

# **APOTHEKERVERBAND DES KANTONS AARGAU**



## **ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN DER PHARMA-ASSISTENTIN**

**Empfehlungen des Aargauischen Apothekerverbands**

**Ausgabe 2009**

# INHALTSVERZEICHNIS

<u>Artikel</u>	<u>Seite</u>	<u>Artikel</u>	<u>Seite</u>	
<b>ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN</b>		<b>IV. Entlöhnung</b>		
1	Zweck	3		
2	Geltungsbereich	3		
3	Ombudsstelle	3		
<b>ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN</b>		<b>V. Salärfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung</b>		
<b>I. Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses</b>		18	Krankheit, Unfall, Mutterschaft	10
4	Abschluss des Anstellungsvertrags	4		
5	Probezeit	4		
6	Kündigung	4		
7	Kündigungsschutz	6		
<b>II. Allgemeine Rechte und Pflichten der Angestellten</b>		<b>VI. Vorsorgebestimmungen</b>		
8	Sorgfalts- und Treuepflicht	6		
9	Berufliche Fortbildung	7		
<b>III. Arbeitszeit, Überstundenarbeit, Ferien</b>		20	Personalvorsorge	11
10	Arbeitszeit	7		
11	Überstundenarbeit	7		
12	Ferien	8		
13	Feiertage	8		
14	Freitage ohne Lohnabzug	9		
		21	Entschädigung im Todesfall	11
		<b>SCHLUSSBESTIMMUNGEN</b>		
		22	Inkrafttreten und Kündigung	11
		<b>ANHANG</b>		
		Gesetzliche Feiertage im Kanton Aargau		12

# ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN DER PHARMA-ASSISTENTIN

## Empfehlungen des Aargauischen Apothekerverbands

### ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Der Beruf der Pharma-Assistentin wird mehrheitlich von Frauen ausgeübt. Daher findet untenstehend ausschliesslich die weibliche Form Verwendung. Männliche Mitarbeiter sind selbstverständlich darin eingeschlossen.

#### Artikel 1 Zweck

Die Empfehlungen bezwecken, im Interesse des Arbeitgebers und der Pharma-Assistentin, nachstehend **A n g e s t e l l t e** genannt,

- die Erhaltung und Förderung guter Beziehungen zwischen den Apothekern und ihren Angestellten;
- die Festlegung zeitgemässer Anstellungsbedingungen;
- die Wahrung des Arbeitsfriedens;
- die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern.

Der Aargauische Apothekerverband empfiehlt seinen Mitgliedern die Einhaltung der in diesen Empfehlungen festgesetzten Bestimmungen, welche im Sinne der Vertragsfreiheit durch weitere Vereinbarungen, möglichst in schriftlicher Form, ergänzt werden können.

Wo die schriftliche Zustimmungserklärung abgegeben wurde, sind die nachstehenden Empfehlungen Bestandteil des Einzelarbeitsvertrags.

#### Artikel 2 Geltungsbereich

Die Empfehlungen sind anwendbar auf:

- 2.1 Apotheken im Kanton Aargau, deren Besitzer, beziehungsweise Verwalter, Mitglied des Aargauischen Apothekerverbands (nachfolgend **AAV** genannt) ist.
- 2.2 Angestellte Pharma-Assistentinnen ausserhalb des Lehrverhältnisses mit befristetem oder unbefristetem Arbeitsverhältnis.

#### Artikel 3 Ombudsstelle

Bei Unstimmigkeiten, welche mit dem Arbeitgeber nicht bereinigt werden können, empfiehlt es sich, mit der Ombudsstelle ([www.apotheken-aargau.ch](http://www.apotheken-aargau.ch)) Kontakt aufzunehmen.

# ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

## I. BEGINN UND BEENDIGUNG DES ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSES

### Artikel 4 Abschluss des Anstellungsvertrags

Das Arbeitsverhältnis wird durch einen individuellen Anstellungsvertrag geregelt. Der AAV stellt einen Mustervertrag zur Verfügung (siehe Beilage).

