

Verordnung über die Einreise-, Aufenthalts- und Arbeitsbedingungen der privaten Hausangestellten von Personen, die Vorrechte, Immunitäten und Erleichterungen geniessen (Verordnung über die privaten Hausangestellten, PHV)

vom 6. Juni 2011 (Stand am 1. Juli 2011)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 98 Absatz 2 des Ausländer- und Integrationsgesetzes vom 16. Dezember 2005¹ (AIG)²

und auf Artikel 27 Absatz 2 des Gaststaatgesetzes vom 22. Juni 2007³ (GSG),
verordnet:

1. Kapitel: Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Diese Verordnung regelt, ergänzend zu den Bestimmungen der Gaststaatverordnung vom 7. Dezember 2007⁴ (V-GSG), die Einreise-, Zuweisungs-, Aufenthalts- und Arbeitsbedingungen für private Hausangestellte im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe c GSG.

² Die kantonalen oder gesamtschweizerischen Normalarbeitsverträge für Arbeitnehmende in der Hauswirtschaft sowie alle anderen kantonalen Bestimmungen über die Arbeits- und Lohnbedingungen von Arbeitnehmenden in der Hauswirtschaft sind nicht auf die von dieser Verordnung erfassten Personen anwendbar.

³ Diese Verordnung gilt nicht für:

- a. Mitglieder des Dienstpersonals (Art. 3) und Mitglieder des lokalen Personals diplomatischer Missionen, ständiger Missionen oder anderer Vertretungen bei zwischenstaatlichen Organisationen und konsularischen Posten im Sinne von Artikel 5 V-GSG;
- b. private Hausangestellte mit Schweizer Staatsangehörigkeit sowie solche mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die im Besitz einer Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung sind oder denen vorläufige Aufnahme gewährt wurde;

AS 2011 2425

¹ SR 142.20

² Der Titel wurde in Anwendung von Art. 12 Abs. 2 des Publikationsgesetzes vom 18. Juni 2004 (SR 170.512) auf den 1. Jan. 2019 angepasst. Diese Anpassung wurde im ganzen Text vorgenommen.

³ SR 192.12

⁴ SR 192.121

- c. private Hausangestellte, die Mitglieder von Sondermissionen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe g GSG oder Delegierte internationaler Konferenzen für vorübergehende Aufenthalte in der Schweiz begleiten, sofern diese Mitglieder von Sondermissionen oder diese Delegierten nicht ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Schweiz haben.

⁴ Sie ist auf private Hausangestellte, die Angehörige eines Mitgliedstaats der Europäischen Union oder der EFTA sind und die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung nicht ständig in der Schweiz ansässig waren, nur dann anwendbar, wenn das Abkommen vom 21. Juni 1999⁵ zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit keine abweichenden Bestimmungen enthält oder wenn diese Verordnung günstigere Bestimmungen vorsieht

Art. 2 Begriff der privaten Hausangestellten

¹ Als private Hausangestellte gelten, in Übereinstimmung mit Artikel 1 Buchstabe h des Wiener Übereinkommens vom 18. April 1961⁶ über diplomatische Beziehungen und Artikel 1 Buchstabe i des Wiener Übereinkommens vom 24. April 1963⁷ über konsularische Beziehungen Personen, die im häuslichen Dienst von begünstigten Personen im Sinne von Artikel 2 Absatz 2 Buchstaben a und b GSG, welche berechtigt sind, einen privaten Hausangestellten einzustellen (Arbeitgeber), beschäftigt sind und die im Besitz einer Legitimationskarte F des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA) sind. Die Legitimationskarte ist massgebend.

² Private Hausangestellte sind nicht Angestellte des institutionellen Begünstigten, für den die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber tätig ist. Sie werden von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber auf der Grundlage eines privatrechtlichen Arbeitsvertrags angestellt.

³ Als häuslicher Dienst gelten alle von privaten Hausangestellten am Wohnsitz der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers wahrgenommenen Tätigkeiten wie Hausarbeiten, Kochen, Service, Wäsche, Kinderbetreuung und Gartenarbeiten.

