

Stadtrat Rathausgasse 1 5000 Aarau

T 062 836 05 01 E stadtrat@aarau.ch www.aarau.ch

Aarau, 20. August 2018 GV 2018 - 2021 / 43

Beantwortung einer Anfrage

Lohnstreit Altersheime

Sehr geehrter Herr Präsident, Sehr geehrte Damen und Herren Mitglieder des Einwohnerrats

Am 13. August haben die Einwohnerräte Lelia Hunziker, Nicola Müller und Beatrice Klaus eine Anfrage betreffend Lohnstreit Altersheime eingereicht.

Die in der Anfrage gestellten Fragen können wie folgt beantwortet werden:

Frage 1: Weshalb akzeptiert der Stadtrat den Entscheid des Verwaltungsgerichts nicht? Was sind die Gründe dafür, dass der Stadtrat an das Bundesgericht gelangt?

Der Stadtrat Aarau hat am 18. Dezember 2017 und am 22. Januar 2018 Gesuche um Lohnnachzahlungen von sechs Mitarbeitenden der Nachtwache Golatti abgewiesen. Das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau hat am 14. Mai 2018 die dagegen erhobenen Beschwerden teilweise gutgeheissen. Die Stadt wurde verpflichtet, den sechs Beschwerdeführenden Lohnnachzahlungen im Umfang von total rund 40'000 Franken zu bezahlen und den inzwischen noch zwei weiterhin bei der Stadt angestellten Beschwerdeführenden ab dem 1. Juni 2017 einen höheren Stundenlohn auszurichten. Die entsprechenden Kosten müssten von den Pflegeheimen als Eigenwirtschaftsbetrieb auf die Bewohnerinnen und Bewohner überwälzt werden.

Der Stadtrat hat beschlossen, das Urteil durch das Bundesgericht überprüfen zu lassen, weil er der Ansicht ist, dass sowohl in der Sachverhaltsermittlung wie auch in der rechtlichen Würdigung durch das Verwaltungsgericht wesentliche Mängel vorliegen. Es ist dem Stadtrat unter dem Aspekt der Gleichbehandlung aber insbesondere auch wichtig, allen Mitarbeitenden gleiche und faire Arbeitsbedingungen zu bieten.

Frage 2: Wie hoch sind die bereits angefallenen (internen und externen) Kosten des Verfahrens für die Stadt?

Bisher sind für die Stadt mit Ausnahme der Bezahlung eines Kostenvorschusses im bundesgerichtlichen Verfahren von 2'000 Franken keine externen Kosten angefallen. Das Verwaltungsgericht
verpflichtete die Stadt, den Beschwerdeführenden die vor Verwaltungsgericht entstandenen Parteikosten in der Höhe von total 6'000 Franken zu ersetzen. Dieses Urteil ist noch nicht rechtskräftig und die definitive Kostenverlegung hängt vom Ausgang des bundesgerichtlichen Verfahrens
ab. Die verwaltungsgerichtlichen Verfahrenskosten gingen zu Lasten des Staates. Die Bearbeitung
des Verfahrens bis vor Verwaltungsgericht wurde mit den bestehenden internen Ressourcen abgedeckt. Die entsprechenden Kosten werden von den Pflegeheimen als Eigenwirtschaftsbetrieb im
Rahmen der bestehenden Dienstleitungspauschale über die Taxen finanziert.

Frage 3: Mit welchen zusätzlichen (internen und externen) Kosten rechnet der Stadtrat, wenn er den Verwaltungsgerichtsentscheid an das Bundesgericht weiterzieht?

Die Stadt hat für das Verfahren vor Bundesgericht einen Kostenvorschuss von 2'000 Franken geleistet. Im Fall des Unterliegens müssten Parteikosten von geschätzt rund 3'000 Franken getragen werden. Die internen Aufwendungen für die Anfechtung des Urteils des Verwaltungsgerichts vor Bundesgericht werden wiederum von den Pflegeheimen als Eigenwirtschaftsbetrieb im Rahmen der bestehenden Dienstleitungspauschale über die Taxen finanziert.

Frage 4: Steht der vorliegende Rechtsstreit nach Ansicht des Stadtrats in einem angemessenen Kosten-Nutzen-Verhältnis?

Der Rechtsstreit kann nicht auf den einfachen Kosten-Nutzen Vergleich der Nachzahlungen beschränkt werden. Die sechs beschwerdeführenden Mitarbeitenden würden mit der Nachzahlung gegenüber allen anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Stundenlohn und gegenüber allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Monatslohn bevorzugt (Ungleichbehandlung).