### Artikel 5 Probezeit

Der erste Monat gilt als Probezeit. Abweichende Regelungen wie Wegfall oder Verlängerungen bis höchstens drei Monate sind schriftlich zu vereinbaren.

### Artikel 6 Kündigung

6.1. Für die Kündigung des Anstellungsverhältnisses gelten gegenseitig folgende Fristen:

- während der Probezeit sieben Kalendertage
- nach Ablauf der Probezeit, oder wenn eine solche schriftlich wegbedungen worden ist, je auf Ende des Monats:

1 Monat im ersten Jahr der Anstellung  
2 Monate nach dem ersten Jahr der Anstellung  
3 Monate nach dem neunten Jahr der Anstellung

Durch schriftliche Abrede dürfen diese Fristen verlängert oder verkürzt, jedoch nicht unter 1 Monat herabgesetzt werden.

6.2. Die / Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

6.3. Die Kündigung muss spätestens am letzten Arbeitstag des Kündigungsmonats im Besitze des Empfängers sein. Es genügt nicht, dass sie am letzten Tag des Kündigungsmonats zur Post gebracht wird. Der Poststempel wird im Sinne der Rechtslehre nicht als Beweis des Empfangs des Kündigungsschreibens anerkannt.

6.4. Für Arbeitgeber und Angestellte dürfen keine unterschiedlichen Kündigungsfristen vereinbart werden. Bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.

6.5. Im Interesse klarer Verhältnisse wird empfohlen, die Kündigung, nach mündlicher Erklärung, schriftlich zu bestätigen.

6.6. Missbräuchliche Kündigungsgründe sind im Art. 336 OR aufgeführt.

- 6.7. Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei nach Art. 336a OR eine Entschädigung auszurichten.

Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn der Angestellten für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.

- 6.8. Wer gestützt auf Art. 336 oder 336a OR eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung spätestens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden per Einschreiben Einsprache erheben.

Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage eingereicht, fällt der Anspruch weg.

- 6.9. Aus wichtigen Gründen kann sowohl der Arbeitgeber als auch die Angestellte jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; die fristlose Vertragsauflösung muss schriftlich begründet werden, wenn die andere Partei dies verlangt.

Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Falle die unverschuldete Verhinderung der Angestellten an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

Entlässt der Arbeitgeber die Angestellte fristlos ohne wichtigen Grund, so hat diese Anspruch auf Ersatz dessen, was sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

Die Angestellte muss sich daran anrechnen lassen, was sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was sie durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

Der Richter kann den Arbeitgeber nach Art. 337c Abs. 3 OR verpflichten, der Angestellten eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn der Angestellten für sechs Monate nicht übersteigen.

## **Artikel 7 Kündigungsschutz**

- 7.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nach Art. 336c OR nicht kündigen:
- a sowohl vier Wochen vor, während, als auch vier Wochen nachdem die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert;
  - b während die Angestellte ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
  - c während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Angestellten;
  - d während die Angestellte mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

Die Kündigung, die während einer der in Buchstaben a bis d festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

## **II. ALLGEMEINE RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN**

### **Artikel 8 Sorgfalts- und Treuepflicht**

- 8.1 Die Angestellte hat die ihr übertragenen Arbeiten nach bestem Wissen und Können auszuführen, die Interessen des Arbeitgebers zu wahren und das ihr anvertraute Material sorgfältig zu behandeln.
- 8.2 Die Angestellte ist an ein absolutes Berufsgeheimnis gebunden über alles, was sie während der Ausübung ihrer Tätigkeit erfährt. Namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse dürfen weder während noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verwertet oder anderen mitgeteilt werden.
- 8.3 Die Angestellte ist verpflichtet, über die geschäftlichen Angelegenheiten sowohl während des Anstellungsverhältnisses als auch nach Beendigung desselben Verschwiegenheit zu wahren.

## **Artikel 9 Berufliche Fortbildung**

Die Vertragspartner legen Wert auf berufliche Fortbildung.

