Arbeitsvertrag

Beim vorliegenden Dokument handelt es sich um einen Musterarbeitsvertrag für die Anstellung von Haushaltshilfen im Alter zwischen 18 Jahren (bzw. Arbeitnehmenden, die im betreffenden Kalenderjahr 18 Jahre alt werden) und dem ordentlichen gesetzlichen Rentenalter (Frauen 64 Jahre, Männer 65 Jahre).

Dieser Arbeitsvertrag ist für den **Monatslohn** ausgelegt. Beim Monatslohn wird dem Arbeitnehmer jeden Monat derselbe Lohn geleistet unabhängig davon, wie viele Arbeitstage der konkrete Kalendermonat enthält. Der Jahreslohn aus dem betreffenden Arbeitsverhältnis darf CHF 21‘330.– pro Kalenderjahr nicht übersteigen.

Dieser Arbeitsvertrag eignet sich nicht als Vorlage für anderweitige Arbeitsvertragsverhältnisse.

Auftraggeber / Haushalt

Vor- und Nachname:

Strasse, Nr.:

PLZ, Ort:

Arbeitnehmer / Haushaltshilfe

Vor- und Nachname:

Strasse, Nr.:

PLZ, Ort:

Tätigkeit

Beschreiben Sie die Tätigkeit, die Ihre Haushaltshilfe übernehmen soll:

Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am untenstehenden Datum und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen, es handelt sich damit um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, das durch Kündigung endet.

Die Parteien können auf Wunsch auch eine Befristung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren, in diesem Fall tragen Sie das Enddatum unten ein. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet durch Zeitablauf an diesem Datum. Im Übrigen kann der Arbeitsvertrag einvernehmlich zu einem beliebigen Zeitpunkt aufgelöst werden.

Das Arbeitsverhältnis beginnt am:

Das Arbeitsverhältnis ist: ○ befristet ○ unbefristet

Das Arbeitsverhältnis endet am:

Nur auszufüllen, falls Arbeitsverhältnis befristet.

Arbeitszeiten

Bei Anstellung im Monatslohn wird üblicherweise ein regelmässiges Arbeitspensum vereinbart (z. B. 4 Stunden pro Woche).

Arbeitsstunden pro Woche:

Arbeitszeiten

An welchen Wochentagen und zu welchen Uhrzeiten (Beginn und Ende) finden die Arbeitseinsätze statt?

Probezeit

Es kann höchstens eine Probezeit von 3 Monaten vereinbart werden. Treffen die Parteien keine Vereinbarung über die Probezeit, gilt eine Probezeit von einem Monat, sofern nicht der Normalarbeitsvertrag eine anderweitige Probezeit vorsieht. Die Parteien können die Geltung einer Probezeit im Arbeitsvertrag schriftlich ausschliessen.

Wird eine Probezeit vereinbart? ○ ja ○ nein

Dauer der Probezeit in Monaten:

Nur auszufüllen, falls Probezeit vereinbart.

Ferienanspruch des Arbeitnehmers

Der im Obligationenrecht (OR) vorgesehene gesetzliche Mindestferienanspruch beträgt für Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr **5 Wochen**, für alle übrigen Arbeitnehmenden **4 Wochen** pro Dienstjahr. Dieser Anspruch ist zwingend.

Möglich ist die Vereinbarung einer längeren, nicht jedoch einer kürzeren Feriendauer. Die kantonalen Normalarbeitsverträge (NAV) für Hausangestellte statuieren teilweise einen weitergehenden Ferienanspruch. Dieser kommt für die ihm unterstehenden Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zur Anwendung, sofern sie im Arbeitsvertrag keine abweichende Regelung treffen.

Während der Ferien ist der Lohn dem Arbeitnehmer weiterzuzahlen, wie wenn dieser gearbeitet hätte.

Anzahl der Ferienwochen pro Jahr:

Ferienabwesenheiten des Arbeitgebers

☐ **Während Abwesenheit des Arbeitgebers sollen keine Arbeitseinsätze stattfinden**

Während Ferienabwesenheiten des Arbeitgebers finden auf Anzeige des Arbeitgebers keine Arbeitseinsätze statt. Eine Lohnzahlung erfolgt in diesen Fällen nur, wenn der Arbeitnehmer während diesen Zeiten selbst Ferien bezieht. Der Arbeitgeber zeigt dem Arbeitnehmer seine Abwesenheiten möglichst frühzeitig an.

