

Dieser Mustervertrag ist zwingend zu verwenden bei der Anstellung von privaten Hausangestellten gemäss der Verordnung vom 6. Juni 2011 über die privaten Hausangestellten (PHV)¹. Der Mustervertrag ist in den schweizerischen Amtssprachen (Deutsch, Französisch und Italienisch) sowie in Englisch, Spanisch und Portugiesisch erhältlich.

Arbeitsvertrag

zwischen

der/dem Arbeitgeber/in

und

der angestellten Person
die/der private Hausangestellte im Sinne der PHV

Dieser Arbeitsvertrag unterliegt dem Schweizer Recht, insbesondere der Verordnung vom 6. Juni 2011 über die privaten Hausangestellten, die die anwendbaren Mindestarbeitsbedingungen gestützt auf das Schweizerische Obligationenrecht regelt.

Die/der Arbeitgeber/in und die angestellte Person haben von den Bestimmungen der PHV und des Schweizerischen Obligationenrechts Kenntnis genommen. Die/der Arbeitgeber/in und die angestellte Person verpflichten sich mit ihrer Unterschrift, diesen Arbeitsvertrag einzuhalten, der der PHV und dem Schweizerischen Obligationenrecht untersteht.

Text ergänzen und zutreffende Felder ankreuzen

1. Funktion

Die/der Arbeitgeber/in stellt die angestellte Person als private/n Hausangestellte/n im Sinne von Artikel 2 der Verordnung über die privaten Hausangestellten (PHV) an.

2. Aufgaben

Die angestellte Person hat folgende Aufgaben:

- Haushaltsarbeiten Küche Wäsche
- Servieren Kinderbetreuung Gartenarbeiten

Weitere Aufgaben:

.....

.....

.....

.....

¹ Die Verordnung und die erläuternden Merkblätter sind unter der Internetadresse www.dfae.admin.ch/eda/de/home/topics/intorg/un/unge/gepri/manodp.html sowie beim Protokoll des EDA und bei der Ständigen Mission der Schweiz beim Büro der Vereinten Nationen und den anderen internationalen Organisationen in Genf erhältlich.

3. Dauer der Anstellung (Art. 32 PHV)

- ¹ Dieser Arbeitsvertrag wird für eine **befristete Dauer** abgeschlossen.
- ² Er tritt am in Kraft (*Tag/Monat/Jahr*) und endet am (*Tag/Monat/Jahr*) (Datum des Vertragsablaufs). Er kann gemäss Ziffer 12 dieses Vertrags aufgelöst werden.
- ³ Wird das befristete Arbeitsverhältnis stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristet.
- ¹ Dieser Vertrag wird für eine **unbefristete Dauer** abgeschlossen.
- ² Er tritt am in Kraft (*Tag/Monat/Jahr*). Er kann gemäss Ziffer 12 dieses Vertrags aufgelöst werden.

4. Probezeit (Art. 33 PHV)

- ¹ Die Probezeit beträgt (*höchstens ein Monat*) ab Stellenantritt.
- ² Bei einer Arbeitsunterbrechung während der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft wird die Probezeit entsprechend verlängert. Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis enden die Arbeitgeberpflichten spätestens mit dem Ablauf des Vertrags.

5. Monatlicher Nettolohn in bar (Art. 43 PHV)

- ¹ Die angestellte Person hat Anspruch auf einen monatlichen Nettolohn in bar von:
CHF
(*mindestens CHF 1200.–, tausend zwei hundert Schweizer Franken / Betrag in Schweizer Franken in Ziffern und Buchstaben angeben*).
- ² Von diesem Betrag dürfen keine Abzüge vorgenommen werden.
- ³ Die angestellte Person hat Anspruch auf *Monatslöhne pro Jahr*
(*mindestens zwölf Monatslöhne; Zahl der Monatslöhne in Ziffern und Buchstaben angeben*).
- ⁴ Der Lohn wird wie folgt ausbezahlt:
- jeden Monat, jeweils am (*Datum angeben*).
- jede Woche, jeweils am (*Wochentag angeben*).
- ⁵ Der Lohn wird in Schweizer Franken auf ein Post- oder Bankkonto in der Schweiz überwiesen, das ausschliesslich auf den Namen der angestellten Person eröffnet wurde.
- ⁶ Die/der Arbeitgeber/in übergibt der angestellten Person jeden Monat eine Lohnabrechnung.

