**Rechtslage**

# Definition des Arbeitsvertrags für Haushaltsangestellte

Immer mehr Haushalte in der Schweiz können sich eine Unterstützung für die Verrichtung von Hausarbeiten leisten. Haushaltsangestellte übernehmen typischerweise Aufgaben wie Wohnungsreinigung, Kinderbetreuung, Essenszubereitung oder Wäsche waschen.

Auch wenn es gesetzliche Regelungen gibt, wird oft mündlich ein Stundenlohn vereinbart, der dann ohne Abzüge bar auf die Hand bezahlt wird. Meist ist den Arbeitgebern nicht bewusst, dass sie sich haftbar machen, wenn sie den Arbeitnehmer nicht bei der Sozialversicherung melden, für ihn keine Betriebsunfallversicherung abschliessen oder eine Person ohne Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung anstellen. Kommt der Arbeitgeber seinen Pflichten nicht nach, so muss er beispielsweise im Falle eines Unfalls sämtliche geschuldeten Versicherungsprämien zuzüglich Verzugszinsen nachzahlen. Kommt der Arbeitgeber seinen Pflichten wiederholt nicht nach, so kann eine Ersatzprämie vom drei- bis zehnfachen Prämienbetrag erhoben werden.

Der Arbeitsvertrag für Haushaltsangestellte ist ein gewöhnlicher Arbeitsvertrag, der das Arbeitsverhältnis von Hausangestellten in privaten Haushalten regelt. Bei der Erstellung eines solchen Arbeitsvertrages müssen nebst den zwingenden Bestimmungen des Obligationenrechts und des Sozialversicherungsrechts sowie die von Bund und den Kantonen erlassenen Normalarbeitsverträge "NAV" berücksichtigt werden. In allen Kantonen existiert ein solcher NAV für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer (**Stand Dezember 2023**). Diese kantonalen NAV regeln Details wie Höchstarbeitszeiten, Pausen, Freizeit, Sozialbeiträge und Unfallversicherungen für alle, die in der Hauswirtschaft arbeiten. Am **1. Januar 2023** sind zudem per "Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft" neue bundesweite Lohnvorschriften in Kraft getreten, welche die Mindestlöhne für Haushaltsangestellte erhöht haben**. Diese Mindestlöhne sind bis am 31. Dezember 2025** für alle Kantone, mit Ausnahme von Genf, gültig. Der Kanton Genf ist der einzige Kanton, welcher im kantonalen NAV die Mindestlöhne regelt. Die vom Bund vorgeschriebenen Mindestlöhne gelten nur bei Arbeitsverhältnissen mit einem Mindestbeschäftigungsgrad von durchschnittlich 5 Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgeber. Daneben gibt es weitere Ausnahmen, so z.B. für Au-pairs, Praktikanten, Personen, die hauptsächlich Kinder betreuen etc. (siehe Art. 2 der Verordnung). Die kantonalen NAV dagegen gelten grundsätzlich für jede Anstellung in den Bereichen der Hauswirtschaft. Der NAV des Kantons Zürich etwa gilt unter anderem für Arbeitnehmer, die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten Haushalt erledigen. In einem schriftlichen Arbeitsvertrag kann zwar grundsätzlich von den Bestimmungen des NAV abgewichen werden, allerdings gilt es zu beachten, dass ausdrücklich als zwingend deklarierte Bestimmungen nicht wegbedungen werden können.

Der Mustervertrag basiert auf den vom Gesetz verlangten Mindestanforderungen des Kantons Zürich, wobei der NAV vertraglich ausgeschlossen wird. ~~Er~~ Der Mustervertrag kann auch in den meisten anderen Kantonen verwendet werden, zu beachten ist aber, dass bestimmte NAV-Bestimmungen der einzelnen Kantone vertraglich zwingend sind und damit nicht ausgeschlossen werden können. Die NAV sind bei der Gesetzessammlung der Kantone jeweils online abrufbar.

Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Mustervertrag nur die männliche Form berücksichtigt.

