 5 %,

B. \_\_\_\_\_ ausstehenden Lohn für die Monate Juli 2015 - Januar 2017 im Betrag von brutto Fr. 2'642.65 und Ferienentschädigung von brutto Fr. 268.55, je zzgl. Zins zu 5 %,

C. \_\_\_\_\_ ausstehenden Lohn für die Monate November 2014 - Mai 2017 im Betrag von brutto Fr. 6'573.05 und Ferienentschädigung von brutto Fr. 602.15, je zzgl. Zins zu 5 %,

D. \_\_\_\_\_ ausstehenden Lohn für die Monate Mai 2014 - März 2017 im Betrag von brutto Fr. 6'601.70 und Ferienentschädigung von brutto Fr. 716.70, je zzgl. Zins zu 5 %,

E. \_\_\_\_\_ ausstehenden Lohn für die Monate Januar 2015 - Mai 2017 im Betrag von brutto Fr. 4'054.35 und Ferienentschädigung von brutto Fr. 374.55, je zzgl. Zins zu 5 %,

F. \_\_\_\_\_ ausstehenden Lohn für die Monate März 2014 - Mai 2017 im Betrag von brutto Fr. 6'156.20 und Ferienentschädigung von brutto Fr. 644.50, je zzgl. Zins zu 5 %

zu bezahlen.

2. Die Stadt Aarau sei zu verpflichten,

A. \_\_\_\_\_ zukünftig einen Stundenlohn von Fr. 30.90 brutto zzgl. Ferienentschädigung,

E. \_\_\_\_\_ zukünftig einen Stundenlohn von Fr. 26.15 brutto zzgl. Ferienentschädigung,  
F. \_\_\_\_\_ zukünftig einen Stundenlohn von Fr. 24.65 brutto zzgl. Ferienentschädigung  
zu bezahlen.

Der Stadtrat Aarau wies die Forderungen mit Entscheiden vom 18. Dezember 2017 und 22. Januar 2018 ab, soweit er darauf eintrat.

## **B.**

Dagegen liessen A. \_\_\_\_\_, B. \_\_\_\_\_, C. \_\_\_\_\_, D. \_\_\_\_\_, E. \_\_\_\_\_ und  
F. \_\_\_\_\_ Beschwerde erheben und die beim Stadtrat Aarau gestellten Anträge  
wiederholen, eventualiter die Rückweisung zur Neuurteilung an den Stadtrat beantragen.  
Das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau hob die Entscheide des Stadtrates vom 18.  
Dezember 2017 und 22. Januar 2018 in teilweiser Gutheissung der Beschwerde mit Entscheid  
vom 14. Mai 2018 auf. Es verpflichtete die Stadt Aarau, folgende Lohnnachzahlungen (brutto;  
vor Abzug der Sozialversicherungsbeiträge) zu leisten:

A. \_\_\_\_\_ Fr. 5'100.50 (Fr. 4'610.- + Fr. 490.50) nebst Zins zu 5 % seit 3. Februar 2017,

B. \_\_\_\_\_ Fr. 2'859.85 (Fr. 2'618.- + Fr. 241.85) nebst Zins zu 5 % seit 1. Februar 2017,

C. \_\_\_\_\_ Fr. 7'175.20 (Fr. 6'573.05 + Fr. 602.15) nebst Zins zu 5 % seit 3. Februar 2017,

D. \_\_\_\_\_ Fr. 7'188.75 (Fr. 6'482.40 + Fr. 706.35) nebst Zins zu 5 % auf Fr. 4'913.45 (Fr.  
4'441.05 + Fr. 472.40) seit 27. Oktober 2016 und auf Fr. 2'275.30 (Fr. 2'041.35 + Fr. 233.95)  
seit 3. Februar 2017,

