

Merkblatt

Familie und Beruf

Ziele

Der Kanton unterstützt durch seine familienfreundliche Personalpolitik mit verschiedenen Massnahmen insbesondere die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben mit den beruflichen Herausforderungen. So vereinfachen beispielsweise flexible Arbeitszeiten die Koordination von Aktivitäten ausserhalb des beruflichen Alltags. Das ist sowohl für die Mitarbeitenden als auch für den Kanton von Vorteil.

Rechtsgrundlagen

Folgende Erlasse enthalten die massgebenden Bestimmungen des Personalrechts: Personalgesetz (PersG), Lohndekret, Personal- und Lohnverordnung (PLV), Arbeitszeitverordnung (AZV).

Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub

Die Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf einen bezahlten Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von insgesamt 16 Wochen (§ 19 Lohndekret, § 34a PLV). Der Beginn des Urlaubs kann frühestens zwei Wochen vor der Niederkunft erfolgen.

Für den Spezialfall, dass das Neugeborene nach der Geburt im Spital bleiben muss, siehe Merkblatt "Schwangerschaft und Mutterschaft".

Der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub wird nach dem vertraglich vereinbarten Pensum vergütet, das bis zum Antritt des Urlaubs geleistet wurde.

Lohnausfallentschädigungen aus einer staatlichen Mutterschaftsversicherung für die Zeit, während welcher der Kanton den Lohn bezahlt, fallen an den Kanton.

Die Vorgesetzten sind frühzeitig zu informieren, um die allfällige Stellvertretung oder Nachfolge regeln zu können. Allfällige Wünsche für eine Pensumsänderung für die Zeit nach dem Urlaub sind mit den Vorgesetzten abzusprechen und vertraglich neu zu regeln. Es besteht kein Anspruch auf eine Änderung des Pensums.

Eine Veränderung des Pensums hat Auswirkungen auf den noch nicht bezogenen, anteiligen Ferienanspruch der Mitarbeiterin. Grundsätzlich sind vor einer Änderung des Beschäftigungsgrads die Ferien anteilmässig zu beziehen. Ist dies nicht möglich und hat die zuständige Leitung der Departemente, der Staatskanzlei, der Gerichte oder der Justizleitung zugestimmt, wird der noch nicht bezogene Ferienanspruch nach altem Beschäftigungsgrad in Ferientage nach neuem Pensum umgerechnet (vgl. dazu § 30a PLV).

Detaillierte Informationen zu Schwangerschaft und Mutterschaft enthält das Merkblatt "Schwangerschaft und Mutterschaft".

Urlaub des anderen Elternteils

Mitarbeiter, die Vater werden, resp. den rechtlich anderen Elternteil darstellen, haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub. Der bisherige Lohn wird während zwei Wochen bezahlt (§ 34b PLV).

Die Vorgesetzten sind rechtzeitig über den voraussichtlichen Geburtstermin zu informieren.

Weitere Informationen zu Urlaub des anderen Elternteils können dem Merkblatt "Urlaub des anderen Elternteils" entnommen werden.

Stillzeit

Stillenden Müttern wird die für das Stillen oder Abpumpen von Milch erforderliche Zeit freigegeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

- Bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: 30 Minuten;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: 60 Minuten;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: 90 Minuten.

Adoption, Aufnahme eines Pflegekindes

Das Aargauische Personalrecht kennt keine spezielle Regelung. Im Einzelfall liegt es im Ermessen der Vorgesetzten, bezahlten oder unbezahlten Urlaub zu bewilligen (§ 33 Abs. 3 PLV, § 34 Abs. 1 PLV). Es besteht kein Rechtsanspruch.

Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

Der Kanton stellt mehrere Formen der flexiblen Arbeitszeit zur Verfügung. Mitarbeitende können grundsätzlich eine Variante wählen, die dem Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und den Gegebenheiten entspricht und diese mit ihren Vorgesetzten vereinbaren.

- Teilzeitarbeit – auch in Führungspositionen – ist in der kantonalen Verwaltung grundsätzlich möglich; ein Rechtsanspruch besteht nicht (s. auch § 5 AZV).
- Gleitzeit gilt für alle Mitarbeitenden, die nicht nach festen Einsatzplänen arbeiten. Innerhalb des Arbeitszeitrahmens von 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr sind Arbeitsbeginn und Arbeitsende frei wählbar (§ 13 AZV).
- Jahresarbeitszeit ist mit oder ohne festgelegte Sollarbeitszeit möglich. Sie wird in einer Arbeitszeitvereinbarung in der Regel für ein Kalenderjahr schriftlich festgelegt (§ 16 ff. AZV).
- Bandbreitenmodelle. Es stehen mehrere Bandbreitenmodelle zur Verfügung, die es erlauben, die Arbeitszeit oder zusätzliche Ferientage individuell zu vereinbaren (§ 24 AZV).

Detaillierte Informationen zu den flexiblen Arbeitszeitmodellen enthält das Handbuch für Mitarbeitende.

Familienzulagen

Es besteht ein Anspruch auf Kinderzulagen für Kinder bis zu deren 16. Geburtstag (215 Franken je Kind und Monat).

Die Ausbildungszulage beträgt im Kanton Aargau 268 Franken pro Monat 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 25. Altersjahr.

Weitere Informationen zu den Familienzulagen können dem Merkblatt "Familienzulagen" entnommen werden.