Die von den Berufsverbänden organisierten Fortbildungskurse werden der Angestellten empfohlen. Finden diese ausserhalb der normalen Arbeitszeit statt, so entsteht dadurch kein Anspruch auf Lohn und Überstundenentschädigung.

Werden der Angestellten Veranstaltungen und Kurse während der regulären Arbeitszeit angeordnet, so gilt die dadurch versäumte Zeit als Arbeitszeit. Der Arbeitgeber übernimmt allfällige Kursgelder und Kosten für Lehrmittel. Die Übernahme anfallender Fahrtspesen sind zwischen Arbeitgeber und Angestellter zu regeln.

## **III. ARBEITSZEIT, ÜBERSTUNDENARBEIT, FERIEN**

### **Artikel 10 Arbeitszeit**

- 10.1. Der AAV empfiehlt eine wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden. Das Arbeitsgesetz lässt jedoch eine wöchentliche maximale Arbeitszeit von bis zu 50 Stunden zu.
- 10.2. Ausser dem wöchentlichen Ruhetag erhält die Angestellte in jeder Woche einen ganzen oder zwei halbe Tage frei.

Der freie Tag / Halbtage gilt als bezogen, wenn der Tag, an dem er ordentlicherweise gewährt wird, mit einem gesetzlichen Feiertag zusammenfällt.

### **Artikel 11 Überstundenarbeit**

- 11.1. Die Angestellte hat angeordnete Überstunden (bis zu max. 50 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit) zu leisten, soweit sie ihr nach Treu und Glauben zugemutet werden können.
- 11.2. Im Einverständnis mit der Angestellten kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mind. der gleichen Dauer ausgleichen. Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich vereinbart, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst.
- 11.3. Bei Epidemien oder wenn sehr viele Krankheitsfälle auftreten, kann der Arbeitgeber die Vorschriften über den Nacht- und Sonntagsdienst sowie über die Feiertage aufheben oder anpassen; er ist berechtigt, die Dienstbereitschaft der Apotheke gemäss den Weisungen der zuständigen Behörden oder den darauf beruhenden Beschlüssen des kantonalen Apothekerverbands festzulegen.

## **Artikel 12 Ferien**

12.1. Der jährliche Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt:

4 Wochen

5 Wochen für Lehrtöchter und Angestellte bis zum 20. Altersjahr

Dabei ist für die Berechnung der Feriendauer die Anzahl der Altersjahre massgebend, die eine Angestellte am 1. Januar des Kalenderjahres, für das die Ferien gewährt werden, zurückgelegt hat.

12.2. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so erhält die Angestellte die Ferien anteilmässig.

12.3. Erkrankt oder verunfallt eine Angestellte während der Ferien derart, dass der weitere Feriengenuss verunmöglicht wird, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage nicht als Ferientage. Die Angestellte hat den Arbeitgeber unverzüglich zu benachrichtigen.

12.4. Absenzen infolge Krankheit, Betriebs- und Nichtbetriebsunfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Schwangerschaft können auf die Ferien angerechnet werden, soweit sie im Kalenderjahr drei Monate übersteigen. Davon ausgenommen sind Berufskrankheiten.

Die gleiche Regelung gilt für Militärdienst, soweit er im Kalenderjahr mehr als drei Monate dauert. Ausgenommen sind Beförderungsdienste.

Für jeden weiteren vollen Monat der Abwesenheit wird der Ferienanspruch um 1/12 gekürzt.

## **Artikel 13 Feiertage**

Feiertage, welche den Sonntagen gleichgestellt sind, gelten als öffentliche Ruhetage, an denen nicht gearbeitet wird. Die Feiertage sind im Kanton Aargau bezirksweise, z.T. sogar gemeindeweise geregelt und dem Anhang zu entnehmen.

Die durch Feiertage ausfallende Arbeitszeit verursacht für Angestellte im Wochen- oder Monatslohn keinen Lohnabzug.

Fallen Feiertage in die Ferienzeit, so zählen die Feiertage nicht als Ferientage.