# Inhalt des Arbeitsvertrages

Der Inhalt des Arbeitsvertrages ist je nach Bedarf unterschiedlich. Er ist zumindest formal zu versehen mit:

* Angaben zu den Personen (Vorname, Name, Adresse)
* Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses
* Angaben zur vereinbarten Tätigkeit sowie Arbeitspensum
* Angaben zur Entlöhnung sowie zu den Sozialversicherungen
* Datum und eigenhändige~~r~~ Unterschrift der Parteien

Weiter sollte der Arbeitsvertrag folgende Punkte ausführlich regeln:

# Ferien

Der Arbeitnehmer hat gemäss Obligationenrecht üblicherweise Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Jahr (bzw. 5 Wochen für unter 20-jährige). Die NAV der Kantone haben in der Regel weitergehende Ferienregelungen, welche zum Teil vertraglich wegbedungen werden können. Ist dies der Fall kann, der Anspruch auf Ferien monatlich mit Lohn abgegolten werden, sofern der Arbeitnehmer im Stundenlohn beschäftigt ist. Der Zuschlag für das Feriengeld beträgt in dem Fall 8.33 % (4 Wochen), bzw. 10.63 % (5 Wochen) des Stundenlohns. Es gilt zu beachten, dass die gewählte Regelung für das Feriengeld explizit im Arbeitsvertrag vereinbart werden muss. Weiter ist in der monatlichen Lohnabrechnung das Ferienguthaben, bzw. der ausbezahlte Ferienanteil aufzuführen.

# Höhe des Mindestlohnes

Seit dem 1. Januar 2017 gilt für die Mindestlöhne in der Hauswirtschaft die neue Regelung des Bundes. Folgende Kategorien sind zu unterscheiden: "ungelernt", "ungelernt mit mind. 4 Jahren Berufserfahrung (mind. 5 Stunden pro Woche)" und "gelernt (mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)" oder "gelernt mit eidgenössischem Berufsattest (EBA))". Die Mindestlöhne betragen brutto, ohne Zuschläge für Ferien, für die Kategorien:

* ungelernt **Fr. 19.50 pro Stunde**
* ungelernt mit mind. vier Jahren
Berufserfahrung in der Hauswirtschaft **Fr. 21.40 pro Stunde**
* gelernt mit EFZ **Fr. 23.55 pro Stunde**
* gelernt mit EBA **Fr. 21.40 pro Stunde**

Diese Mindestentlöhnung ist einzuhalten. Vorbehalten sind die Ausnahmen gemäss Art. 2 der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft.

# 4.1 Sozialversicherungsabzüge

Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, den Arbeitnehmer bei der Sozialversicherung anzumelden und die Beiträge einzuzahlen. Diese betreffen die Alters- und Hinterlassenenversicherung, Invalidenversicherung, Erwerbsersatzordnung und Arbeitslosenversicherung. Die Beiträge werden je hälftig (6.225 %) vom Arbeitgeber wie vom Arbeitnehmer übernommen. Das Anmeldeverfahren ist für diese Art von Anstellung unkompliziert und kann mit der Einreichung eines einfachen Formulars bei der kantonalen Ausgleichskasse getätigt werden.

# 4.2 Krankentaggeldversicherung

Der NAV einiger Kantone schreibt vor, dass der Arbeitgeber auch eine Krankentaggeldversicherung abschliessen muss. Diese Norm ist etwa im NAV des Kantons Zürich gesetzlich nicht zwingend, dennoch muss im Arbeitsvertrag erwähnt werden, falls eine Krankentaggeldversicherung nicht abgeschlossen wird (sofern der NAV nicht gänzlich ausgeschlossen wird).

Schliesst der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung ab, muss diese im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart sein und grundsätzlich 80% des Lohnes während mindestens 720 Tagen gewähren. Die Prämien sind mindestens zur Hälfte vom Arbeitgeber zu tragen.

# 4.3 Unfallversicherung

Der Arbeitgeber ist in jedem Fall verpflichtet, für den Arbeitnehmer eine Betriebsunfallversicherung abzuschliessen. Die Prämien betragen mindestens Fr. 100.- pro Jahr und sind vom Arbeitgeber zu übernehmen. Ist der Arbeitnehmer bei verschiedenen Arbeitgebern angestellt, so hat jeder Arbeitgeber eine Betriebsunfallversicherung zwingend abzuschliessen.

Eine Nichtbetriebsunfallversicherung ist nur dann abzuschliessen, wenn der Arbeitnehmer mehr als 8 Stunden in der Woche beim Arbeitgeber tätig ist. Ist dies der Fall, so können die Versicherungsprämien gänzlich vom Lohn abgezogen werden.

# Bewilligung

In seinem eigenen Interesse sollte der Arbeitgeber besorgt sein, dass seine Arbeitnehmer über gültige Aufenthalts- sowie Arbeitsbewilligungen verfügen. Ist eine Person ohne Bewilligungen eingestellt worden, so kann dies nicht nur für den Arbeitnehmer, sondern auch für den Arbeitgeber ernste strafrechtliche Konsequenzen haben (Freiheitsstrafe oder Geldstrafe gem. Art. 117 Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG)). Am besten prüft der Arbeitgeber vor Abschluss des Arbeitsvertrages, ob eine gültige Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung vorhanden ist.