E. \_\_\_\_\_ Fr. 4'428.90 (Fr. 4'054.35 + Fr. 374.55) nebst Zins zu 5 % seit 3. Februar 2017,

F. \_\_\_\_\_ Fr. 6'800.70 (Fr. 6'156.20 + Fr. 644.50) nebst Zins zu 5 % seit 3. Februar 2017.

Zudem wurde die Stadt Aarau verpflichtet, A. \_\_\_\_\_ ab 1. Juni 2017 einen Stundenlohn  
von Fr. 30.90 brutto zuzüglich 10,64 % Ferienentschädigung, E. \_\_\_\_\_ ab 1. Juni 2017  
einen Stundenlohn von Fr. 26.15 brutto zuzüglich 9,24 % Ferienentschädigung und  
F. \_\_\_\_\_ ab 1. Juni 2017 einen Stundenlohn von Fr. 24.65 brutto zuzüglich 10,64 % (bzw.  
13,04 % ab 1. Januar 2018) Ferienentschädigung zu bezahlen.

## **C.**

Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beantragt die Stadt Aarau, der  
Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau vom 14. Mai 2018 sei aufzuheben  
und die Entscheide des Stadtrates Aarau vom 18. Dezember 2017 und 22. Januar 2018 seien  
zu bestätigen; eventualiter sei die Sache in Aufhebung des angefochtenen Entscheids zum  
nochmaligen Entscheid an die Vorinstanz zurückzuweisen.

A. \_\_\_\_\_, B. \_\_\_\_\_, C. \_\_\_\_\_, D. \_\_\_\_\_, E. \_\_\_\_\_ und F. \_\_\_\_\_ lassen auf  
Abweisung der Beschwerde schliessen. In der Folge äussern sich die Parteien in weiteren  
Eingaben zur Sache und halten an ihren Anträgen fest.

## **Erwägungen:**

### **1.**

**1.1.** Das Bundesgericht prüft seine Zuständigkeit und die (weiteren)  
Eintretensvoraussetzungen von Amtes wegen und mit freier Kognition (Art.29 Abs. 1 BGG;  
[BGE 144 V 280](#) E. 1 S. 282 mit Hinweisen).

**1.2.** Die Beschwerde richtet sich gegen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons  
Aargau vom 14. Mai 2018 als Endentscheid einer letzten kantonalen Instanz, der nicht beim  
Bundesverwaltungsgericht angefochten werden kann (Art. 86 Abs. 1 lit. d, Art. 90 BGG). Ihm  
liegt eine Angelegenheit des öffentlichen Rechts zugrunde (Art. 82 lit. a BGG). Ein

Ausschlussgrund (Art. 83 BGG) liegt nicht vor. Insbesondere ist der auf dem Gebiet öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse zu beachtende Ausnahmetatbestand des Art. 83 lit. g BGG nicht gegeben.

**1.3.** Der Streitwert für eine vermögensrechtliche Angelegenheit auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse von mindestens Fr. 15'000.- (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG) ist offensichtlich erreicht, wenn alle umstrittenen Lohnnachzahlungen zusammengerechnet werden können. Gemäss Art. 52 BGG werden mehrere in einer vermögensrechtlichen Sache von der gleichen Partei oder von Streitgenossen und Streitgenossinnen geltend gemachte Begehren zusammengerechnet, sofern sie sich nicht gegenseitig ausschliessen. Diese Bestimmung greift Platz, wenn die Begehren im kantonalen Verfahren effektiv vereinigt wurden und zu einem einzigen Entscheid führten. Bei der subjektiven Klagenhäufung muss zudem eine Streitgenossenschaft im Sinne von Art. 24 Abs. 2 BZP vorliegen. Nach Art. 24 Abs. 2 lit. b BZP können mehrere Personen in der gleichen Klage als Kläger auftreten oder als Beklagte belangt werden, wenn gleichartige, auf einem im Wesentlichen gleichartigen tatsächlichen und rechtlichen Grund beruhende Ansprüche den Streitgegenstand bilden. Diese Voraussetzungen sind erfüllt (vgl. Urteil 8C\_558+559/2009 vom 30. November 2009 E. 2.1 mit Hinweis).