Art. 3 Begriff der Mitglieder des Dienstpersonals

¹ Als Mitglieder des Dienstpersonals gelten, in Übereinstimmung mit Artikel 1 Buchstabe g des Wiener Übereinkommens vom 18. April 1961⁸ über diplomatische Beziehungen und mit Artikel 1 Buchstabe f des Wiener Übereinkommens vom 24. April 1963⁹ über konsularische Beziehungen, die Bediensteten des Entsendestaates, die als Mitglieder der betreffenden Mission oder Vertretung oder des betreffenden konsularischen Postens im Dienst der diplomatischen Mission, der ständigen

⁵ SR 0.142.112.681

⁶ SR 0.191.01

⁷ SR 0.191.02

⁸ SR 0.191.01

⁹ SR 0.191.02

Mission oder einer anderen Vertretung bei zwischenstaatlichen Organisationen oder eines konsularischen Postens stehen.

² Diese Personen sind Angestellte des Entsendestaates. Sie unterstehen dem öffentlichen Recht dieses Staates. Sie sind in der Regel im Fahr-, Weibel- oder Hauswartinendienst oder bei der Reinigung oder Instandhaltung der Räumlichkeiten der Kanzlei oder der Residenz des Missionschefs oder der Missionschefin oder des Postenchefs oder der Postenchefin beschäftigt.

2. Kapitel: Zur Einstellung privater Hausangestellter berechnigte Personen

Art. 4 Diplomatische Missionen und ständige Missionen oder andere Vertretungen bei zwischenstaatlichen Organisationen

¹ Die folgenden Mitglieder diplomatischer Missionen sowie ständiger Missionen oder anderer Vertretungen bei zwischenstaatlichen Organisationen sind berechnigt, private Hausangestellte einzustellen, sofern sie in der Schweiz ansässig sind und eine entsprechende, vom EDA ausgestellte Legitimationskarte besitzen:

- a. Missionschefs und Missionschefinnen (Legitimationskarte B);
- b. Mitglieder des diplomatischen Personals (Legitimationskarte C);
- c. Mitglieder des Verwaltungs- und technischen Personals (Legitimationskarte D).

² Personen nach Absatz 1, die die schweizerische Staatsangehörigkeit oder eine Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung gemäss AIG besitzen, sind nicht berechnigt, private Hausangestellte einzustellen, die im Besitz einer Legitimationskarte sind.

Art. 5 Konsularische Posten

¹ Die folgenden Mitglieder konsularischer Posten sind berechnigt, private Hausangestellte einzustellen, sofern sie in der Schweiz ansässig sind und eine entsprechende, vom EDA ausgestellte Legitimationskarte besitzen:

- a. Berufskonsularbeamte, die konsularische Posten leiten (Legitimationskarte K mit rosa Balken);
- b. Berufskonsularbeamte (Legitimationskarte K mit rosa Balken);
- c. Berufskonsularangestellte (Legitimationskarte K mit blauem Balken).

² Personen nach Absatz 1, die die schweizerische Staatsangehörigkeit oder eine Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung gemäss AIG besitzen, sind nicht berechnigt, private Hausangestellte einzustellen, die im Besitz einer Legitimationskarte sind.

Art. 6 Andere institutionelle Begünstigte

¹ Die folgenden Personen, die Mitglieder des Personals einer zwischenstaatlichen Organisation, einer internationalen Institution, eines Sekretariats oder anderen durch einen völkerrechtlichen Vertrag eingesetzten Organs, einer unabhängigen Kommission, eines internationalen Gerichtshofs oder eines Schiedsgerichts im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 GSG sind, sind berechtigt, private Hausangestellte einzustellen, sofern sie in der Schweiz ansässig sind und eine entsprechende, vom EDA ausgestellte Legitimationskarte besitzen:

- a. Mitglieder der hohen Direktion (Legitimationskarte B);
- b. hohe Beamte (Legitimationskarte C);
- c. Beamte der Kategorie Berufspersonal (Legitimationskarte D).

² Personen nach Absatz 1, die die schweizerische Staatsangehörigkeit besitzen, sind nicht berechtigt, private Hausangestellte zu beschäftigen, die im Besitz einer Legitimationskarte sind.

Art. 7 Anzahl privater Hausangestellter pro Haushalt

¹ Pro Haushalt ist eine private Hausangestellte oder ein privater Hausangestellter zulässig.