#### **Artikel 14   Freitage ohne Lohnabzug**

Den Angestellten werden auf Gesuch hin ohne Anrechnung auf die Ferien und ohne Lohnabzug insbesondere folgende freie Stunden oder Tage gewährt:

Eigene Hochzeit	2 Tage
Hochzeit eigener Kinder	1 Tag
Tod von Eltern, Ehegatten oder Kindern im eigenen Haushalt	3 Tage
Andere Todesfälle im engeren Familienkreis	1-2 Tage
Militärische Rekrutierung oder Inspektion	nötige Zeit
Eigener Wohnungswechsel	1 Tag
Für Bewerbungsgespräche nach erfolgter Kündigung	nötige Zeit

### **IV. ENTLÖHNUNG**

#### **Artikel 15   Monats- oder Stundenlohn**

Der Arbeitgeber hat der Angestellten für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Für Angestellte im Stundenlohn gelten folgende Ferien- und Feiertagszuschläge auf den Bruttolohn, welche auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden:

- 8.33% Ferienentschädigung bei 4 Wochen Ferien
- 10.64% Ferienentschädigung bei 5 Wochen Ferien
- 13.04% Ferienentschädigung bei 6 Wochen Ferien

zuzüglich 2.35% Feiertagsentschädigung.

#### **Artikel 16   13. Monatslohn**

Es wird auf Jahresende ein 13. Monatslohn oder eine gleichwertige Gratifikation bezahlt. Bei Eintritt oder Austritt aus dem Betrieb im Laufe eines Jahres erfolgt die Auszahlung anteilmässig.

#### **Artikel 17   Kinderzulagen**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, der Angestellten allfällige Kinderzulagen mindestens gemäss der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung auszurichten.

## V. SALÄRFORTZAHLUNG BEI VERHINDERUNG AN DER ARBEITSLEISTUNG

### Artikel 18 Krankheit, Unfall, Mutterschaft

18.1 Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Schwangerschaft besteht, gemäss Berner Skala, Anspruch auf folgende volle Salärzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder fest für mehr als drei Monate eingegangen wurde:

im	1.	Dienstjahr	3 Wochen
im	2.	Dienstjahr	1 Monat
vom 3. bis	4.	Dienstjahr	2 Monate
vom 5. bis	9.	Dienstjahr	3 Monate
vom 10. bis	14.	Dienstjahr	4 Monate
vom 15. bis	19.	Dienstjahr	5 Monate
vom 20. bis	24.	Dienstjahr	6 Monate

Bei längerer Anstellungsdauer wird das Salär für entsprechend längere Zeit ausgerichtet.

- 18.2 Wenn der Arbeitgeber wenigstens die Hälfte an eine von ihm oder von der Angestellten selbst abgeschlossenen Versicherung zur Deckung des Salärausfalls bei Krankheit (mind. 80 % während 720 Tagen innert 900 Tagen) bezahlt, so ist die gemäss Art. 18.1 dem Arbeitgeber obliegende Lohnfortzahlungspflicht abgegolten.
- 18.3 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, so kann der Arbeitgeber ein ärztliches Zeugnis verlangen. Die Abwesenheit ist jedoch schon am ersten Tag dem Arbeitgeber unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
- 18.4 In allen Fällen von Krankheit und Unfall hat der Arbeitgeber das Recht, auf seine Kosten die Begutachtung durch einen von beiden Vertragspartnern akzeptierten Vertrauensarzt zu verlangen.
- 18.5 Die Angestellte wird vom Arbeitgeber gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfall gemäss Unfallversicherungsgesetz versichert. Die Prämie für die Berufsunfallversicherung trägt der Arbeitgeber, diejenige für die Nichtberufsunfallversicherung kann der Angestellten voll oder teilweise belastet werden.
- 18.6 Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sowohl die Gesundheit der Frau als auch diejenige des Kindes nicht beeinträchtigt werden.
- 18.7 Nach der Niederkunft hat die Angestellte Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen. Gemäss Art. 35a Abs.3 ArG dürfen Wöchnerinnen während 8 Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

Ab dem Zeitpunkt der Geburt des Kindes hat die Angestellte Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung im Sinne des Merkblattes 6.02 Mutterschaftsentschädigung der eidgenössischen AHV ([www.ak105.ch](http://www.ak105.ch), Merkblätter). Der Anspruch entsteht, sofern die Angestellte vor der Niederkunft wenigstens fünf Monate eine Erwerbstätigkeit ausgeübt und während mindestens neun Monaten im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert war.