**1.4.** Da auch die übrigen Gültigkeitserfordernisse gegeben sind, kann auf die Beschwerde eingetreten werden.

## 2.

**2.1.** Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzung gemäss Art. 95 f. BGG erhoben werden. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann deren Sachverhaltsfeststellung berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich ([BGE 133 II 249](#) E. 1.2.2 S. 252).

**2.2.** Das Bundesgericht wendet das Recht grundsätzlich von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Für die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem sowie kommunalem Recht gilt demgegenüber eine qualifizierte Rügepflicht (Art. 106 Abs. 2 BGG). Das Bundesgericht untersucht nicht von sich aus, ob der angefochtene kantonale Entscheid die Grundrechte oder kantonales und kommunales Recht verletzt, sondern prüft nur rechtsgenügend vorgebrachte, klar erhobene und, soweit möglich, belegte Rügen.

Da keine gesetzliche Ausnahme besteht (Art. 95 lit. c-e BGG), ist die Prüfungsbefugnis des Bundesgerichts gegenüber kantonalem Recht auf die Verletzung verfassungsmässiger Rechte, insbesondere auf Willkür, beschränkt (Art. 9 BV; vgl. zum Willkürverbot [BGE 141 I 70](#) E. 2.2 S. 72 mit Hinweisen). Diese Beschränkung gilt auch für die Prüfung der Auslegung und Anwendung von kommunalem Recht (Urteil 8C\_903/2017 vom 12. Juni 2018 E. 2.2, nicht publ. in: [BGE 144 I 181](#) mit Hinweisen).

## 3.

Streitig und zu prüfen ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzte, indem sie die Beschwerdeführerin verpflichtete, den Beschwerdegegnern Lohnnachzahlungen zu leisten und nebstdem drei Beschwerdegegnerinnen ab 1. Juni 2017 einen bestimmten Stundenlohn auszuzahlen.

Der angefochtene Entscheid stützt sich auf das Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts des Kantons Aargau vom 16. Mai 2000 (Personalgesetz, PersG; SAR 165.100), auf das

Personalreglement für die Stadtverwaltung Aarau vom 14. September 1998 (Personalreglement, PR; SRS 1.8-1) und auf die Personalverordnung für das Personal der Stadtverwaltung Aarau vom 23. Oktober 2000 (PV; SRS 1.8-2), mithin auf kantonales und kommunales Recht. Soweit dieses Recht Bundesrecht, namentlich Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss anwendbar erklärt, wird durch die im öffentlichen Recht vorgenommene Verweisung auf das Privatrecht dieses zum öffentlichen Recht des betreffenden Gemeinwesens. Es ist nach dessen Regeln anzuwenden und auszulegen. Die übernommenen Normen des Obligationenrechts gelten diesfalls nicht als Bundesprivatrecht, sondern als subsidiäres kantonales oder kommunales Recht, dies mit den bereits dargelegten kognitionsrechtlichen Folgen (vgl. [BGE 140 I 320](#) E. 3.3 S. 322 und E. 2 hiervor). Dasselbe gilt für die Handhabe des Vertrauensprinzips, das die Vorinstanz für die Ermittlung des Anstellungsverfügungsgehalts analog verwendet und sich dabei - unter anderem - auf "Vertragsrecht" berufen hat.

Im vorinstanzlichen Entscheid sind die massgebenden Bestimmungen zutreffend wiedergegeben worden. Darauf kann verwiesen werden.