6. Verpflegung (Art. 30 und 44 PHV)

- Die/der Arbeitgeber/in stellt der angestellten Person gesunde und ausreichende Verpflegung** mit drei Mahlzeiten pro Tag (morgens, mittags und abends) zur Verfügung. Der AHV-Wert der Verpflegung beträgt CHF 645.– pro Monat (*dieser Betrag entspricht den Ansätzen von Artikel 11 der Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung. Er wird von den zuständigen Schweizer Behörden regelmässig angepasst; die/der Arbeitgeber/in muss die Anpassungen berücksichtigen*). Dieser Betrag stellt einen Naturallohn dar und unterliegt den Sozialversicherungsabzügen.
- Die/der Arbeitgeber/in kann der angestellten Person keine gesunde und ausreichende Verpflegung zur Verfügung stellen.** Die angestellte Person hat daher Anspruch auf folgende Entschädigungen pro Tag, die den Sozialversicherungsabzügen unterliegen (*die folgenden Beträge entsprechen den Ansätzen von Artikel 11 der Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung. Sie werden von den zuständigen Schweizer Behörden regelmässig angepasst; die/der Arbeitgeber/in muss die Anpassungen berücksichtigen*):

| | | | |
|---------------|-----|------------------------|-------------------|
| – Frühstück | CHF | 3.50 / Tag | CHF 105.– / Monat |
| – Mittagessen | CHF | 10.– / Tag | CHF 300.– / Monat |
| – Abendessen | CHF | 8.– / Tag | CHF 240.– / Monat |
| | | Total: CHF 21.50 / Tag | CHF 645.– / Monat |

- Die/der Arbeitgeber/in stellt der angestellten Person nicht drei Mahlzeiten pro Tag zur Verfügung.** Die/der Arbeitgeber/in zahlt der angestellten Person folgende Verpflegungsentschädigung, die den Sozialversicherungsabzügen unterliegt (*Mindestbetrag für jedes Essen, siehe obenerwähnte Ansätze*):

| | | | | |
|---------------|-----------------------------|-------------------------------|---------------|-----------------|
| – Frühstück | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein | CHF/Tag | CHF/Monat |
| – Mittagessen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein | CHF/Tag | CHF/Monat |
| – Abendessen | <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein | CHF/Tag | CHF/Monat |

7. Unterkunft (Art. 30 und 44 PHV)

- Die/der Arbeitgeber/in stellt der angestellten Person ein eigenes Zimmer in ihrem/seinem Haushalt zur Verfügung.** Dabei handelt es sich um eine Naturalleistung, die Teil des Lohns bildet und den Sozialversicherungsabzügen unterliegt. Der AHV-Wert des Zimmers beträgt CHF 345.– pro Monat (*dieser Betrag entspricht dem Ansatz von Artikel 11 der Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung. Er wird von den zuständigen Schweizer Behörden regelmässig angepasst; die/der Arbeitgeber/in muss die Anpassungen berücksichtigen*).

- Die/der Arbeitgeber/in stellt der angestellten Person eine Unterkunft ausserhalb ihres/seines Haushalts auf Schweizer Gebiet zur Verfügung.** Die/der Arbeitgeber/in übernimmt alle damit verbundenen Kosten (Miete, Wasser, Gas, Strom). Die monatlichen Kosten der Unterkunft stellen eine Naturalleistung dar, die Teil des Lohns bildet und den Sozialversicherungsabzügen unterliegt. Die/der Arbeitgeber/in übernimmt die Kosten für die Fahrt der angestellten Person zwischen deren Unterkunft und dem Wohnsitz der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers.

- ¹ **Die von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bereitgestellte Unterkunft sagt der angestellten Person nicht zu. Sie wählt selbst eine Unterkunft in der Schweiz.** Die/der Arbeitgeber/in zahlt der angestellten Person eine Wohnungszulage in der Höhe von CHF, die den Sozialversicherungsabzügen unterliegt (*Betrag in Schweizer Franken in Ziffern und Buchstaben angeben*); *mindestens CHF 345.–/Monat; dieser Betrag entspricht dem Ansatz von Artikel 11 der Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung. Er wird von den zuständigen Schweizer Behörden regelmässig angepasst; die/der Arbeitgeber/in muss die Anpassungen berücksichtigen*).

² Die/der Arbeitgeber/in übernimmt die Kosten für die Fahrt der angestellten Person zwischen deren Unterkunft und dem Wohnsitz der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers.

³ Die Wohnungszulage und die Fahrtkosten sind Teil des Lohns und unterliegen den Sozialversicherungsabzügen.