² Folgenden Personen kann die Bewilligung erteilt werden, mehrere private Hausangestellte zu beschäftigen:

- a. Chefs und Chefinnen diplomatischer Missionen;
- b. Chefs und Chefinnen ständiger Missionen oder anderer Vertretungen bei zwischenstaatlichen Organisationen;
- c. Berufskonsularbeamten, die konsularische Posten leiten;
- d. Mitgliedern der hohen Direktion der in Artikel 6 Absatz 1 genannten institutionellen Begünstigten.

³ Wenn besondere Umstände es rechtfertigen, kann weiteren Personen, die berechtigt sind, private Hausangestellte zu beschäftigen, in Ausnahmefällen die Bewilligung erteilt werden, mehrere private Hausangestellte zu beschäftigen.

⁴ Das Protokoll oder die Schweizer Mission entscheidet von Fall zu Fall. Berücksichtigt wird dabei insbesondere, ob:

- a. mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber oder dem zuständigen institutionellen Begünstigten Arbeitsstreitigkeiten vorangegangen sind;
- b. die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber oder der institutionelle Begünstigte Schulden bei Gläubigern in der Schweiz hat.

Art. 8 Vorrang privater Hausangestellter, die sich bereits in der Schweiz befinden

¹ Wer eine private Hausangestellte oder einen privaten Hausangestellten aus dem Ausland engagieren will, muss vorher in der Schweiz unter den stellensuchenden

privaten Hausangestellten im Sinne dieser Verordnung erfolglos eine Person gesucht haben, die willens und fähig ist, diese Stelle zu übernehmen. Das Protokoll oder die Schweizer Mission entscheidet in Anbetracht der Umstände, mit welchen Dokumenten nachgewiesen werden muss, dass die Suche ohne Erfolg war.

² Wer bei der Einreise in die Schweiz von einer oder einem bereits vor der Versetzung in die Schweiz eingestellten privaten Hausangestellten begleitet wird, kann von der Verpflichtung befreit werden, eine private Hausangestellte oder einen privaten Hausangestellten in der Schweiz zu suchen.

3. Kapitel: Zulassungsvoraussetzungen und Aufenthaltsbedingungen

Art. 9 Allgemeine Voraussetzungen

¹ Die privaten Hausangestellten müssen, soweit andere Bestimmungen dieser Verordnung nichts anders vorsehen, alle folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a. Sie haben das 18. Altersjahr vollendet.
- b. Sie sind nicht Familienangehöriger ihrer Arbeitgeberin oder ihres Arbeitgebers.
- c. Sie besitzen einen gültigen Nationalpass.
- d. Sie verpflichten sich, allein in die Schweiz zu kommen. Die Einreise in die Schweiz, die Zulassung, der Aufenthalt und die Erwerbstätigkeit von Personen, die sie begleiten möchten, richten sich nach dem AIG; Artikel 16 Absatz 2 bleibt vorbehalten.
- e. Sie arbeiten Vollzeit.
- f. Sie arbeiten nur für eine einzige Arbeitgeberin oder einen einzigen Arbeitgeber, die oder der berechtigt ist, eine private Hausangestellte oder einen privaten Hausangestellten im Sinne dieser Verordnung zu beschäftigen. Artikel 11 bleibt vorbehalten.
- g. Sie leben und arbeiten im Haushalt ihrer Arbeitgeberin oder ihres Arbeitgebers. Artikel 30 Absätze 4 und 5 bleibt vorbehalten.
- h. Sie haben zur Kenntnis genommen, dass sie nur so lange zum Aufenthalt in der Schweiz berechtigt sind, wie sie im Dienst einer Person stehen, die aufgrund dieser Verordnung berechtigt ist, eine private Hausangestellte oder einen privaten Hausangestellten zu beschäftigen.
- i. Sie verfügen über genügende Kenntnis einer Amtssprache des Bundes oder des Englischen, Spanischen oder Portugiesischen, um sich während des Aufenthaltes in der Schweiz ohne Dolmetschhilfe mit dem EDA zu verständigen.