Anerkennung der Familienarbeit

Familienarbeit ist – wie das Engagement im Vereinsleben und in der Politik – ein wichtiger Teil der Lebenserfahrung. Bei der Festlegung des Anfangslohnes werden die für die vorgesehene Arbeit bedeutsamen Berufs- und Lebenserfahrungen im Leistungsanteil berücksichtigt (§ 8 Abs. 1 Lohndekret). Grundlage dafür ist die Erfassung der ausserberuflich erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse im Einstellungsverfahren.

Dringende Betreuungsaufgaben

Bei Vorliegen wichtiger persönlicher Gründe kann die Anstellungsbehörde bezahlten Urlaub bis maximal fünf Tage pro Jahr bewilligen (§ 33 Abs. 3 PLV). Persönliche Gründe liegen namentlich vor bei der Betreuung von kranken Familienangehörigen oder nahestehenden Personen, welche im gleichen Haushalt leben. Voraussetzung ist die im Einzelfall vorliegende Unvorhersehbarkeit des Ereignisses und die fehlende Betreuungsalternative. Bei der Betreuung kranker Kinder richtet sich die Dauer des Urlaubs nach dem Alter des Kindes, der Schwere der Krankheit sowie danach, wie rasch eine andere geeignete Betreuung organisiert werden kann. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

Betreuung gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder

Für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes haben erwerbstätige Eltern seit dem 1. Juli 2021 gemeinsam Anspruch auf einen 14-wöchigen Urlaub. Der Betreuungsurlaub, während welchem unbezahlter Urlaub zu beziehen ist, kann während einer Rahmenfrist von 18 Monaten bezogen werden. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erhält für diese Zeit eine Entschädigung nach EOG, welche 80 % des letzten Lohnes beträgt (maximal Fr. 220.- pro Tag, Stand 1.1.2023). Weitere Informationen dazu können dem Handbuch für Mitarbeitende entnommen werden.

Unbezahlter Elternurlaub

Gemäss § 34 Abs. 1 PLV kann der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden unbezahlten Urlaub gewähren, wenn die betrieblichen Verhältnisse dies erlauben. Die maximale Dauer beträgt ein Jahr. Die Anstellungsbehörde entscheidet darüber im Einzelfall; es besteht kein Rechtsanspruch.

Militär- oder andere Dienste des Partners bzw. der Partnerin

Falls die Betreuung von Kindern und anderen pflegebedürftigen Familienangehörigen nicht anders organisiert werden kann während der Partner / die Partnerin Militärdienst, Zivildienst oder Zivildienst leistet, können Mitarbeitende unbezahlten Urlaub (§ 34 Abs. 1 PLV) beantragen. Die Anstellungsbehörde entscheidet darüber im Einzelfall; es besteht kein Rechtsanspruch.

Ferienbetreuung

In einigen Familien können sich die Eltern nicht während der gesamten Schulferienzeit um die Kinder kümmern. Es gibt vereinzelt Angebote für Kinder, die während den Schulferien zu Hause sind.

Es gibt Ferienlager, die sich an Schulkinder richten und eine oder mehrere Wochen ausserhalb des Wohnortes stattfinden. Daneben gibt es Angebote, die tageweise oder stundenweise zur Verfügung stehen. Im Weiteren gibt es Bildungsorganisationen, die spezielle Ferienkurse anbieten.

Weitere Informationen: www.kinderbetreuung-schweiz.ch > Kinderbetreuung > Schulferien

Entlastung für Familien in Notlagen

Die Kinderbetreuung zu Hause des Schweizerischen Roten Kreuzes steht Familien zur Verfügung, die bei unvorhergesehenen Ereignissen die Betreuung ihrer Kinder vorübergehend nicht gewährleisten können. Diese Sofort-Hilfe durch qualifizierte Betreuer/-innen kümmert sich um das Kind, bis eine andere Lösung gefunden wer-

den kann. Der Dienst ist kostenpflichtig mit einkommensabhängigen Tarifen von 10 bis maximal 47 Franken pro Stunde (Stand Januar 2022, unverändert).

Informationen und Anmeldung: <http://www.srk-aargau.ch/kinderbetreuung-zu-hause>
Tel. 0848 042 042.

Kostenlos: Auskünfte und Beratung zur Kinderbetreuung

Die Fachstelle Kinder & Familien Aargau (K&F) in Ennetbaden berät im Auftrag des Kantons Mitarbeitende kostenlos zu allen Fragen rund um die Kinderbetreuung sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: www.kinderundfamilien.ch

Die Fachstelle K&F unterhält eine Website mit online-Suche nach freien Betreuungsplätzen im Kanton: www.kinderbetreuung-aargau.ch

Informationen und Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann stellt umfassende Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf kostenlos zur Verfügung (Broschüren, Literaturlisten).

- www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf.html
- www.equality-office.ch
- <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/fairplay-at-home.html>
- <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/fairplay-at-work.html>

"Job und Familie" ist eine Informationsplattform von Pro Familia. Sie bietet Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie: www.jobundfamilie.ch

Die private Fachstelle UND – für eine familienfreundliche und soziale Unternehmenskultur ist ein Kompetenzzentrum für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben: www.fachstelle-und.ch

Netzwerke, Foren und Angebote für engagierte Frauen und Mütter:

- Gemeinsame Website der 17 Frauenzentralen der Schweiz
www.frauenzentrale.ch

Netzwerke, Foren und Angebote für engagierte Väter und Männer:

- Väter im Spannungsfeld zwischen Familie und Beruf www.vaeter.ch
- Progressive Väter Schweiz www.avanti-papi.ch
- Dachverband der Schweizer Männer- und Väterorganisationen www.maenner.ch

Haben Sie Fragen?

Bei weiteren Fragen zum Thema "Familie und Beruf" helfen die Vorgesetzten oder die Personalstelle des Departementes gerne weiter.