KANTON AARGAU

MERKBLATT

Zusammenfassung der Anstellungsbedingungen des Arbeitgebers Kanton Aargau

Grundlage der Anstellung	Für die Mitarbeitenden des Kantons gilt das Personalrecht des Kantons Aargau. Einzelne Artikel des Obligationenrechts gelten gemäss § 7 Personalgesetz ebenfalls als kantonales öffentliches Recht.
Personalrecht	Die gesetzlichen Grundlagen des Personalrechts finden Sie auf dem Internet unter www.ag.ch/sar/ insbesondere unter "16 Staatspersonal".
Sorgfalts- und Treuepflicht	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Rechte der Bevölkerung zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen des Kantons in guten Treuen zu wahren.
Amtsgeheimnis	Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit verpflichtet über Angelegenheiten, die ihnen in amtlicher oder dienstlicher Stellung anvertraut worden sind oder die sie in dieser Stellung wahrgenommen haben und die wegen höheren öffentlichen oder privaten Interessen nicht für Dritte bestimmt sind. Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt über die Dauer des Anstellungsverhältnisses hinaus bestehen. Der Regierungsrat regelt die Entbindung vom Amtsgeheimnis.
Anstellungsvertrag	Das Anstellungsverhältnis wird durch einen öffentlich–rechtlichen Anstellungsvertrag auf unbefristete oder befristete Dauer begründet.
Probezeit	Die Probezeit ist im Anstellungsvertrag festgelegt und beträgt in der Regel mindestens einen Monat. Sie kann im gegenseitigen Einverständnis auf maximal drei Monate verlängert werden.
Kündigungsfristen	• Während der Probezeit: sieben Tage • Im ersten Anstellungsjahr: ein Monat • Ab dem zweiten Anstellungsjahr: drei Monate Im Anstellungsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vereinbart werden. Längere Kündigungsfristen als drei Monate bedürfen aber der Zustimmung durch den Regierungsrat.
Regeleinteilung der Arbeitszeit	Die Regel–Sollarbeitszeit berechnet sich auf der Basis von 42 Wochenstunden. Bei einem Teilzeitpensum reduziert sie sich entsprechend dem Beschäftigungsgrad. Wenn keine Einsatzpläne bestehen, wird die Arbeit in der Regel von Montag bis Freitag zwischen 06.00 und 20.00 Uhr geleistet. Damit sind die Mit-

	arbeitenden frei, Arbeitsbeginn und –ende innerhalb dieses Arbeitszeitrahmens zu bestimmen (gleitende Arbeitszeit). Dabei ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.
Flexible Arbeitszeitmodelle	Es sind folgende flexible Arbeitszeitmodelle möglich: • Jahresarbeitszeit mit festgelegten täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Sollarbeitszeiten, • Jahresarbeitszeit ohne festgelegte tägliche, wöchentliche oder monatliche Sollarbeitszeit, • Bandbreitenmodell: Beim Bandbreitenmodell gibt es folgende Varianten:

Variante	**Jährliche Sollarbeitszeit**	**Lohn in %**	**Zusätzliche Ferientage**
I	-4 %	96 %	–
II	-2 %	98 %	–
III	-2 %	96 %	5
IV	–	98 %	5
V	–	96 %	10
VI	+2 %	100 %	5
VII	+2 %	98 %	10

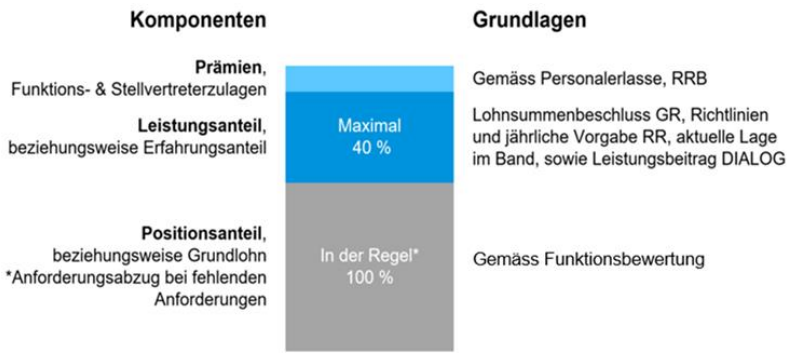
Mitarbeitenden mit einem Teilzeitpensum stehen die Varianten I und II der Bandbreitenmodelle nicht zur Verfügung. Für Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsverhältnis unter einem Jahr ist das Bandbreitenmodell nicht möglich.