² Private Hausangestellte sind nicht berechtigt, in der Schweiz oder bei einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber im Sinne dieser Verordnung eine Nebenerwerbstätigkeit auszuüben, selbst wenn sie nicht genügend Arbeit erhalten. Artikel 11 bleibt vorbehalten.

Art. 10 Arbeitsvertrag

¹ Zwischen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und der oder dem privaten Hausangestellten ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag in einer Sprache nach Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe i zu unterzeichnen. Diese Bestimmung soll klare und transparente Arbeitsbedingungen gewährleisten.

² Der Arbeitsvertrag folgt dem vom EDA abgefassten Musterarbeitsvertrag. Er enthält namentlich eine Musterlohnabrechnung, die integraler Bestandteil des Vertrags ist. Abweichungen sind ausschliesslich zugunsten der oder des privaten Hausangestellten zulässig.

³ Die Einreisebewilligung und die Ausstellung der Legitimationskarte sind abhängig von der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags.

⁴ Gemäss Artikel 320 des Obligationenrechts (OR)¹⁰ können sich die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und die privaten Hausangestellten nicht auf das Fehlen eines schriftlichen Vertrags berufen, um sich den Pflichten zu entziehen, die sie nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen als Arbeitgebende und Arbeitnehmende erfüllen müssen.

Art. 11 Gleichzeitige Beschäftigung bei zwei Arbeitgeberinnen
oder Arbeitgebern

¹ In Ausnahmefällen kann privaten Hausangestellten bewilligt werden, gleichzeitig bei höchstens zwei Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern zu arbeiten.

² Das Gesuch ist dem Protokoll oder der Schweizer Mission von der ersten Arbeitgeberin oder dem ersten Arbeitgeber (Abs. 4) über den entsprechenden institutionellen Begünstigten einzureichen.

³ Beide Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber müssen berechtigt sein, eine private Hausangestellte oder einen privaten Hausangestellten im Sinne dieser Verordnung zu beschäftigen.

⁴ Wer eine private Hausangestellte oder einen privaten Hausangestellten als erstes beschäftigt hat, gilt als Hauptarbeitgeberin oder Hauptarbeitgeber und nimmt gegenüber den Schweizer Behörden alle Pflichten und Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit dieser Beschäftigung wahr.

⁵ Die Gesamtzahl der Arbeitsstunden einer oder eines privaten Hausangestellten entspricht einer Vollzeitstelle und darf diese nicht überschreiten (Art. 46).

⁶ Der Arbeitsvertrag zwischen der zweiten Arbeitgeberin oder dem zweiten Arbeitgeber und der oder dem privaten Hausangestellten sieht eine automatische Kündigung des Arbeitsvertrages spätestens zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsvertrages mit der ersten Arbeitgeberin oder dem ersten Arbeitgeber vor. Der Anspruch der oder des privaten Hausangestellten auf eine Legitimationskarte fällt dahin, sofern nicht die zweite Arbeitgeberin oder der zweite Arbeitgeber bereit ist und vom Protokoll oder der Schweizer Mission die Bewilligung erhalten hat, die betreffende Person vollzeitlich einzustellen.

¹⁰ SR 220

Art. 12 Gemeinsam als private Hausangestellte beschäftigte Ehepaare

¹ Ehepaare dürfen in begründeten Ausnahmefällen ihre Arbeitgeberin oder ihren Arbeitgeber in die Schweiz begleiten, sofern sie alle folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a. Der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber kann gemäss Artikel 7 Absatz 2 die Bewilligung erteilt werden, mehrere private Hausangestellte zu beschäftigen.
- b. Das Ehepaar war bereits vor der Versetzung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers in die Schweiz bei dieser Person beschäftigt.
- c. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nimmt die nötigen Anpassungen der Arbeitsverträge vor, damit diese der vorliegenden Verordnung entsprechen.
- d. Die beiden privaten Hausangestellten sind vollzeitlich und ausschliesslich bei dieser Arbeitgeberin oder diesem Arbeitgeber beschäftigt und nicht berechtigt, auf dem Schweizer Arbeitsmarkt oder bei einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber im Sinne dieser Verordnung eine Nebenerwerbstätigkeit anzunehmen.
- e. Die Dauer des Aufenthalts beider privater Hausangestellter in der Schweiz beschränkt sich auf die Dauer des dienstlichen Aufenthalts der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers.
- f. Die Einreise in die Schweiz, die Zulassung, der Aufenthalt und die Erwerbstätigkeit von Personen, die das als private Hausangestellte beschäftigte Ehepaar begleiten möchten, richten sich nach dem AIG.
- g. Beide privaten Hausangestellten erfüllen je alle anderen für private Hausangestellte geltenden Voraussetzungen, namentlich die in Artikel 9 genannten.