Die Beschwerdeführenden waren allesamt im Stundenlohn angestellt. Die vereinbarten und über mehrere Jahre ausbezahlten Löhne entsprechen der korrekten und rechtsgleichen Einstufung im Lohngefüge. Die Löhne entsprechen den branchenüblichen Löhnen. Zudem werden die Löhne den städtischen Mitarbeitenden jährlich im Rahmen eines Benchmark-Vergleichs überprüft. Auf den ursprünglichen Anstellungsverfügungen war bei einzelnen Mitarbeitenden im Zeitpunkt der Anstellung bedauerlicherweise bei der Angabe des entsprechenden Jahreslohnes ein Rechnungsfehler passiert, indem die Ferienentschädigung doppelt aufgerechnet wurde. Der zusätzlich zum relevanten und teils jahrelang ausbezahlten Stundenlohn auf den Anstellungsverfügungen aufgeführte Jahreslohn beinhaltete also zweimal den Ferienzuschlag, was je nach Alter einer Höherentschädigung von bis zu 10.64 % entspricht. Würde nun dieser falsche Jahreslohn als massgebender Lohn betrachtet, wären die Beschwerdeführenden gegenüber den übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie auch im Branchenvergleich deutlich zu hoch eingestuft. Nachdem dies im Frühling 2016 festgestellt worden war, erfolgte eine formale Bereinigung der Lohnverfügungen mit den bisher relevanten Stundenlöhnen. Eine Änderungskündigung ist weder erfolgt noch war eine solche notwendig.

Frage 5: Wie schätzt der Stadtrat die Auswirkungen auf die Stimmung. Loyalität und Einsatzbereitschaft auf die Belegschaft ein, welche aus diesem Rechtsstreit entstehen?

Von den sechs beschwerdeführenden Mitarbeitenden arbeiten vier nicht mehr bei der Stadt, nachdem sie ihre Stelle selber gekündigt haben. Es arbeiten jedoch auch heute mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stundenlohn bei der Stadt, deren Anstellungsverfügungen ursprünglich vereinzelt denselben Fehler aufwiesen, die sich jedoch nicht an den vom VPOD unterstützten Nachforderungen und Verfahren beteiligt haben. In der Abteilung Pflegeheime arbeiten insgesamt 208 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Beschwerde von zwei heute noch angestellten Mitarbeiterinnen hat sich bisher nicht negativ auf die Stimmung, die Loyalität und die Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden ausgewirkt.



Frage 6: Handelt es sich beim Entscheid, den Verwaltungsgerichtsentscheid ans Bundesgericht weiterzuziehen, um einen Präsidialentscheid oder um einen Entscheid des Gesamtstadtrats?

Der Entscheid wurde vom Stadtrat als Kollegialbehörde gefällt.

Frage 7: Welche Rolle hat bei diesem Entscheid der Umstand gespielt, dass der Stadt Aarau als gute und faire Arbeitgeberin durch einen Weiterzug des Verfahrens ans Bundesgericht und das damit verbundene mediale Interesse ein erheblicher Reputationsschaden droht?

Der Stadtrat hat den Entscheid nach eingehender Analyse gefällt. Eben gerade als gute und faire Arbeitgeberin ist es wichtig, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich zu behandeln und nicht einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund eines lange Zeit unbeachtet gebliebenen Berechnungsfehlers bei einer Zusatzinformation zu bevorzugen.

Frage 8: Wurde versucht, den Rechtsstreit gütlich im Rahmen eines Vergleichs zu klären? Falls ja: von welcher Seite wurden die Verhandlungen aus welchen Gründen abgebrochen bzw. nicht aufgenommen?

Falls nein: weshalb hat die Stadt hier nicht die Initiative ergriffen?

Den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie dem sie vertretenden VPOD wurde offen dargelegt, wie es zum Berechnungsfehler gekommen ist. Sie haben jedoch auf die Nachzahlung der Differenz zum fälschlicherweise höher ausgewiesenen Jahreslohn bestanden.

Frage 9: Im AZ-Artikel war die Rede von einer Angestellten, der die Ungereimtheiten zuerst aufgefallen waren. Gemäss AZ wurde ihr die Differenz ausbezahlt und sie wurde anschliessend entlassen.

- 9.1 Was waren die Gründe für die damalige Nachzahlung, die man jetzt den übrigen Betroffenen offenbar verweigert?
- 9.2: Was waren die Gründe für die Entlassung der Arbeitnehmerin, die, so der Eindruck, nur die ihr zustehenden Rechte geltend gemacht hat?

