

Arbeitsvertrag

Arbeitgeber*in

Name

.....

Adresse

.....

Telefon

Arbeitnehmer*in

Name

.....

Adresse

.....

Telefon

Geburtsdatum

AHV-Nr.

1. Tätigkeit (Beschreibung der Tätigkeit)

.....

.....

2. Beginn, Dauer, Pensum (Zutreffendes bitte ankreuzen)

Das Arbeitsverhältnis beginnt am und ist auf **unbestimmte** Zeit geschlossen.

Das Arbeitsverhältnis beginnt am und ist auf **befristet**.

Das Arbeitspensum beträgt Stunden pro **Woche**.

alternativ: Stunden pro **Monat**. (gerechnet wird mit 4.3 Wochen pro Monat)

3. Probezeit (Zutreffendes bitte ankreuzen)

Es wird eine Probezeit von Monaten vereinbart, erlaubt sind max. 3 Monate.

Es wird keine Probezeit vereinbart.

4. Ferien (Zutreffendes bitte ankreuzen)

4 Wochen Ferien

5 Wochen Ferien (für Arbeitnehmende unter 20 Jahren gem. OR, über 50 Jahren gem. NAV Hauswirtschaft)

Bei regelmässigem Pensum: Wird der Lohn während den Ferien weiterbezahlt, wie wenn gearbeitet würde.

Unregelmässiges Pensum: Die Ferien werden laufend mit jeder Lohnzahlung durch einen entsprechenden Ferienzuschlag vergütet.

5. Lohn (Zutreffendes bitte ankreuzen)

Bruttolohn pro <i>Stunde</i> ¹	CHF
+ Ferienzuschlag % (4 Wochen: 8.33%, 5 Wochen: 10.64%)	CHF
+ Feiertagsentschädigung 3.59 %	CHF
Lohn brutto	CHF
Bruttolohn pro <i>Monat</i>	CHF
+ Feiertagsentschädigung 3.59 %	CHF

Es wird der Arbeitgeber*in empfohlen bei **regelmässigem Pensum** einen **Monatslohn** zu vereinbaren.

Der Lohn wird jeweils auf den des Monats ausgerichtet.

Abzüge, die vom Bruttolohn abgerechnet werden:

AHV/IV/EO 5,3 %	CHF
ALV 1,1%	CHF
Nichtberufsunfallversicherung ² % (ab 8 Arbeitsstunden pro Woche oblig.)	CHF
Berufliche Vorsorge (ab Brutto-Lohn 1'762.50, davor freiwillig)	CHF
Krankentaggeldversicherung ³ % (freiwillig)	CHF
Quellensteuer	CHF

(Quellensteuern: Insofern Arbeitnehmer*in nicht Schweizer*in oder nicht mit einer Schweizer*in verheiratet ist oder keine C-Bewilligung besitzt)

Lohn netto CHF

Die Abzüge können von den Arbeitgeber*innen über den **Chèque Service Basel** unkompliziert abgerechnet werden. Bei Interesse: www.cheque-service-basel.ch

6. Lohn bei Verhinderung der Arbeitnehmer*innen an der Arbeit

Bei Krankheit oder Unfall wird der Lohn für die übliche Arbeitszeit weiterbezahlt. Es gilt die Regelung von Art. 324b OR. Lohnfortzahlungen finden gemäss der Basler Skala statt.

¹ Gemäss Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende in der Hauswirtschaft sind die in diesem Normalarbeitsvertrag vorgeschriebenen Mindestlöhne ab Fr. 18.90 (ungelernte Hausangestellte mit weniger als 4-jähriger Berufserfahrung).

² Vergessen Sie nicht die Unfallversicherung für Ihre Arbeitnehmer*in abzuschliessen, die ist obligatorisch. Dabei kann Ihnen der CSB auch behilflich sein.

³ Krankentaggeldversicherung: Wird eine Krankentaggeldversicherung für Arbeitnehmende abgeschlossen, an deren Kosten sich die Arbeitnehmende beteiligen soll, ist an dieser Stelle der entsprechende Betrag für den Lohnabzug zu vermerken. Soll keine Krankentaggeldversicherung für die Arbeitnehmende abgeschlossen werden, ist diese Zeile zu löschen.

7. 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.

8. Allgemeine Bestimmungen⁴

Im Übrigen werden die gesetzlichen Bestimmungen des NAV Hauswirtschaft des Bundes und des kantonalen NAV für Hauspersonal⁵ für anwendbar erklärt, auch wenn etwa weniger als 4 Stunden pro Woche gearbeitet wird. Ferner gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts. Änderungen und Ergänzungen sind nur schriftlich gültig.

Datum

Arbeitgeber*in Unterschrift

Datum

Arbeitnehmer*in Unterschrift

⁴ Sämtliche rechtliche Auskünfte erfolgen ohne Gewähr und sind bei fachkundigen Personen überprüfen zu lassen.

⁵ 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.