

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 ebenfalls als kantonales öffentliches Recht.

Personalrecht

Die gesetzlichen Grundlagen 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.

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 Mitarbeitenden 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.



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 anteilmässig.

Familienzulagen

Es besteht ein Anspruch auf Kinderzulagen für Kinder bis zu deren 16. Geburtstag (von 200 Franken je Kind und Monat) und auf Ausbildungszulagen für Kinder in Ausbildung vom vollendeten 16. Altersjahr bis zum Abschluss der Ausbildung, längstens jedoch bis zum 25. Geburtstag, von 250 Franken je Kind und Monat.

Erzielt das betreffende Kind selber ein Einkommen, welches 28'200 Franken (maximale einfache Altersrente der AHV, Stand 1.1.2018) im Jahr nicht übersteigt, kann ebenfalls eine Ausbildungszulage beantragt werden.

Anspruch auf Zulagen besteht auch für Teilzeitmitarbeitende, sofern ihr jährliches beitragspflichtiges Einkommen mindestens dem einer jährlichen halben AHV-Mindestrente entspricht (7'050 Franken, Stand 1.1.2018).

Zu beachten ist der Grundsatz: "Ein Kind - eine Zulage", für das gleiche Kind wird nur eine Zulage derselben Art ausgerichtet. Haben mehrere Personen für das gleiche Kind Anspruch auf Familienzulagen, regelt Art. 7 des Bundesgesetzes über die Familienzulagen (SR 836.2) die Reihenfolge der Ansprüche.

Lohnabzüge (Beiträge der Mitarbeitenden)

AHV/IV/EO	5,125 %
ALV	1,1 % bis zu einem Jahreslohn von Fr. 148'200.- plus 0,50 % für einen Jahreslohn ab Fr. 148'201.-
Krankentaggeldversicherung	0,248 %
Nichtberufsunfallversicherung	0,7871 % bis zu einem Jahreslohn von Fr. 148'200.-
Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung	plus 0,117 % für Lohnanteil zwischen Fr. 148'201.- und Fr. 422'200.-
Pensionskassenbeitrag	1 % ab Alter 18 3,4 – 11,1 % abgestuft ab Alter 20

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. 422'200.- bezahlen die Mitarbeitenden und der Arbeitgeber die Prämien für Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung je hälftig

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 Auskunfterteilung 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 Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz, EOG) vom 25. September 1952 ausbezahlt, im Minimum aber die Hälfte des Lohnes.

Bei 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).

Obligatorisch ist der Beitritt zur APK bei einem Jahreslohn von über 21'150 Franken (Stand 1.1.2018) und einer Anstellung von mehr als drei Monaten.

Der Eintritt erfolgt ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres. Bis zum 31. Dezember nach Vollendung des 19. Altersjahres sind aber nur die Risiken Invalidität und Tod versichert.

Beiträge in Prozenten des versicherten Lohnes:

Alter	Sparbeitrag Versicherte	Risikobeitrag Versicherte	Total Beiträge Versicherte	Sparbeitrag Arbeitgeber	Risikobeitrag Arbeitgeber	Total Beiträge Arbeitgeber
18 – 19	0	1	1	0	1.7	1.7
20 – 24	2.4	1	3.4	3.6	1.7	5.3
25 – 34	6.1	1	7.1	7.4	1.7	9.1
35 – 39	7.1	1	8.1	10.4	1.7	12.1
40 – 44	8.1	1	9.1	11.4	1.7	13.1
45 – 49	9.1	1	10.1	12.4	1.7	14.1
50 – 54	9.1	1	10.1	14.4	1.7	16.1
55 – 65	10.1	1	11.1	15.4	1.7	17.1

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

Bei der Kasse gilt seit dem 1. Januar 2008 das Beitragsprimat, das heisst, die Leistungen werden auf Basis des Sparkapitals mit einem Umwandlungssatz bei ordentlicher Pensionierung mit 65 Jahren von 5.9 % errechnet. Der Umwandlungssatz wird per 1. Januar 2019 auf 5.3 % gesenkt. Weitere Details dazu finden Sie im Internet unter www.agpk.ch.

Das ordentliche Pensionierungsalter beträgt für Frauen und Männer 65 Jahre.

Weiterbildung

Mitarbeitende haben sich persönlich um berufliche Weiterbildung zu bemühen.

Im jährlich erscheinenden Bildungsprogramm der Abteilung Personal und Organisation 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.

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. Arbeitszeit) 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.