⁴ Die/der Arbeitgeber/in stellt der angestellten Person eine angemessene Unterkunft innerhalb oder ausserhalb ihres/seines Haushalts in der Schweiz zur Verfügung, bis die angestellte Person eine Unterkunft gefunden hat.

8. Sozialversicherungen und andere obligatorische Versicherungen

8.1. Schweizer Sozialversicherungen AHV/IV/EO/ALV/FamZ (Art. 55, 59 und 61 PHV)

- ¹ Die angestellte Person ist nicht dem System der sozialen Sicherheit im Herkunftsland oder im Staat angeschlossen, für den die/der Arbeitgeber/in tätig ist. Sie ist daher obligatorisch in der Schweiz der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), der Invalidenversicherung (IV), der Erwerbsersatzordnung (EO), der Arbeitslosenversicherung (ALV) und der Regelung über die Familienzulagen (FamZ) unterstellt.**
 - ² Die angestellte Person wird zwingend den Versicherungen angeschlossen, die die obligatorische Sozialgesetzgebung des Kantons vorsieht, in dem sich der Wohnsitz der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers befindet (*dies gilt insbesondere für den Kanton Genf, der über eine Mutterschaftsversicherung verfügt*). Die/der Arbeitgeber/in übernimmt alle Beiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil).
 - ³ Die/der Arbeitgeber/in unternimmt die erforderlichen Schritte, um die angestellte Person bei der für ihren/seinen Wohnsitz zuständigen kantonalen AHV-Ausgleichskasse anzumelden. Die/der Arbeitgeber/in übernimmt alle Beiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil).

- ¹ Die angestellte Person kann sich gemäss den einschlägigen völkerrechtlichen Bestimmungen dem System der sozialen Sicherheit des Herkunftslandes oder des Staates anschliessen, für den die/der Arbeitgeber/in tätig ist, und ist diesem System tatsächlich angeschlossen.**
 - ² Für eine Befreiung von der obligatorischen Versicherung in der Schweiz muss die angestellte Person über die/den Arbeitgeber/in das Original eines ausländischen Versicherungsausweises vorlegen, der von der für den Wohnsitz der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zuständigen kantonalen AHV-Ausgleichskasse anerkannt wird. Wird der Versicherungsausweis nicht akzeptiert oder nicht fristgerecht vorgelegt, so wird die angestellte Person von der Kasse automatisch den Schweizer Sozialversicherungen AHV/IV/EO/ALV/FamZ und den allfälligen weiteren obligatorischen Versicherungen des Kantons angeschlossen.
 - ³ Die/der Arbeitgeber/in übernimmt alle Beiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil).

8.2. Berufliche Vorsorge (Art. 56 PHV)

Die/der Arbeitgeber/in und die angestellte Person nehmen zur Kenntnis, dass die für den Wohnsitz der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zuständige kantonale AHV-Ausgleichskasse im Falle eines Beitritts zu den Schweizer Sozialversicherungen AHV/IV/EO/ALV/FamZ die Versicherungspflicht in Bezug auf die berufliche Vorsorge (BVG) abklärt. Gegebenenfalls versichert die/der Arbeitgeber/in die angestellte Person bei einer BVG-Einrichtung und übernimmt alle Beiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil).

8.3. Krankenversicherung (KVG) (Art. 57 und 60 PHV)

- ¹ Die angestellte Person ist keiner Krankenversicherung in einem anderen Staat angeschlossen. Sie wird daher obligatorisch bei einer Schweizer Krankenversicherung versichert.** Die/der Arbeitgeber/in sorgt dafür, dass die angestellte Person einer Schweizer Krankenversicherung beiträgt. Sie/er wählt die Versicherung im Einvernehmen mit der angestellten Person.
 - ² Die/der Arbeitgeber/in übernimmt alle Prämien und allfälligen Kosten sowie die Kostenbeteiligung der versicherten Person an den vom Schweizer Recht vorgesehenen Leistungen.

- ¹ Die angestellte Person ist einer Krankenversicherung im Staat der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers oder in einem Drittstaat angeschlossen.** Die angestellte Person muss über die/den Arbeitgeber/in das Original eines ausländischen Versicherungsausweises vorlegen, der von der zuständigen kantonalen Behörde des Wohnsitzes der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers anerkannt wird. Wird der Versicherungsausweis nicht akzeptiert oder nicht

fristgerecht vorgelegt, so wird die angestellte Person von der zuständigen kantonalen Behörde automatisch bei einer Schweizer Krankenversicherung versichert.