Maximale Anzahl der Abwesenheitswochen pro Jahr:

Bruttolohn

Monatslohn brutto:

Bei Anwendbarkeit der Verordnung des Bundesrats über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft sind die in diesem Normalarbeitsvertrag vorgeschriebenen Mindestlöhne zu beachten. Diese betragen zwischen CHF 19.20 (ungelernte Hausangestellte mit weniger als 4-jähriger Berufserfahrung) und CHF 23.20 pro Stunde (Hausangestellte mit einer 3-jährigen beruflichen Grundbildung und einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis).

Keine Lust auf den Papierkram?

Sparen Sie sich das Ausfüllen und erstellen Sie Ihren individuellen Arbeitsvertrag mit nur einem Klick mit Fairboss.ch – für nur 35 CHF im Jahr, Zeiterfassung und automatische monatliche Lohnabrechnung inklusive: **fairboss.ch** – oder QR-Code scannen.

Abzüge

Die Abzüge betreffen die Arbeitnehmerbeiträge an die jeweiligen Sozialversicherungen sowie gegebenenfalls für die Quellensteuer. Die Prozentangaben beziehen sich auf den Bruttolohn. Die Parteien können vereinbaren, dass der Arbeitgeber auch die Arbeitnehmerbeiträge für die AHV/IV/EO und ALV, die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) sowie die Quellensteuer übernimmt.

Sozialversicherungen (AHV/IV/EO) 5,3%:

Arbeitslosenversicherung (ALV) 1,1%:

Krankentaggeldversicherung (KTV):

Nur auszufüllen, wenn eine Krankentaggeldversicherung für den Arbeitnehmer abgeschlossen wird.

Nichtberufsunfallversicherung (NBU):

Nur auszufüllen, wenn der Arbeitnehmer für mindestens 8 Stunden pro Woche beschäftigt wird.

Quellensteuer 5%:

Nur auszufüllen, wenn das Einkommen des Arbeitnehmers im vereinfachten Abrechnungsverfahren abgerechnet wird. Wird eine quellensteuerpflichtige Person angestellt, deren Lohn nicht im vereinfachten Abrechnungsverfahren abgerechnet wird, so ist statt des Prozentsatzes von 5% der im jeweiligen Kanton geltende Prozentsatz für die Quellensteuer in Abzug zu bringen. Der Quellensteuerbetrag ist dem Steueramt zu leisten.

Beitrag an die Familienausgleichskasse (FAK) 0,3%:

Nur auszufüllen, wenn der Lohn gegenüber einer Ausgleichskasse des Kantons Wallis abzurechnen ist. Die Beiträge an die Familienausgleichskasse sind in der Regel ausschliesslich von den Arbeitgebern zu leisten. Der Kanton Wallis sieht zusätzlich einen Beitrag des Arbeitnehmers vor.

Nettolohn

Monatslohn netto:

Ausrichtung des Lohns:

Die im OR vorgesehen Grundregel lautet: “Der Lohn wird jeweils Ende Monat ausgerichtet.„

Die Parteien können jedoch auch kürzere Fristen (z. B. Ausrichtung des Lohns jeweils nach Verrichtung der Arbeit) oder andere Termine (Ausrichtung des Lohns Mitte Monat) vereinbaren.

Nicht möglich ist – abgesehen von hier nicht bedeutsamen Ausnahmen – die Vereinbarung von Zahlungsfristen von mehr als einem Monat (Lohnzahlung innert 2 Monaten nach Verrichtung der Arbeit).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abrechnung über die Auszahlung des Lohns zu übergeben. Informationen zur Erstellung der Lohnabrechnung sowie eine entsprechende Excelvorlage finden sich unter folgendem Link:

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/schwarzarbeit/Arbeit_korrekt_melden/Private_Arbeitgebende/Lohnbudget_Lohnabrechnung/Berechnungsvorlagen_Rechenbeispiel.html

Lohn bei Verhinderung der Haushaltshilfe an der Arbeitsleistung

Die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin aus Gründen, die in seiner/ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Schwangerschaft, richtet sich im Allgemeinen nach dem Normalarbeitsvertrag (NAV) für Hausangestellte Ihres Kantons.