#### 4.

**4.1.** Der Stadtrat Aarau hatte in seinen Entscheiden vom 18. Dezember 2017/22. Januar 2018 im Wesentlichen ausgeführt, mit den Mitarbeitenden sei unzweifelhaft der in den Anstellungsverfügungen enthaltene Stundenlohn vereinbart worden. Es seien somit immer die richtigen Lohnzahlungen erfolgt; die Lohnabrechnungen hätten jeweils den korrekten Stundenlohn enthalten. Bedauerlicherweise sei auf den ursprünglichen Anstellungsverfügungen bei der Umrechnung vom Stundenlohn zum Bruttojahreslohn ein Fehler passiert, indem die Ferienentschädigung doppelt eingerechnet worden sei. Nachdem dieser Fehler im Frühling 2016 festgestellt worden sei, sei mittels neuer Anstellungsverfügungen vom 26. Mai 2016 eine rein formelle Bereinigung der Lohnverfügungen, ohne Anpassung der jeweiligen Stundenlöhne, erfolgt. Der Stadtrat erkannte daher, es bestehe kein Anspruch der Beschwerdegegner auf Lohnnachzahlungen und Anpassung des künftigen Stundenlohns.

**4.2.** Demgegenüber gelangte das kantonale Gericht zum Ergebnis, die Beschwerdegegner hätten Anspruch auf die in den ursprünglichen Anstellungsverfügungen vom 11. März 2014, 6. Mai 2014, 31. Oktober 2014, 24. Dezember 2014 bzw. 28. April 2015 verfügten Bruttojahreslöhne, welche die auf ein Jahresgehalt hochgerechneten, in den ursprünglichen und den neuen Anstellungsverfügungen vom 26. Mai 2016 ausgewiesenen Stundenlöhne übersteigen würden. Die Vorinstanz zeigte auf, dass sich die Differenz zwischen den auf den ursprünglichen Anstellungsverfügungen angegebenen Bruttojahreslöhnen und den hochgerechneten Stundenlöhnen brutto aus der zweifachen Berücksichtigung des Ferienlohnanteils erklärt, was unbestritten ist. In Auslegung dieser Verfügungen stellte das kantonale Gericht fest, dass sich bezüglich Lohn insgesamt ein übereinstimmender tatsächlicher Parteiwille nicht mehr zweifelsfrei feststellen lasse. In Anwendung des Vertrauensprinzips gelangte es zum Schluss, dass der in den ursprünglichen Anstellungsverfügungen ausgewiesene Bruttojahreslohn als gültig verfügt gelte, und zeigte auf, dass die Unklarheitsregel zum selben Ergebnis führen würde. Da die neuen Anstellungsverfügungen vom 26. Mai 2016 nur noch den niedrigeren Stundenlohn enthalten - so die Vorinstanz weiter -, hätten diese für die Beschwerdegegner, für die gestützt auf die ursprünglichen Anstellungsverfügungen bei richtiger Auslegung bis Ende Mai 2016 der darin enthaltene höhere Bruttojahreslohn gegolten habe, eine Lohnreduktion gebracht. Eine solche hätte entweder eine einvernehmliche Anpassung der Anstellungsbedingungen oder eine Änderungskündigung durch die Anstellungsbehörde erfordert, was beides nicht erfolgt sei.

Vielmehr hätten die Beschwerdegegner den neuen Anstellungsverfügungen unter dem Eindruck falscher Vorstellungen zur Lohnhöhe zunächst zugestimmt. Falle die Zustimmung zur Änderungsofferte - wie vorliegend - bei erfolgreicher Anfechtung wegen eines Willensmangels dahin, laufe das Arbeitsverhältnis zu den ursprünglichen Anstellungsbedingungen weiter. Wolle die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis nicht zu den unveränderten Konditionen fortsetzen, müsse sie (gegenüber den nach wie vor für sie tätigen Beschwerdegegnerinnen 1, 5 und 6) eine Kündigung nachschieben, wozu es indes einen sachlichen Grund brauche. Das kantonale Gericht berechnete schliesslich für die Beschwerdegegnerinnen und den Beschwerdegegner einzeln den jeweils geschuldeten Bruttolohnzahlungsbetrag und stellte für die Beschwerdegegnerinnen 1, 5 und 6 den ab 1. Juni 2017 geschuldeten Bruttostundenlohn zuzüglich Ferienentschädigung fest.