² Ehepaare, die gemeinsam als private Hausangestellte angestellt sind, sind in der Schweiz weder einzeln noch als Paar berechtigt, die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber zu wechseln.

Art. 13 Arbeitgeberwechsel und Aufenthalt in der Schweiz nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Private Hausangestellte können jederzeit die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber wechseln. Artikel 12 Absatz 2 bleibt vorbehalten.

² Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses können private Hausangestellte innert einer Frist von höchstens zwei Monaten nach dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis endete, eine andere Arbeitgeberin oder einen anderen Arbeitgeber im Sinne dieser Verordnung suchen. Das neue Arbeitsverhältnis muss spätestens zum Zeitpunkt des Ablaufs der Zweimonatsfrist wirksam werden.

³ Private Hausangestellte, die innert der Frist nach Absatz 2 keine neue Stelle finden oder deren Legitimationskarte aus einem anderen Grund verfallen ist, müssen die Schweiz verlassen.

⁴ Private Hausangestellte, die gemäss dieser Verordnung in die Schweiz eingereist sind, können sich nicht auf die Anzahl der im Besitz einer Legitimationskarte des EDA in der Schweiz verbrachten Jahre berufen, um einen Anspruch auf eine Auf-

enthaltbewilligung gemäss AIG geltend zu machen. Wollen sie in der Schweiz bleiben, ohne von einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber im Sinne dieser Verordnung beschäftigt zu werden, müssen sie die vom AIG vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen.

Art. 14 Zivilstandswechsel privater Hausangestellter während des Arbeitsverhältnisses

¹ Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben über den institutionellen Begünstigten, für den sie tätig sind, jeden Zivilstandswechsel in Zusammenhang mit der oder dem privaten Hausangestellten, wie Eheschliessung, Mutter- oder Vaterschaft oder Todesfall unverzüglich dem Protokoll oder der Schweizer Mission zu melden.

² Eine Fotokopie des entsprechenden Zivilstandsdokuments ist der Mitteilung an das Protokoll oder die Schweizer Mission beizulegen.

Art. 15 Eheschliessung oder Eintragung einer Partnerschaft während des Arbeitsverhältnisses

Geht die oder der private Hausangestellte während des Arbeitsverhältnisses in der Schweiz oder im Ausland eine Ehe oder eine eingetragene Partnerschaft ein, so erwirbt die Ehegattin oder der Ehegatte, die Partnerin oder der Partner keinen Anspruch auf eine Aufenthaltsbewilligung aufgrund der Ehe oder der eingetragenen Partnerschaft und erhält keine Legitimationskarte.

Art. 16 Mutter- oder Vaterschaft

¹ Wird die oder der private Hausangestellte während des Arbeitsverhältnisses Mutter oder Vater, so kann sie oder er bis zum Ablauf des Arbeitsvertrages in der Schweiz bleiben. Wurde das Kind in der Schweiz geboren und hat die oder der private Hausangestellte die elterliche Sorge und Obhut inne, so kann sie oder er das Kind bei sich behalten. Sie oder er darf jedoch am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber wechseln, es sei denn, eine der folgenden Bedingungen sei erfüllt:

- a. Sie oder er beschliesst, das Kind während des Aufenthalts in der Schweiz im Ausland in Betreuung zu geben.
- b. Sie oder er erhält für sich selbst und für das Kind eine Aufenthaltsbewilligung gemäss AIG; in diesem Fall ist diese Verordnung nicht mehr auf sie oder ihn anwendbar (Art. 1 Abs. 3 Bst. b).
- c. Die Obhut des Kindes wird dem anderen Elternteil zugesprochen, der sich rechtmässig in der Schweiz aufhält und Anspruch auf Familiennachzug geltend machen kann, sofern das Kind von der zuständigen Behörde eine Aufenthaltsbewilligung erhält, die mit der Bewilligung des Elternteils, der die Obhut innehat, verknüpft ist, oder sofern das Kind über das Schweizer Bürgerrecht verfügt.