- 18.8 Gegen Vorlage eines Arztzeugnisses wird einer Angestellten mit Familienpflichten die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen pro Krankheitsfall und unter Lohnfortzahlung freigegeben.

### **Artikel 19 Militärdienst**

Bei Leistung von schweizerischem Militär- oder Schutzdienst, Rotkreuzdienst, Militärischem Frauendienst und Zivilschutzdienst hat die Angestellte Anspruch auf die Leistungen der Erwerbsersatzordnung (EO). Zusätzlich muss der Arbeitgeber die Leistungen der EO während der in Art. 18.1 erwähnten Dauer, im Sinne von Artikel 324a des Schweizerischen Obligationenrechts, auf 100 % des Salärs ergänzen.

Bei Beförderungsdienst sind schriftliche Abreden zwischen Arbeitgeber und Angestellten zu treffen in Bezug auf Einverständnis, Lohnersatz und Ferien.

## **VI. VORSORGEBESTIMMUNGEN**

### **Artikel 20 Personalvorsorge**

Die Angestellte ist mindestens nach den gesetzlichen Bestimmungen des Bundesvorsorgegesetzes zu versichern.

### **Artikel 21 Entschädigung im Todesfall**

Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Angestellten aufgelöst, so hat der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten. Dies gilt jedoch nur, sofern die Angestellte einen Ehegatten, minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber sie ihre Unterstützungspflicht erfüllt hat.

## **SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

### **Artikel 22 Inkrafttreten und Kündigung**

Diese Empfehlung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft und ersetzt die „Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Pharma-Assistentinnen“ von 1996. Sie sind auf unbestimmte Zeit gültig.

# ANHANG

## Gesetzliche Feiertage im Kanton Aargau



**Departement  
Volkswirtschaft und Inneres**  
Amt für Wirtschaft und Arbeit

### Gesetzliche Feiertage im Kanton Aargau

Quellen: Arbeitsgesetz (ArG, Bundesgesetz), Kant. Vollziehungsverordnung zum Arbeitsgesetz, SAR 961.111

Folgende Feiertage sind gesetzlich den Sonntagen gleichgestellt (ArG Art. 20a):

Feiertage	Bezirke					
	Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg, Zofingen Baden (nur Gemeinde Bergdietikon)	Baden (ohne Gemeinde Bergdietikon)	Bremgarten	Laufenburg, Muri, Rheinfelden (nur Gemeinden: Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein, Wegenstetten)	Rheinfelden (nur Gemeinden: Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olisberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen, Zuzgen)	Zurzach
Neujahr	X	X	X	X	X	X
Berchtoldstag <sup>1)</sup>	X					X
Karfreitag	X	X	X	X	X	X
Ostermontag	X	X			X	
Auffahrt	X	X	X	X	X	X
Pfingstmontag	X	X			X	
Fronleichnam		X	X	X		X
Bundesfeiertag	X	X	X	X	X	X
Mariä Himmelfahrt			X	X		
Allerheiligen			X	X	X	X
Mariä Empfängnis				X		
Weihnachten	X	X	X	X	X	X
Stephanstag <sup>1)</sup>	X	X	X		X	X

<sup>1)</sup> Fallen der Weihnachtstag und der Neujahrstag auf einen Freitag oder Montag so gelten der Stephanstag und der Berchtoldstag als Werktage (Kant. Vollziehungsverordnung [VVO] zum Arbeitsgesetz, § 9, Abs. 2).

In dieser Liste nicht erwähnte Feiertage, wie zum Beispiel der 1. Mai, gelten im Kanton Aargau nicht als offizielle Feiertage.