Beschluss betreffend den Erlass eines Normalarbeitsvertrags für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer

vom 14.04.2021 (Stand 01.01.2026)

Der Staatsrat des Kantons Wallis

eingesehen die Artikel 359 bis 360 des Obligationenrechts (OR);

eingesehen den Artikel 31 des Kantonalen Arbeitsgesetzes vom 12 Mai 2016 (kArG);

eingesehen die Veröffentlichung des Entwurfs eines Normalarbeitsvertrages für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer im Amtsblatt des Kantons Wallis Nummer 10 vom 12. März 2021;

auf Antrag des für das Soziale zuständigen Departements,

beschliesst:

1 Geltungsbereich und Wirkungen

Art. 1 Geltungsbereich

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag gilt für das ganze Gebiet des Kantons Wallis.

[2] Er regelt die Arbeitsverhältnisse zwischen den privaten Arbeitgebern und allen Arbeitnehmern die eine Vollzeitarbeit oder eine Teilzeitarbeit im hauswirtschaftlichem Bereich ausüben.

[3] Im Sinne dieses Normalarbeitsvertrages gelten alle Personen, mit oder ohne Unterkunft die in einem privatem Haushalt angestellt sind namentlich: Hausangestellte, Haushaltshilfen, Küchenhilfen, Koch-Köchin, Gouvernante, Personenbetreuung, Kinderbetreuung, Gärtner-Gärtnerin, Chauffeur, Tierbetreuer-betreuerin.

* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses

[4] Arbeitnehmer im hauswirtschaftlichen Bereich, die in einem landwirtschaftlichem Haushalt arbeiten, sind diesem Normalarbeitsvertrag unterstellt, wenn sie im Jahresdurchschnitt mehr als zwei Drittel ihrer Arbeitszeit im Haushalt tätig sind; ansonsten sind die Arbeitsbedingungen des Normalarbeitsvertrages für landwirtschaftliche Arbeitnehmer anwendbar.

[5] Vom Geltungsbereich dieses Normalarbeitsvertrages ausgeschlossen sind die Personen die gelegentlich Kinder betreuen (baby-sitter) und die Lehrlinge die in einem entsprechendem Vertrag der eidgenössischen Vorschriften der beruflichen Ausbildung verbunden sind.

Art. 2 Wirkungen

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag drückt den Willen zwischen den Vertragsparteien aus, es sei denn sie weichen mit einer schriftlichen Vereinbarung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen der Artikel 361 und 362 des Obligationenrecht (OR) ab.

2 Allgememeine Bestimmungen

Art. 3 Allgemeine Pflichten des Arbeitnehmers

[1] Der Arbeitnehmer hat seine Arbeit sorgfältig auszuführen.

[2] Er hat die privaten, hauswirtschaftlichen Anordnungen zu befolgen und zu dem zur Verfügung gestellten Material Sorge zu tragen.

Art. 4 Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers

[1] Der Arbeitgeber schützt und achtet im Arbeitsverhältnis auf die Persönlichkeit des Arbeitnehmers; er nimmt auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht und sorgt für die Wahrung der Sittlichkeit.

[2] Er hat zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.

3 Dauer und Ende des Arbeitsvertages

Art. 5 Probezeit

[1] Der 1. Monat gilt als Probezeit. Nach Ablauf der Probezeit, ist der Vertrag, sofern keine schriftliche Vereinbarung vorliegt, auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Art. 6 Kündigungsfristen

[1] Jede Partei kann den Arbeitsvertrag kündigen:

a) während der Probezeit, jederzeit unter Einhaltung einer Frist von 7 Tagen;

b) nach Ablauf der Probezeit und bis am Ende des 1. Dienstjahres, 1 Monat im Voraus auf Ende eines Monats;

c) ab dem 2. Dienstjahr, 2 Monate im Voraus auf Ende eines Monats;

d) ab dem 10. Dienstjahr, 3 Monate im Voraus auf Ende eines Monats.

[2] Nach erfolgter Kündigung, ist der Arbeitnehmer die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle und gegebenenfalls anderen Unterkunft erforderliche freie Zeit zu gewähren.