Auf Grund betrieblicher Bedürfnisse der einzelnen Organisationseinheiten kann das Angebot der flexiblen Arbeitszeitmodelle ganz oder für Einzelfälle eingeschränkt werden.

Nebenbeschäftigung / Öffentliches Amt	Mitarbeitenden ist es grundsätzlich gestattet, Nebenbeschäftigungen nachzugehen. Dabei darf jedoch die Erfüllung der Pflichten aus dem Anstellungsverhältnis nicht beeinträchtigt werden. Ausserdem bedürfen Nebenbeschäftigungen einer Bewilligung, wenn: a) die Möglichkeit einer Interessenkollision besteht, b) die Nebenbeschäftigung entgeltlich ist und zusammen mit der Beschäftigung beim Kanton Aargau mehr als ein Vollpensum ergibt oder c) dafür Arbeitszeit in Anspruch genommen wird. Die Bewerbung für ein öffentliches Amt bedarf der Bewilligung des zuständigen Departementes, der Staatskanzlei beziehungsweise der Justizleitung. Die Bewilligung ist verbunden mit einer Regelung bezüglich Inanspruchnahme von Arbeitszeit, Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und Verwendung von Nebeneinnahmen.

Entlöhnung

Der Lohn ist folgendermassen zusammengesetzt:



Der Grosse Rat legt jährlich fest, um welchen prozentualen Anteil sich die Gesamtlohnsumme verändert. Der Regierungsrat teilt diese prozentuale Veränderung anschliessend in einen generellen und in einen individuellen Anteil auf.

Der 13. Teil des Jahreslohnes wird Ende Jahr als **13. Monatslohn** ausbezahlt. Bei Eintritt oder Austritt im Laufe des Jahres oder bei unbezahltem Urlaub erfolgt die Auszahlung anteilsmässig.

Familienzulagen

Mitarbeitende haben einen Anspruch auf Kinderzulagen von 225 Franken pro Monat (Stand 1. Januar 2026) für Kinder vom Geburtsmonat bis zum Monat, in dem der 16. Geburtstag des Kindes liegt. Besteht bereits vor dem 16. Geburtstag Anspruch auf eine Ausbildungszulage, so wird diese anstelle der Kinderzulage ausgerichtet. Für Kinder, die wegen einer Krankheit oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung nicht in der Lage sind, eine Erwerbstätigkeit auszuüben, wird die Kinderzulage bis zum Monat, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird, ausgerichtet.

Die Ausbildungszulage beträgt im Kanton Aargau 278 Franken pro Monat (Stand 1. Januar 2026) und Kind. Anspruch besteht ab dem ersten Tag des Monats, in dem das Kind eine nachobligatorische Ausbildung beginnt, frühestens jedoch ab Beginn des Monats, in dem der 15. Geburtstag des Kindes liegt. Der Anspruch gilt bis zum Abschluss der Ausbildung, jedoch längstens bis zum Ende des Monats, in dem das Kind das 25. Altersjahr vollendet.

Lohnabzüge (Beiträge der Mitarbeitenden)

AHV / IV / EO	5.30 %
ALV	1.1 % bis zu einem Jahreslohn von CHF 148'200.-
Nichtberufsunfallversicherung	0.712 % bis zu einem Jahreslohn von CHF 148'200.-
Überobligatorische Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung	0.031 % für Lohnanteile zwischen CHF 148'201.- bis CHF 400'000.-
Unfallzusatzversicherung	0.0020 %
Krankentaggeldversicherung	0.445 %
Pensionskassenbeitrag	1 % ab Alter 18 4 - 11.5 % abgestuft ab Alter 20