**4.3.** Die Beschwerdeführerin rügt eine offensichtlich unrichtige und willkürliche Sachverhaltsfeststellung, eine falsche und willkürliche Anwendung des Vertrauensprinzips sowie eine Verletzung der Gemeindeautonomie.

## **5.**

**5.1.** Nach der Rechtsprechung sind Gemeinden in einem Sachbereich autonom, wenn das kantonale (oder eidgenössische) Recht diesen nicht abschliessend ordnet, sondern ihn ganz oder teilweise der Gemeinde zur Regelung überlässt und ihr dabei eine relativ erhebliche Entscheidungsfreiheit einräumt. Der geschützte Autonomiebereich kann sich auf die Befugnis zum Erlass oder Vollzug eigener kommunaler Vorschriften beziehen oder einen entsprechenden Spielraum bei der Anwendung kantonalen oder eidgenössischen Rechts betreffen. Der Schutz der Gemeindeautonomie setzt eine solche nicht in einem ganzen Aufgabengebiet, sondern lediglich im streitigen Bereich voraus. Im Einzelnen ergibt sich der Umfang der kommunalen Autonomie aus dem für den entsprechenden Bereich anwendbaren kantonalen Verfassungs- und Gesetzesrecht ([BGE 142 I 177](#) E. 2 S. 180 f. mit Hinweisen).

**5.2.** Die Verfassung des Kantons Aargau vom 25. Juni 1980 (SAR 110.000; §§ 106, 104 und 5 Abs. 2) und das Gesetz über die Einwohnergemeinden des Kantons Aargau vom 19. Dezember 1978 (Gemeindegesezt, GG; SAR 171.100; § 50 Abs. 1) gewähren den Gemeinden Autonomie unter anderem im Bereich des kommunalen Personalrechts. Dementsprechend hat die Stadt Aarau für ihre Angestellten das bereits erwähnte Personalreglement wie auch zugehörige Ausführungsbestimmungen erlassen (vgl. E. 3 hiavor).

**5.3.** Besteht in diesem Sinne Autonomie, kann sich die Gemeinde dagegen zur Wehr setzen, dass eine kantonale Behörde im Rechtsmittelverfahren die den betreffenden Sachbereich ordnenden kommunalen, kantonalen oder bundesrechtlichen Normen falsch anwendet oder ihre Prüfungsbefugnis überschreitet. Soweit nicht die Handhabung von eidgenössischem oder kantonalem Verfassungsrecht infrage steht, prüft das Bundesgericht den Entscheid der kantonalen Behörde bei der Autonomiebeschwerde nur unter dem Gesichtswinkel der Willkür ([BGE 138 I 242](#) E. 5.2 S. 245; vgl. Urteil 8C\_272/2014 vom 5. Februar 2015 E. 5.3.2).

**5.4.** Ein solcher Fall liegt hier vor, da es bei der Regelung der Anstellungsverhältnisse der Mitarbeitenden des Pflegeheims X. \_\_\_\_\_ nicht um die Anwendung von eidgenössischem oder kantonalem Verfassungsrecht geht, vielmehr die Auslegung kommunalen Rechts im Streit steht. Demnach geht die Rüge der Verletzung der Gemeindeautonomie in derjenigen der Willkür auf.

**5.5.** Nach der Rechtsprechung ist eine Entscheidung willkürlich, wenn sie eine Norm oder einen klaren und unumstrittenen Rechtsgrundsatz offensichtlich schwer verletzt, sich mit sachlichen Gründen schlechthin nicht vertreten lässt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar zutreffender erscheint, genügt nicht ([BGE 144 I 170](#) E. 7.3 S. 174, 142 V 513 E. 4.2 S. 516, 141 I 70 E. 2.2 S. 72 je mit Hinweisen).