² Die/der Arbeitgeber/in übernimmt in beiden Fällen alle Prämien und allfälligen Kosten sowie die Kostenbeteiligung der versicherten Person an den Leistungen, die die Gesetzgebung des Staates vorsieht, in dem die angestellte Person versichert ist.

8.4. Unfallversicherung (UVG) (Art. 58 und 60 PHV)

- Die angestellte Person ist nicht der Unfallversicherung in einem anderen Staat angeschlossen. Sie wird daher obligatorisch in der Schweiz gegen Berufsunfälle, Nichtberufsunfälle und Berufskrankheiten versichert.** Die/der Arbeitgeber/in unternimmt die erforderlichen Schritte bei einer anerkannten Schweizer Versicherung und übernimmt alle Prämien.
- Die angestellte Person ist in einem anderen Staat gegen Berufsunfälle, Nichtberufsunfälle und Berufskrankheiten versichert.** Die/der Arbeitgeber/in muss sicherstellen, dass der von der ausländischen Versicherung garantierte Schutz dem Schutz der Schweizer Unfallversicherung gleichwertig ist. Die/der Arbeitgeber/in übernimmt alle Prämien.

8.5. Erwerbsausfallversicherung

- Die/der Arbeitgeber/in schliesst eine Erwerbsausfallversicherung für die angestellte Person ab** (freiwillige Versicherung). Die Versicherungsprämien gehen zu Lasten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers.
- Der/die Arbeitgeber/in schliesst keine Erwerbsausfallversicherung für die angestellte Person ab** (freiwillige Versicherung). Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit infolge einer nicht berufsbedingten Krankheit zahlt die/der Arbeitgeber/in der angestellten Person für eine beschränkte Zeit gemäss dem Schweizer Recht den darauf entfallenden Lohn (Art. 52 PHV).

9. Andere von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber geschuldete Vergütungen (Art. 44 PHV)

Die/der Arbeitgeber/in übernimmt die Kosten für die Rückreise der angestellten Person in ihr Herkunftsland nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie/er kann gemäss Artikel 44 Absatz 2 Buchstabe f PHV von dieser Verpflichtung entbunden werden.

- Die angestellte Person wird im Ausland rekrutiert.** Die/der Arbeitgeber/in trägt die Kosten für ihre Anreise in die Schweiz zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, einschliesslich der Gebühren für die Ausstellung eines Visums, sofern dieses erforderlich ist.
- Die/der Arbeitgeber/in fordert besondere Arbeitskleidung.** Die entsprechenden Kosten werden von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber übernommen.
- Die/der Arbeitgeber/in und die angestellte Person vereinbaren die folgenden zusätzlichen Bestimmungen** (*es empfiehlt sich, alle zusätzlichen Abmachungen zwischen Arbeitgeber/in und angestellter Person anzugeben, die nicht in einer anderen Bestimmung des Arbeitsvertrags aufgeführt sind, z.B. Ausrichtung einer Jahresgratifikation, Übernahme der Reisekosten bei Ferien usw.*):

.....

.....

.....

.....

.....

10. Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeit

10.1. Arbeitsdauer und -zeit (Art. 46 PHV)

¹ Die angestellte Person ist vollzeitlich tätig.

² Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden (*höchstens 45 Stunden*).

³ Die angestellte Person darf nicht für eine/n andere/n Arbeitgeber/in arbeiten, auch wenn sie nicht genug Arbeit erhält.

⁴ Die angestellte Person arbeitet grundsätzlich Stunden pro Tag von (*Wochentag angeben*) bis (*Wochentag angeben*).

⁵ Der Bar- und Naturallohn sowie die übrigen Vergütungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers gemäss Ziffer 5 bis 9 dieses Vertrags sind geschuldet, auch wenn die/der Arbeitgeber/in der angestellten Person nicht genügend Arbeit gibt, so dass sie vollzeitlich beschäftigt ist.

10.2. Tägliche Pausen (Art. 46 PHV)

Die angestellte Person hat Anspruch auf eine Pause von (*Dauer angeben, mindestens eine halbe Stunde*) für jedes Mittag- und Abendessen sowie auf eine zusätzliche Pause von (*Dauer angeben, mindestens eine Stunde*) im Laufe des Tages. Diese Pausen zählen nicht als Arbeitszeit.