Art.:	Kanton

Die (zwingenden) Bestimmungen des OR zum Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers bei unverschuldeter Verhinderung aus Gründen, die in seiner Person liegen, definieren den Lohnfortzahlungsanspruch nicht für jedes Dienstjahr konkret. Die Dauer wird jedoch in den kantonalen NAV für Hausangestellte konkretisiert. Klarheit kann daher durch einen Verweis auf den kantonalen NAV für Hausangestellte geschaffen werden. Ein solcher Verweis ist auch möglich, wenn der NAV aufgrund seines Geltungsbereichs im Prinzip auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis nicht anwendbar wäre.

Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung

Die Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung wird gemäss Normalarbeitsvertrag (NAV) für Hausangestellte Ihres Kantons ausgeschlossen.

Art.:	Kanton

Gewisse Normalarbeitsverträge sehen eine Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung vor. Eine derartige Pflicht kann hiermit schriftlich ausgeschlossen werden.

Soweit der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin auf Grund gesetzlicher Vorschrift gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in seiner/ihrer Person liegen, obligatorisch versichert ist, wie z. B. bei Unfall, Militärdienst oder Mutterschaft, gilt die Regelung von Art. 324b OR.

Art. 324b OR sieht vor, dass der Arbeitgeber den Lohn des Arbeitnehmers in derartigen Versicherungsfällen nicht zu entrichten hat, wenn die für die beschränkte Zeit geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens 80% des darauf entfallenden Lohns decken. Diese Bestimmung bezieht sich z. B. auf die obligatorische Unfallversicherung gemäss UVG, die Militärversicherung, den Erwerbsersatz für Dienstleistende und Mutterschaft nach Erwerbsersatzordnung. Sind die Versicherungsleistungen geringer, so hat der Arbeitgeber die Differenz zwischen diesen und 80% des Lohns zu entrichten sowie während einer allfälligen Karenzzeit 80% des Lohns zu leisten.

Die Vertragsparteien können im Arbeitsvertrag auch vereinbaren, dass der Arbeitgeber während der Zeit, in welcher er im Allgemeinen selbst lohnfortzahlungspflichtig wäre, die Differenz zwischen den Versicherungsleistungen und der vollen Lohnhöhe ausgleicht.

Kündigung unbefristetes Arbeitsverhältnis

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit mit einer Frist von 7 Kalendertagen gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jeweils per Ende Monat mit den folgenden Fristen gekündigt werden: 1. Dienstjahr: 1 Monat; 2. bis 9. Dienstjahr: 2 Monate; ab 10. Dienstjahr: 3 Monate.

Diese Kündigungsfristen entsprechen der Grundregelung gemäss Obligationenrecht. Die Parteien haben im Rahmen von Art. 335a-335c OR die Möglichkeit, schriftlich anderweitige Kündigungsfristen zu vereinbaren. Verzichten sie auf eine Regelung zu den Kündigungsfristen, kommen bei Anwendbarkeit eines Normalarbeitsvertrags für Hausangestellte die in diesem NAV vorgesehenen Kündigungsfristen zur Anwendung.

Allgemeine Bestimmungen

Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen des NAV Hauswirtschaft des Bundes und des kantonalen NAV für Hausangestellte. Änderungen und Ergänzungen sind nur schriftlich gültig.

Ein Normalarbeitsvertrag ist prinzipiell nur anwendbar, wenn ein Arbeitsverhältnis in seinen Geltungsbereich fällt. Der Geltungsbereich ist in der Regel in Art. 1 des NAV geregelt. Parteien, welche einem NAV nicht unterstehen, haben die Möglichkeit den NAV durch vertragliche Vereinbarung für anwendbar zu erklären. Die Parteien, welche dem NAV unterstehen, können einzelne Bestimmungen des NAV oder die Anwendbarkeit des NAV als solchen schriftlich ausschliessen, soweit nicht zwingende Bestimmungen in Frage stehen. Die Mindestlohnbestimmungen des NAV Hauswirtschaft des Bundes sind zwingend.

Unterschrift Arbeitgeber	**Unterschrift Arbeitnehmer**
Ort, Datum	**Ort, Datum**

Keine Lust auf den Papierkram?

Sparen Sie sich das Ausfüllen und erstellen Sie Ihren individuellen Arbeitsvertrag mit nur einem Klick mit Fairboss.ch – für nur 35 CHF im Jahr, Zeiterfassung und automatische monatliche Lohnabrechnung inklusive: **fairboss.ch** – oder QR-Code scannen.