**6.**

Die Beurteilung im angefochtenen Entscheid beruht auf einer einlässlichen Würdigung der Sach- und Rechtslage. Die Vorbringen der Beschwerdeführerin beschränken sich weitestgehend darauf, erneut ihre Sicht der Dinge darzulegen, ohne sich unter Willkürgesichtspunkten mit den Erwägungen des kantonalen Entscheids auseinanderzusetzen. Dies vermag - wie dargelegt - keine Bundesrechtswidrigkeit des angefochtenen Entscheids zu begründen.

**6.1.** Das kantonale Gericht hat zunächst aufgezeigt, dass rein vom Wortlaut der ursprünglichen Anstellungsverfügungen her sowohl der Jahres- wie auch der Stundenlohn Gegenstand der Vereinbarung hätten sein können. Es hat daher die Begleitumstände, das Verhalten der Behörde sowie der Beschwerdegegner und auch den Kontext der Besoldungsklausel gewürdigt und festgestellt, dass sich ein übereinstimmender tatsächlicher Parteiwille trotz gewichtiger Indizien für die Massgeblichkeit des höheren Jahreslohnes nicht mehr zweifelsfrei feststellen lasse. Die vorwiegend appellatorische Kritik in der Beschwerde vermag diese Feststellung nicht als willkürlich erscheinen zu lassen. Soweit die Beschwerdeführerin rügt, die Vorinstanz habe in offensichtlich unrichtiger Weise festgestellt, die in den Personalbögen aufgeführten falschen Stundenlöhne seien aus den Anstellungsverfügungen übernommen worden, ist ihr darin beizupflichten, dass bei der Beschwerdegegnerin 1 zuerst der Personalbogen erstellt und erst vier Tage danach die Anstellungsverfügung ausgefertigt worden ist. Daraus kann die Beschwerdeführerin indes nichts zu ihren Gunsten ableiten, zumal bei den Beschwerdegegnern 3, 4 und 5 die Personalbögen nach Erstellung der Anstellungsverfügungen ausgefüllt worden sind, was die Regel gewesen zu sein scheint. Die vorinstanzliche Schlussfolgerung sodann, wonach es in Anbetracht des Umstands, dass die Beschwerdegegner in ein Gehaltsband eingereiht worden seien und in den Anhängen zum Personalreglement nur Gehaltsbänder für Jahresgehälter existieren würden, nahe liege, dass ein Jahreslohn bestimmt und anhand dessen ein zu niedriger Stundenlohn berechnet worden sei, ist nicht offensichtlich unrichtig. Wohl bedeutet die Einreihung in eine Gehaltsstufe, wie die Beschwerdeführerin vorbringt, nicht zwingend die Vereinbarung eines Jahreslohns, doch ist deren Verwendung als Indiz nicht willkürlich. Was das Verhalten der Beschwerdegegner nach Erhalt der Anstellungsverfügungen anbelangt, hat das kantonale Gericht aufgezeigt, dass der Berechnungsfehler erst im Zuge der Interventionen einer anderen Mitarbeiterin im Sommer 2016 zum Vorschein gekommen und von den Beschwerdegegnern vorher nicht bemerkt worden sei und nicht habe bemerkt werden müssen. Das Fehlen einer früheren Beanstandung lässt entgegen den Vorbringen der Beschwerdeführerin nicht darauf schliessen, dass die Beschwerdegegner ebenfalls von der Vereinbarung eines Stundenlohns ausgegangen seien. Sowohl die durch die Anstellungsbehörde erfolgte An- und Abmeldung einer Mitarbeiterin bei der Pensionskasse wie auch die erwähnte erfolgreiche Intervention einer anderen Mitarbeiterin bei der Anstellungsbehörde wurden schliesslich vom kantonalen Gericht lediglich als Indiz, nicht als Beweis für die Vereinbarung eines Jahreslohns gewertet. Die vorinstanzliche Feststellung, wonach sich ein übereinstimmender tatsächlicher Parteiwille trotz gewichtiger Indizien für die Massgeblichkeit des höheren Jahreslohns (anstelle des Stundenlohns) nicht mehr zweifelsfrei