10.3. Wöchentliche Ruhezeit (Art. 47 PHV)

¹ Die angestellte Person hat Anspruch auf volle/n freie/n Tag/e pro Woche (*Anzahl Tage in Ziffern und Buchstaben angeben, mindestens ein voller Tag*), auf den/die keine Abendarbeit folgen darf. Diese/r freie/n Tag/e ist/sind grundsätzlich der (*Wochentag angeben, grundsätzlich Sonntag*). Die/der Arbeitgeber/in ist berechtigt, den oben festgelegten wöchentlichen freien Tag im Einvernehmen mit der angestellten Person zu ändern.

² Die angestellte Person hat zudem Anspruch auf weitere/n halbe/n freie/n Werktag/e pro Woche (*mindestens ein halber Tag*). Diese/r Halbtage ist/sind grundsätzlich der (*Wochentag angeben*) von bis (*Zeitraum angeben*). Ist der halbe freie Tag ein Vormittag, so ist die Arbeit frühestens um 13 Uhr wieder aufzunehmen. Beginnt der halbe freie Tag nach 13 Uhr, so muss die Arbeit am Abend nicht wieder aufgenommen werden.

³ Die wöchentliche Ruhezeit ist zwingend jede Woche zu gewähren. Sie darf nicht auf die folgende Woche verschoben werden, selbst wenn die angestellte Person zustimmt.

⁴ Die/der Arbeitgeber/in gewährt der angestellten Person zudem die üblichen bezahlten Urlaube, z.B. für einen Arzt- oder Zahnarztbesuch.

10.4. Überstunden (Art. 48 PHV)

¹ Die/der Arbeitgeber/in und die angestellte Person erstellen wöchentlich eine Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden, die von beiden unterzeichnet wird. Beide Parteien behalten eine Kopie der Abrechnung.

² Muss die angestellte Person auf Ersuchen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers Überstunden leisten, so werden diese grundsätzlich ausgeglichen durch Freizeit:

gleicher Dauer oder

mit einem Zuschlag von % des Nettolohns. Werden die Überstunden nicht durch Freizeit ausgeglichen, so wird der volle Lohn samt einem Zuschlag von % (*mindestens 25 %*) des Nettolohns entrichtet.

³ Die an Sonn- und Feiertagen geleisteten Überstunden werden durch Freizeit mit einem Zuschlag von % (*mindestens 50 %*) ausgeglichen. Werden die Überstunden nicht durch Freizeit ausgeglichen, so wird der volle Lohn samt einem Zuschlag von % (*mindestens 50 %*) des Nettolohns entrichtet.

⁴ Die zwischen 23 und 6 Uhr geleisteten Überstunden werden durch Freizeit samt einem Zuschlag von % (*mindestens 100 %*) ausgeglichen. Werden die Überstunden nicht durch Freizeit ausgeglichen, so wird der volle Lohn samt einem Zuschlag von % (*mindestens 100 %*) des Nettolohns entrichtet.

11. Urlaub, Ferien und Feiertage

11.1. Ferien (Art. 50 PHV)

¹ Die angestellte Person hat Anspruch auf Wochen bezahlte Ferien pro Jahr.

(Die obligatorische Mindestdauer der jährlichen bezahlten Ferien beträgt:

- vier Wochen ab dem vollendeten 20. Altersjahr;
- fünf Wochen bis zum vollendeten 20. Altersjahr;
- fünf Wochen nach 20 Dienstjahren bei derselben Arbeitgeberin oder demselben Arbeitgeber;
- fünf Wochen nach dem vollendeten 50. Altersjahr und nach fünf Dienstjahren bei derselben Arbeitgeberin oder demselben Arbeitgeber.)

² Die Zeit, während der die angestellte Person die/den Arbeitgeber/in oder Mitglieder der Familie auf Reisen oder in den Ferien begleitet, gilt nicht als Ferien.

³ Während der Ferien hat die angestellte Person Anspruch auf den Barlohn sowie auf eine angemessene Entschädigung für den Naturallohn (Unterkunft und Verpflegung). Die Entschädigung beträgt CHF pro Tag (*Betrag angeben; für die Mindestbeträge siehe Ziffer 6 dieses Vertrags*). Die übrigen Vergütungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers gemäss Ziffer 5 bis 9 bleiben geschuldet.

11.2. Feiertage (Art. 49 PHV)

¹ Die angestellte Person hat Anspruch auf die folgenden in der Schweiz üblichen Feiertage:
1. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Himmelfahrt, Pfingstmontag, 1. August, 25. Dezember, 31. Dezember.