# Form des Arbeitsvertrages

Dauert ein Arbeitsverhältnis länger als einen Monat, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich über diverse Punkte des Arbeitsverhältnisses informieren, weshalb der Arbeitsvertrag am besten schriftlich zu vereinbaren ist (Art. 330b OR).

# Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis wird mittels Kündigung beendet. Die Fristen dafür betragen im ersten Dienstjahr einen Monat und ab dem zweiten bis zum neunten Dienstjahr zwei Monate. Danach beträgt die Kündigungsfrist drei Monate. Grundsätzlich wird das Arbeitsverhältnis immer auf Ende eines Monats beendet, dies kann jedoch mit gegenseitigem Einverständnis geändert werden.

**Arbeitsvertrag**

zwischen

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Name, Vorname, Adresse] -Arbeitgeber-

und

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Name, Vorname, Adresse] -Arbeitnehmer-

### Beginn Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum] und ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

 ***Variante***

Das Arbeitsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum] und ist auf \_\_\_\_ [Anzahl Monate/Jahre] Monate/Jahr[-e] befristet.

### Tätigkeit

Der Arbeitnehmer ist von vom Arbeitgeber für die folgenden Arbeiten eingestellt:

* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Liste der Aufgaben und Arbeitsort]

### Arbeitspensum

Das Arbeitspensum beträgt \_\_\_\_ [Anzahl Stunden] Stunden pro \_\_\_\_\_\_\_ [Woche/Monat]. Diese sind jeweils am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Wochentag] von \_\_\_\_ bis \_\_\_\_ [Zeit] zu verrichten.

***Zusatz***

Im Ausnahme- oder Verhinderungsfall wird in gemeinsamer Absprache ein Ersatztermin festgelegt.

### Ferien

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf \_\_\_\_ [Anzahl Wochen, mind. vier] Wochen bezahlte Ferien pro Jahr. Die Ferien werden mit einem Zuschlag von 8.33 % [bei 4 Wochen) bzw. 10.63 % [bei 5 Wochen] abgegolten.

### Lohn

Der Arbeitnehmer wird im Stundenlohn entschädigt, der wie folgt berechnet wird:

- Bruttolohn *(Basis für Mindestlohn)* Fr. \_\_\_\_\_

- Ferienentschädigung (8.33 %) + Fr. \_\_\_\_\_

- Bruttolohn = Fr. \_\_\_\_\_

- Abzüge: AHV/IV/EO/ALV (6.225 %) - Fr. \_\_\_\_\_

- [Variante: Krankentaggeld] - Fr. \_\_\_\_\_

- [Variante: NBU] - Fr. \_\_\_\_\_

- Lohn pro Stunde Netto = Fr. \_\_\_\_\_

### Lohnfortzahlung bei Krankheit

Der Arbeitgeber verpflichtet sich für den Arbeitnehmer eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.

***Variante***

Eine Krankentaggeldversicherung wird nicht abgeschlossen. Die Lohnfortzahlungspflicht richtet sich somit nach den Bestimmungen zum Arbeitsvertrag im Obligationenrecht [sofern der NAV gültig wegbedungen werden kann, ansonsten sind dessen Bestimmungen anwendbar].

### Lohnfortzahlung bei Betriebsunfall

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, für den Arbeitnehmer eine obligatorische Betriebsunfallversicherung abzuschliessen.

Nichtbetriebsunfälle sind nicht versichert.

***Variante*** *sofern mehr als 8 Arbeitsstunden pro Woche*

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, für den Arbeitnehmer eine obligatorische Betriebsunfallversicherung, sowie eine Nichtbetriebsunfallversicherung abzuschliessen. Die Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung werden dem Arbeitnehmer vom Lohn abgezogen.

### Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft

Bei einer Schwangerschaft richtet sich die Lohnfortzahlung nach den Bestimmungen der Erwerbsersatzordnung (EO).

### Kündigung

Die Kündigungsfrist beträgt für beide Parteien im ersten Dienstjahr einen Monat und ab dem zweiten bis zum neunten Dienstjahr zwei Monate. Ab dem zehnten Dienstjahr beträgt die Kündigungsfrist drei Monate. Die Kündigung ist per Ende jedes Monats möglich.

### Bewilligung

Der Arbeitnehmer bestätigt, dass er im Besitz einer gültigen Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung ist.

### Änderungen

Allfällige Änderungen sind schriftlich zu vereinbaren.

### Anwendbares Recht

Der Normalarbeitsvertrag des Kantons \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ gelangt auf den vorliegenden Vertrag nicht zur Anwendung. Zwingende Bestimmungen bleiben vorbehalten.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort Datum

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Unterschrift Arbeitgeber Unterschrift Arbeitnehmer