feststellen lasse, ist mithin nicht willkürlich. Inwiefern das kantonale Gericht diesbezüglich das rechtliche Gehör der Beschwerdeführerin verletzt haben soll, ist nicht ersichtlich. Das als Indiz für die Vereinbarung eines Jahreslohns gewertete Schreiben derjenigen Mitarbeiterin, die betreffend Lohnnachzahlung erfolgreich interveniert hat, vom 29. Juni 2016 war an die Anstellungsbehörde gerichtet und wurde von dieser am 6. Juli 2016 beantwortet; beide Schreiben lagen bei den kantonalen Akten.

**6.2.** Mangels möglicher Feststellung eines übereinstimmenden tatsächlichen Parteiwillens hat das kantonale Gericht die Anstellungsverfügungen bzw. die darin vorgesehenen Besoldungsklauseln nach dem Vertrauensprinzip ausgelegt. Es hat geprüft, wie diese von den Beschwerdegegnern als Erklärungsempfänger in guten Treuen verstanden werden durften, und entgegen den Vorbringen der Beschwerdeführerin nicht einfach per se den höchsten Lohn als massgebend erklärt. Bei verschiedenen Lohnangaben mit nicht ohne weiteres erkennbaren Differenzen - so die Vorinstanz nämlich - durften die Erklärungsempfänger grundsätzlich auf die Richtigkeit sämtlicher Angaben, somit auch auf den höchsten angegebenen Lohn (in concreto den Bruttojahreslohn), vertrauen. Darin kann keine Willkür erblickt werden, zumal die Differenz selbst der mit der Materie vertrauten Anstellungsbehörde nicht auf Anhieb erkennbar war. Lediglich der Vollständigkeit halber hat die Vorinstanz sodann aufgezeigt, dass die Unklarheitsregel zum selben Ergebnis, mithin zur Massgeblichkeit des Bruttojahreslohns, führen würde, da die Divergenz zwischen Stunden- und Jahreslohn der Anstellungsbehörde als Ausstellerin der Anstellungsverfügungen anzulasten ist. Auch darin liegt keine Bundesrechtswidrigkeit.

**6.3.** Ausgehend von der Vereinbarung und Massgeblichkeit des Bruttojahreslohnes hat das kantonale Gericht schliesslich für die Beschwerdegegnerinnen und für den Beschwerdegegner je einzeln die geschuldeten Lohnnachzahlungen (inkl. Ferienlohnanteil) sowie für die Beschwerdegegnerinnen 1, 5 und 6 den ab 1. Juni 2017 geschuldeten Bruttostundenlohn zuzüglich Ferienentschädigung festgestellt. Mit diesen einlässlichen Erwägungen setzt sich die Beschwerdeführerin nicht ansatzweise auseinander.

**6.4.** Zusammenfassend vermögen die Vorbringen in der Beschwerde, soweit sie überhaupt zu hören sind, die vorinstanzliche Beurteilung nicht als willkürlich oder sonstwie bundesrechtswidrig erscheinen zu lassen, weshalb es beim angefochtenen Entscheid sein Bewenden hat.

**7.**

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend sind die Gerichtskosten der Beschwerdeführerin aufzuerlegen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

### **Demnach erkennt das Bundesgericht:**

**1.**

Die Beschwerde wird abgewiesen.

**2.**

Die Gerichtskosten von Fr. 2'000.- werden der Beschwerdeführerin auferlegt.

**3.**

Die Beschwerdeführerin hat die Beschwerdegegner für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 2'800.- zu entschädigen.

**4.**

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Verwaltungsgericht des Kantons Aargau schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 18. März 2019

Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung  
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Maillard

Die Gerichtsschreiberin: Kopp Käch