¹ Die angestellte Person hat Anspruch auf Feiertage (*mindestens acht Tage pro Jahr*).
Es handelt sich um folgende Tage:
.....

² Fallen die Feiertage auf einen Sonntag oder auf den wöchentlichen Ruhetag gemäss Ziffer 10.3 dieses Arbeitsvertrags, so müssen sie nicht durch einen zusätzlichen freien Tag ausgeglichen werden.

³ Muss die angestellte Person an einem Feiertag arbeiten, so hat sie zum Ausgleich Anspruch auf einen freien Tag in der folgenden Woche.

12. Auflösung des Arbeitsvertrags

12.1. Während der Probezeit (befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag, Art. 33 PHV)

¹ Jede Partei kann den Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer **Kündigungsfrist von 7 (sieben) Tagen schriftlich** kündigen.

² Die Partei, die die Kündigung ausspricht, muss diese schriftlich begründen, wenn die andere Partei es verlangt.

³ Beide Parteien haben bis zum Ende der Kündigungsfrist alle ihre Pflichten wahrzunehmen.

12.2. Nach der Probezeit

12.2.1. Befristeter Arbeitsvertrag

¹ Der befristete Arbeitsvertrag endet automatisch mit Ablauf des Vertrags.

² Nach der Probezeit gemäss Ziffer 4 dieses Vertrags darf der befristete Arbeitsvertrag nicht mehr gekündigt werden, es sei denn, es besteht ein Grund für eine fristlose Kündigung gemäss Artikel 38 PHV. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann.

³ Vereinbaren die Parteien, dass die angestellte Person die Arbeit vorzeitig einstellt, so hat die/der Arbeitgeber/in die Arbeitgeberpflichten dennoch bis zum Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags wahrzunehmen. Legen die Parteien den Zeitpunkt der Einstellung der Tätigkeit fest, so können sie schriftlich das vorzeitige Ende der Arbeitgeberpflichten vereinbaren.

12.2.2. Unbefristeter Arbeitsvertrag

¹ Jede Partei kann den unbefristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung der folgenden Kündigungsfristen auf das Ende eines Monats schriftlich kündigen:

- ein Monat im ersten Dienstjahr;
- zwei Monate ab dem zweiten Dienstjahr.

² Beide Parteien haben bis zum Ende der Kündigungsfrist alle ihre Pflichten wahrzunehmen. Vereinbaren die Parteien, dass die angestellte Person ihre Arbeit unverzüglich einstellt, so hat die/der Arbeitgeber/in die Arbeitgeberpflichten bis zum Ende der Kündigungsfrist wahrzunehmen.

³ Die Partei, die die Kündigung ausspricht, muss diese schriftlich begründen, wenn die andere Partei es verlangt.

12.3. Kündigungsverbot

Nach Ablauf der Probezeit darf die/der Arbeitgeber/in das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. wenn die angestellte Person ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist:
 - im ersten Dienstjahr: während 30 Tagen;
 - ab dem zweiten und bis zum fünften Dienstjahr: während 90 Tagen;
 - ab dem sechsten Dienstjahr: während 180 Tagen;
- b. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.

13. Streitbeilegung

¹ Die Unterzeichnung dieses Arbeitsvertrags durch die/den Arbeitgeber/in zieht im Einklang mit dem Völkerrecht keinen Verzicht auf Vorrechte und Immunitäten nach sich. Kommt es zu einer Streitigkeit im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag, so bemühen sich die/der Arbeitgeber/in und die angestellte Person um einen Vergleich. Zu diesem Zweck können sie eine beliebige bestehende Schlichtungsstelle wie zum Beispiel das Bureau de l'Amiable compositeur anrufen oder selbst die Modalitäten für eine Beilegung festsetzen.

² Kann die Streitigkeit nicht durch einen Vergleich beigelegt werden, so kann die Partei, die es wünscht, die Streitigkeit der zuständigen richterlichen Behörde unterbreiten. Diese Partei hat gegebenenfalls auf dem üblichen diplomatischen Weg die Aufhebung der Immunität der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers von der Gerichtsbarkeit und von der Vollstreckung zu beantragen.

Dieser Arbeitsvertrag wird in zwei Originalausfertigungen von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und der angestellten Person unterzeichnet. Ein Exemplar ist für die/den Arbeitgeber/in und eines für die angestellte Person bestimmt.

Unterschrift der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers

.....

Ort und Datum

.....

Unterschrift der angestellten Person

.....

Ort und Datum

.....