[3] Vorbehalten bleiben die Bestimmungen von Art. 337 bis 337d OR betreffend die fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages aus wichtigem Grund.

Art. 7 Kündigung zur Unzeit

[1] Während des militärischen oder zivilischem Dienstes, einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Niederkunft, kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nur im erlaubtem Rahmen des Artikels 336c OR kündigen.

4 Dauer der Arbeit und Ruhezeit

Art. 8 Dauer der Arbeit

[1] Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 44 Stunden.

[2] Die maximale tägliche Arbeitszeit beträgt 12 Stunden und 30 Minuten, Pausen am Morgen und am Nachmittag von je 15 Minuten inbegriffen.

[3] Eine Pause einer Stunde, nicht inbegriffen in der Arbeitszeit ist für das Mittagessen zu gewähren.

[4] Die tägliche Ruhezeit beträgt mindestens 12 Stunden für die jugendlichen unter 18 Jahren und 11 Stunden für die anderen Arbeitnehmern.

[5] Die Arbeitnehmer, die ausserhalb der effektivenTätigkeiten beim Arbeitgeber anwesend sein müssen, erhalten eine Pikettentschädigung von fünf Franken pro Stunde welche detailliert auf der Lohnabrechnung aufgeführt sein muss. Jeder Einsatz während dieser Zeit zählt als Arbeitszeit und ist gemäss des vereinbarten Lohnes des Artikels 16 des Normalarbeitsvertrags zu bezahlen.

[6] Der Arbeitgeber führt ein schriftliches Verzeichnis der geleisteten Stunden (inbegriffen Überstunden und Pikettdienst) und lässt dieses monatlich vom Arbeitgeber unterzeichnen. Andernfalls gilt das vom Arbeitnehmer geführte Verzeichnis in einem Streitfall als Beweismittel.

Art. 9 Überstunden

[1] Auf Verlangen des Arbeitgebers, muss der Arbeitnehmer, Überstunden ausführen, sofern er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden können.

[2] Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer, kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert 4 Monaten durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen. Die nicht ausgeglichene Überstundenarbeit gibt Anrecht auf den Normallohn samt einem Zuschlag von 25 Prozent.

Art. 10 Schwangere

[1] Schwangere dürfen jederzeit auf blosse Anzeige hin von der Arbeit wegbleiben.

[2] Sie dürfen erst acht Wochen nach ihrer Niederkunft die Arbeit aufnehmen. Stillende Mütter dürfen nach Ablauf von acht Wochen seit ihrer Niederkunft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Der Arbeitgeber wird ihnen die erforderliche Zeit zum Stillen geben.

Art. 11 Wöchentliche Ruhezeit

[1] Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer 2 Ruhetage pro Woche davon mindestens ein ganzer Ruhetag. Der Rest kann in 2 halben Tagen gewährt werden.

[2] An dem Tag an dem ein halber Ruhetag gewährt wird darf die Arbeitszeit nicht 5 Stunden überschreiten.

[3] Die Arbeitnehmer haben ebenfalls Anspruch auf die öffentlichen Feiertage. Für geleistete Arbeit an diesen Tagen haben Sie Anspruch auf Ersatz von gleicher Dauer.

5 Verpflegung und Unterkunft

Art. 12 Verpflegung und Unterkunft

[1] Die Abgabe von Verpflegung und/oder Unterkunft sind Gegenstand einer freien abgeschlossenen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu Beginn des Arbeitsverhältnisses.

[2] Die abgegebene Verpflegung soll gesund und ausreichend sein.

[3] Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Einzelzimmer, welches mit einem Schlüssel abschliessbar ist und den folgenden hygienischen Anforderungen entspricht: es muss sowohl mit Tageslicht und mit künstlichem Licht beleuchtet sein, gut geheizt und ausrechend möbliert sein.

[4] Der Arbeitnehmer soll täglich die geeigneten Toiletten und Badeinrichtungen nutzen können.

6 Ferien und besonderer Urlaub

Art. 13 Ferien

[1] Der Anspruch auf Ferien beträgt 4 Wochen pro Jahr.

[2] Jugendliche Arbeitnehmer bis zum erfüllten 20. Altersjahr sowei die Arbeitnehmer ab dem 50. Altersjahr haben Anrecht auf 5 Ferienwochen pro Jahr.