	Bemerkung zu Unfallzusatzversicherung/Sonderrisiko: Versichert ist die Kürzung oder Verweigerung der Leistungen gemäss UVG- und Ergänzungsversicherungen bei Unfällen, die auf Grobfahrlässigkeit, aussergewöhnliche Gefahren oder Wagnisse zurückzuführen sind.
Unfallversicherung	• Berufsunfall: Versicherung der Löhne bis Fr. 148'200.– auf Kosten des Arbeitgebers für alle Mitarbeitenden. • Nichtberufsunfall: Versicherung ab einem Pensum von mehr als acht Stunden pro Woche auf Kosten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bis zu einem maximalen Lohn von Fr. 148'200.–. • Für den Lohnanteil zwischen Fr. 148'201.– und Fr. 400'000.– bezahlen die Mitarbeitenden und der Arbeitgeber die Prämien für Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung je hälftig. • Versichert sind u.a. die Heilungs– und Pflegekosten. Bei einem Spitalaufenthalt werden die Kosten der allgemeinen Abteilung bezahlt. Bei Bedarf muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter selber bei einer privaten Versicherungsgesellschaft oder bei der Krankenkasse eine Zusatzversicherung abschliessen, welche die Mehrkosten für die halbprivate oder private Abteilung übernimmt.
Lohnzahlung unter besonderen Umständen	Bei Krankheit und Unfall • Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit wird der Lohn durch den Kanton während sechs Monaten in vollem Umfang ausgerichtet. • Anschliessend wird die Lohnersatzleistung während 18 weiteren Monaten im Umfang des durchschnittlichen Nettolohnes der letzten zwölf Monate bei voller Arbeitsleistung durch eine obligatorische Taggeldversicherung ausgerichtet. Mitarbeitende mit einem befristeten Anstellungsvertrag unter sechs Monaten sind bei der Krankentaggeldversicherung nicht versichert. Die erkrankte/verunfallte Person ist zur Auskunftserteilung und Mitwirkung verpflichtet. Sie hat sich angeordneten und zumutbaren Abklärungen und Eingliederungsmassnahmen zu unterziehen und aktiv zum Erfolg der Eingliederung beizutragen. Arbeitsunfähige Mitarbeitende haben alles ihnen Zumutbare vorzukehren, um eine möglichst sinnvolle baldige Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess bzw. Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen. Bei Schwangerschaft und Mutterschaft • 16 Wochen Lohnfortzahlung in der Höhe des bisherigen Lohnes (mindestens 14 Wochen des Mutterschaftsurlaubes sind nach der Geburt zu beziehen). • Bei Niederkunft während den ersten sechs Monaten der Anstellung erhält die Mitarbeiterin die Leistungen des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG vom 25. September 1952) ausbezahlt, im Minimum aber die Hälfte des Lohnes. Wenn das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt während mindestens 2 Wochen im Spital bleiben muss und die Mutter nachweisen kann, dass sie im Zeitpunkt der Geburt bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubes wieder erwerbstätig zu sein, verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 56 Tage. Der Nachweis erfolgt mit einer Bestätigung des Arbeitgebers auf der Anmeldung für die Mutterschaftsentschädigung. Der Kanton zahlt in diesem Fall den bisherigen Lohn für 16 Wochen. Für die restlichen max. 6 Wochen erfolgt keine

Lohnzahlung, es werden nur die Leistungen der EO ausbezahlt (80 % des letzten Lohnes; maximal Fr. 220.– pro Tag, Stand 1.1.2025). Damit erhält die Mitarbeiterin die max. 22 Wochen Mutterschaftsentschädigung nach EOG.

Bei Urlaub des anderen Elternteils (ehemals Vaterschaftsurlaub)

- 2 Wochen Lohnfortzahlung in der Höhe des bisherigen Lohnes
- Der Urlaub kann in den ersten sechs Monaten nach der Geburt des Kindes wochen- oder tageweise bezogen werden. Bei einem tageweisen Bezug besteht Anspruch auf zehn Urlaubstage.

Militär–, Zivil–, Feuerwehrdienst und zivilem Ersatzdienst

- Volle Auszahlung des Lohnes (sofern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihrer Einteilung und ihres Grades zu Dienst verpflichtet sind).