Der Fall der im Artikel erwähnten Mitarbeiterin ist nicht vergleichbar. Diese hatte ihre Anstellungsverfügung bei ihrer Anstellung nachweislich darauf geprüft, ob der aufgeführte Jahresbruttolohn mit dem bis dahin bei einem anderen Arbeitgeber erwirtschafteten Jahresbruttolohn übereinstimmte. Nach Erhalt der ersten Lohnabrechnungen hatte sie den Fehler bemerkt und umgehend auf die Differenz hingewiesen. Weil sie glaubhaft machen konnte, dass sie vom höheren Jahreslohn ausgegangen war und dieser nicht mit dem ausbezahlten Lohn übereinstimmte, wurde ihr aus Gründen des Vertrauensschutzes eine Lohnnachzahlung gewährt. Der Grund für die daraufhin folgende Entlassung dieser Mitarbeiterin war ihre fehlende Bereitschaft, für den effektiv vereinbarten Stundenlohn zu arbeiten. Der höhere Jahreslohn hingegen hätte um die Ferienentschädigung über dem im Vergleich zu den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fair ermittelten Lohn gelegen. Die Stadt Aarau war aus Gründen der Gleichbehandlung nicht bereit, einer Mitarbeiterin einen um 10.64 % höheren Lohn zu bezahlen. Die beschwerdeführenden Mitarbei-



tenden hingegen haben den effektiv ausbezahlten Stundenlohn über Jahre hinweg akzeptiert und nicht beanstandet.

Frage 10:

Wer ist innerhalb der Stadtverwaltung bei diesem Dossier federführend?

Anstellungsinstanz für diese Anstellungen ist die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter. Die fehlerhaften Verfügungen wurden in der Abteilung Alter ausgestellt und vom damaligen Abteilungsleiter unterzeichnet. Die Abteilung hatte zu diesem Zeitpunkt noch als einzige Abteilung eine eigene Personaladministration. Seit dem 1. Mai 2018 wird die Personaladministration der Abteilung Alter – wie für alle anderen Abteilungen – vom Personalwesen der Stadt bearbeitet.

Frage 11: Was waren die Gründe dafür, dass der damalige Leiter der Abteilung Alter im Mai 2016 sechs Nachtwachen neue Anstellungsverfügungen zukommen liess? Welche Gründe wurden den betroffenen Angestellten (im Wortlaut) mitgeteilt? War der Stadtrat oder waren andere Kaderangestellte über dieses Vorgehen informiert oder darin involviert?

Es wurden nicht nur die Verfügungen der sechs beschwerdeführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neu ausgestellt. Als der Berechnungsfehler bekannt wurde, wurden sämtliche durch die Abteilung Alter direkt ausgestellten Anstellungsverfügungen überprüft. Es wurde festgestellt, dass sie teilweise auch weitere Fehler aufwiesen, so wurde zum Beispiel nebst dem teilweise falsch berechneten Jahreslohn auf den Verfügungen eine nicht mehr aktuelle Unfallversicherungsgesellschaft aufgeführt. Ebenso war auf den Verfügungen jeweils der Zivilstand des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin aufgeführt, der in vielen Fällen falsch oder nicht mehr aktuell war. Der Stadtrat entschied daher, die Verfügungen sämtlicher im Stundenlohn angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Alter den Verfügungen der anderen im Stundenlohn angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung anzupassen und neu auszustellen.

Frage 12: Besteht zwischen dem vorliegenden Verfahren und der Demission des früheren Leiters der Abteilung Alter ein Zusammenhang?

Nein.

Frage 13: War der aktuelle Leiter der Abteilung Alter in dieses Verfahren involviert?

Nein, diese Verfügungen gehen mehrere Jahre zurück und betreffen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Pflegeheims Golatti. Der aktuelle Leiter der Abteilung hat die Abteilungsleitung erst nach Bekanntwerden der Beschwerde aufgenommen und war vorher Heimleiter des Pflegeheims Herosé.

Frage 14: Rechnet der Stadtrat bei einem abschlägigen Bundesgerichtsurteil mit weiteren Arbeitnehmenden, die in diesem Zusammenhang Ansprüche anmelden?

Das Verwaltungsgericht sah einen Mangel darin, dass die beschwerdeführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Anstellungsverfügung nicht ausdrücklich auf die Rechtsmittelmöglichkeit



hingewiesen wurden. Wäre dies erfolgt, wäre eine Anfechtung nach so langer Zeit nicht mehr möglich gewesen. Alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung wurden nach dieser Rüge des Verwaltungsgerichts nachträglich explizit auf die Rechtsmittelmöglichkeit hingewiesen und haben allesamt darauf verzichtet, ein solches nachträglich zu ergreifen. Es ist daher nicht davon auszugehen, dass weitere Ansprüche geltend gemacht werden können.

Frage 15: Welche Konsequenzen hinsichtlich seiner Personalführung zieht der Stadtrat aus dem vorliegenden Verfahren?

Der Stadtrat hat die Konsequenzen aus der fehlerhaften Ausarbeitung der Anstellungsverfügungen gezogen und auch die Personaladministration der Abteilung Alter neu ins Personalwesen der Stadt Aarau verschoben. Soweit sinnvoll und möglich, werden zudem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Alter im Jahreslohn und nicht mehr im Stundenlohn angestellt.

Die Beantwortung dieser Anfrage verursachte Kosten von 600 Franken.