[3] Die entsprechende Ferienentschädigung beträgt 8,33 Prozent vom Bruttolohn für 4 Wochen Ferien und 10,64 Prozent für 5 Wochen Ferien.

[4] Die Ferientage die vom Arbeitgeber bezahlt werden müssen im Sinne von Art. 14 dieses Normalarbeitsvertrages werden nicht als Ferien berechnet.

[5] Für eine Beschäftigungsdauer unter einem Jahr, sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

[6] Der Lohn während der Ferien muss dem gesamten darauf entfallenden Lohn entsprechen. Er beinhaltet den Lohn in Bar und einer Unterhaltsentschädigung, die den AHV Normen entspricht, sofern diese vom Arbeitgeber gestellt wird.

[7] Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitsnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Haushaltes vereinbart ist.

Art. 14 Feiertage

[1] Die folgenden gesetzlichen Feiertage sind bezahlt (ausgenommen wenn sie auf einen Sonntag fallen): Neujahr (1. Januar), Sankt-Josef (19. März), Auffahrt, Fronleichnam, Nationalfeiertag (1. August), Maria-Himmelfahrt (15. August), Allerheiligen (1. November), Unbefleckte Empfängnis (8. Dezember) und Weihnachten (25. Dezember).

Art. 15 Freie Tage

[1] Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf folgende freie Tage:

a)	Heirat des Arbeitnehmers	3 Tage
b)	Geburt eines Kindes	3 Tage
c)	Heirat eines Kindes	1 Tag
d)	Todesfall des Gatten, Gattin, Kinder	3 Tage
e)	Todesfall von Eltern, Geschwistern, Schwiegereltern	2 Tage
f)	Todesfall von Schwägern, Schwägerin	1 Tag
g)	Wohnungsumzug	1 Tag
h)	Militärische Rekrutierung	1 Tag

7 Lohn

Art. 16 Lohn

[1] Der Lohn soll der beruflichen Ausbildung, der beruflichen Erfahrung und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen.

[2] Der Lohn ist monatlich, bis späterstens am 5. des folgenden Monats zu bezahlen. Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen, auf der alle detaillierten Abzüge ersichtlich sind.

[3] Der Naturallohn wird gemäss den Normen der Alters- und Hinterlassenen Versicherung (AHV) berechnet.

[4] Die minimalen brutto Stundenlöhne, ohne Zuschläge, sind folgendermassen festgelegt:

a) *	unqualifizierter Arbeitnehmer	Fr. 20,35
b) *	unqualifizierter Arbeitnehmer mit mindestens 4 Jahren Berufserfahrung in der Hauswirtschaft	Fr. 22,30
c) *	qualifizierter Arbeitnehmer mit EBA	Fr. 22,30
d) *	qualifizierter Arbeitnehmer mit EFZ	Fr. 24,55

[5] Als gelernte gelten Arbeitnehmer:

a) die über einem eidgenössischen, Berufsattest (EBA) als Hauswirtschaftspraktiker-in oder mit einer abgeschlossenen 2-jährigen beruflichen Grundausbildung, die für die auszuübende hauswirtschaftliche Tätigkeit geeignet ist verfügen;

b) die über einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) als Fachfrau oder Fachmann Hauswirtschaft oder mit einer abgeschlossenen mindestens 3-jährigen beruflichen Grundausbildung, die für die auszuübende hauswirtschaftliche Tätigkeit geeignet ist verfügen.

[6] Der Monatslohn berechnet sich in dem man die im Normalarbeitsvertrag vorgesehen Stundenzahl mit dem Minimallohn gemäss Alinea 4 multipliziert.

8 Versicherungen

Art. 17 Krankentaggeldversicherung

[1] Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse seiner Wahl, welche die Freizügigkeit garantiert, für ein Taggeld gemäss KVG von mindestens 80 Prozent des Lohnes während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgende Tagen, insofern der Arbeitsvertrag einen Monat dauerte oder für mehr als einen Monat abgeschlossen wurde.

[2] Während der Karenzfrist, verpflichtet sich der Arbeitgeber 80 Prozent vom Bruttolohn (AHV) zu bezahlen.

[3] Die Versicherungsprämie wird je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer bezahlt.