Aargauische Pensionskasse

Beiträge in Prozenten des versicherten Lohnes:

Alter	Sparbeitrag Arbeitnehmer	Sparbeitrag Arbeitgeber	Risikoprämie Arbeitnehmer	Risikoprämie Arbeitgeber
18 – 19	0 %	0 %	1 %	1.7 %
20 – 24	3.0 %	5.0 %	1 %	1.7 %
25 – 34	6.5 %	10.0 %	1 %	1.7 %
35 – 39	7.5 %	11.0 %	1 %	1.7 %
40 – 44	8.5 %	12.0 %	1 %	1.7 %
45 – 49	9.5 %	13.0 %	1 %	1.7 %
50 – 54	10.0 %	14.5 %	1 %	1.7 %
55 – 65	10.5 %	16.0 %	1 %	1.7 %
66 – 70	3.0 %	5.0 %	0 %	0 %

Der Beitritt in die APK ist für Mitarbeitende mit einem anrechenbaren Jahreslohn von über 22'680 Franken (Stand 1.1.2025) und einer Anstellung von mehr als drei Monaten obligatorisch. Der Eintritt erfolgt ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres für die Risiken Tod und Invalidität. Ebenfalls kann der/die Mitarbeitende frühestens ab diesem Zeitpunkt auch für das Risiko Alter versichert werden.

Die APK erbringt im Wesentlichen folgende Leistungen: Altersrenten, Invalidenrenten, Witwen- beziehungsweise Witwerrenten, Partnerrenten, Waisenrenten sowie entsprechende Kinderrenten. Anstelle der Ausrichtung von Altersrenten ist eine teilweise Kapitalauszahlung möglich.

Die Leistungen bei Pensionierung, Invalidität und Tod richten sich nach dem Vorsorgereglement und dem dazugehörigen Kernplan. Das ordentliche

	Pensionierungsalter beträgt für Frauen und Männer 65 Jahre. Weitere Details dazu finden Sie im Internet unter www.agpk.ch
Weiterbildung	Im jährlich erscheinenden Bildungsprogramm der Abteilung HR Aargau stehen den Mitarbeitenden zahlreiche Bildungs- und Beratungsangebote zur Verfügung. Das Angebot umfasst die Weiterbildung in Methoden-, Sozial-, Selbst- und Führungskompetenz sowie Informatik. Für Berufsbildende, Führungskräfte, Projektleitende etc. verfügt der Kanton Aargau über ein modernes, zielgruppenorientiertes Bildungsangebot. Der Besuch der Bildungsangebote ist mit den Vorgesetzten zu vereinbaren. Die Kosten der internen Weiterbildungen werden in der Regel vom Kanton Aargau übernommen. Der Besuch bzw. die Übernahme von Kosten externer Weiterbildungen richten sich nach der Weiterbildungsverordnung respektive den mit den Mitarbeitenden abgeschlossenen Vereinbarungen.
Ferien	Der jährliche Ferienanspruch beträgt: • 25 Tage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem der 20. Geburtstag begangen wird, • 22 Tage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 21. Geburtstag begangen wird, • 25 Tage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 40. Geburtstag begangen wird, • 27 Tage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 50. Geburtstag begangen wird, • 30 Tage vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem der 60. Geburtstag begangen wird. Je nach gewähltem Bandbreitenmodell (vgl. flexible Arbeitszeitmodelle) können weitere Ferientage hinzukommen.
Feiertage	Als Feiertage gelten Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, der Nachmittag des 1. Mai, Auffahrtstag, Pfingstmontag, Bundesfeiertag sowie Weihnachten und Stephanstag. Der Maienzug Aarau, der Rutenzug Brugg, das Jugendfest Lenzburg, das Kinderfest Zofingen sowie der Verenatag Zurzach gelten ebenfalls als Feiertage. An den anderen Arbeitsorten können die Mitarbeitenden individuell einen zusätzlichen Tag beziehen. An den Arbeitstagen vor Feiertagen wird mit der üblichen täglichen Sollarbeitszeit gearbeitet. Ein frühzeitiges Verlassen des Arbeitsplatzes wird über den Gleitzeitsaldo kompensiert. Am Freitag nach Auffahrt ist die Verwaltung jeweils geschlossen. Der Regierungsrat bestimmt jährlich, ob die Tage zwischen Weihnachten und Neujahr arbeitsfrei sind und inwieweit die ausfallende Arbeitszeit an diesen Tagen resp. am Freitag nach Auffahrt zu kompensieren ist.
Dienstaltersgeschenke	Mitarbeitende in ungekündigter Stellung erhalten bei genügenden Leistungen nach 15 und jeweils fünf weiteren Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk. Dieses entspricht nach 15 und 30 Dienstjahren vier Wochen und in den übrigen Fällen zwei Wochen bezahlten Urlaub.