Art. 18 Unfallversicherung

[1] Die Arbeitnehmer sind gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) zu versichern. Die entsprechenden Versicherungsprämien für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten gehen zu Lasten des Arbeitgebers, diejenigen für die Nichtberufsunfälle zu Lasten des Arbeitnehmers (Art. 91 UVG).

Art. 19 Berufliche Vorsorge

[1] Die Arbeitnehmer sind gemäss Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) zu versichern.

9 Diverses

Art. 20 Arbeitszeugnis

[1] Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.

[2] Auf Verlangen des Arbeitnehmers kann sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 21 Individuelle Arbeitsstreitigkeiten

[1] Die aus dem Arbeitsvertrag entstehenden Streitigkeiten werden gemäss Artikel 34 und folgende des Kantonalen Arbeitsgesetzes behandelt.

Art. 22 Übergabe des Normalarbeitsvertrages

[1] Bei Abschluss des Arbeitsvertrages übergibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages.

Art. 23 Vorbehalte

[1] Vorbehalten bleiben, beim Inkrafttreten dieses Normalarbeitsvertrages die günstigeren Bedingungen für den Arbeitnehmer.

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Quelle Publikation
14.04.2021	01.05.2021	Erlass	Erstfassung	RO/AGS 2021-041
08.03.2023	01.01.2023	Art. 16 Abs. 4, a)	geändert	RO/AGS 2023-031
08.03.2023	01.01.2023	Art. 16 Abs. 4, b)	geändert	RO/AGS 2023-031
08.03.2023	01.01.2023	Art. 16 Abs. 4, c)	geändert	RO/AGS 2023-031
08.03.2023	01.01.2023	Art. 16 Abs. 4, d)	geändert	RO/AGS 2023-031
06.03.2024	01.01.2024	Art. 16 Abs. 4, a)	geändert	RO/AGS 2024-031
06.03.2024	01.01.2024	Art. 16 Abs. 4, b)	geändert	RO/AGS 2024-031
06.03.2024	01.01.2024	Art. 16 Abs. 4, c)	geändert	RO/AGS 2024-031
06.03.2024	01.01.2024	Art. 16 Abs. 4, d)	geändert	RO/AGS 2024-031
04.03.2026	01.01.2026	Art. 16 Abs. 4, a)	geändert	RO/AGS 2026-029
04.03.2026	01.01.2026	Art. 16 Abs. 4, b)	geändert	RO/AGS 2026-029
04.03.2026	01.01.2026	Art. 16 Abs. 4, c)	geändert	RO/AGS 2026-029
04.03.2026	01.01.2026	Art. 16 Abs. 4, d)	geändert	RO/AGS 2026-029

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Quelle Publikation
Erlass	14.04.2021	01.05.2021	Erstfassung	RO/AGS 2021-041
Art. 16 Abs. 4, a)	08.03.2023	01.01.2023	geändert	RO/AGS 2023-031
Art. 16 Abs. 4, a)	06.03.2024	01.01.2024	geändert	RO/AGS 2024-031
Art. 16 Abs. 4, a)	04.03.2026	01.01.2026	geändert	RO/AGS 2026-029
Art. 16 Abs. 4, b)	08.03.2023	01.01.2023	geändert	RO/AGS 2023-031
Art. 16 Abs. 4, b)	06.03.2024	01.01.2024	geändert	RO/AGS 2024-031
Art. 16 Abs. 4, b)	04.03.2026	01.01.2026	geändert	RO/AGS 2026-029
Art. 16 Abs. 4, c)	08.03.2023	01.01.2023	geändert	RO/AGS 2023-031
Art. 16 Abs. 4, c)	06.03.2024	01.01.2024	geändert	RO/AGS 2024-031
Art. 16 Abs. 4, c)	04.03.2026	01.01.2026	geändert	RO/AGS 2026-029
Art. 16 Abs. 4, d)	08.03.2023	01.01.2023	geändert	RO/AGS 2023-031
Art. 16 Abs. 4, d)	06.03.2024	01.01.2024	geändert	RO/AGS 2024-031
Art. 16 Abs. 4, d)	04.03.2026	01.01.2026	geändert	RO/AGS 2026-029