² In begründeten Ausnahmefällen kann Absatz 1 auf Kinder angewendet werden, die im Ausland geboren sind. Dies kann namentlich der Fall sein, wenn die private

Hausangestellte zur Niederkunft in ihr Heimatland gereist ist. Das Protokoll oder die Mission entscheidet im Einzelfall.

³ Die oder der private Hausangestellte trägt alle Kosten, die mit dem Kind verbunden sind. Die Pflichten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers bezüglich Unterkunft und Verpflegung (Art. 30) erstrecken sich nicht auf das Kind. Hat das Kind Wohnsitz in der Schweiz, so ist die oder der private Hausangestellte verpflichtet, auf eigene Kosten eine obligatorische Krankenpflegeversicherung nach dem Bundesgesetz vom 18. März 1994¹¹ über die Krankenversicherung (KVG) abzuschliessen. Diese Pflichten gelten für beide Eltern, wenn beide Wohnsitz in der Schweiz haben.

⁴ Der institutionelle Begünstigte, für den die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber tätig ist, informiert das Protokoll oder die Schweizer Mission unverzüglich darüber, dass die oder der private Hausangestellte Mutter oder Vater geworden ist und die elterliche Sorge und die Obhut des Kindes innehat; er beantragt die Ausstellung einer Legitimationskarte auf den Namen des Kindes.

4. Kapitel: Einstellung privater Hausangestellter im Ausland

1. Abschnitt: Personen, die der Visumpflicht unterliegen

Art. 17 Einzureichende Unterlagen

¹ Dem Visumantrag ist eine Kopie des von der oder dem privaten Hausangestellten und von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber unterzeichneten Arbeitsvertrags beizulegen (Art. 10).

² Das EDA bestimmt, welche weiteren Unterlagen einzureichen sind.

Art. 18 Verfahren

¹ Der institutionelle Begünstigte, für den die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber tätig ist, reicht die erforderlichen Unterlagen beim Protokoll oder bei der Schweizer Mission ein. Das Protokoll oder die Schweizer Mission visiert diese Unterlagen und sendet sie an den institutionellen Begünstigten zuhanden der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zurück.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber stellt der oder dem privaten Hausangestellten die vom Protokoll oder der Schweizer Mission visierten Dokumente zu, damit die oder der private Hausangestellte den Visumantrag bei der zuständigen Schweizer Vertretung einreichen kann.

³ Private Hausangestellte müssen in der für den eigenen Wohnort zuständigen Schweizer Vertretung persönlich vorsprechen, um den Visumantrag einzureichen und ihr Visum entgegenzunehmen.

¹¹ SR 832.10

⁴ Hat die oder der private Hausangestellte alle für das Visum erforderlichen Unterlagen vorgelegt, so ist es Aufgabe der zuständigen Schweizer Vertretung:

- a. sich zu vergewissern, dass die oder der private Hausangestellte über genügend Sprachkenntnisse im Sinne von Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe i verfügt;
- b. sich zu vergewissern, dass die oder der private Hausangestellte den Inhalt des Arbeitsvertrags und insbesondere die Bestimmungen über Arbeitszeiten, Ferien, Entlöhnung und Sozialversicherungen verstanden hat;
- c. die private Hausangestellte oder den privaten Hausangestellten über die Lebenshaltungskosten in der Schweiz zu informieren.

⁵ Nachdem sich die zuständige Schweizer Vertretung vergewissert hat, dass die oder der private Hausangestellte den Inhalt des Arbeitsvertrages verstanden hat, lässt sie die betreffende Person eine Bestätigung unterzeichnen; diese Bestätigung wird im Dossier zum Visumantrag abgelegt und in Kopie an die private Hausangestellte oder den privaten Hausangestellten abgegeben.

⁶ Das EDA legt die Einzelheiten des Verfahrens fest.

2. Abschnitt: Personen, die nicht der Visumpflicht unterliegen

Art. 19 Einzureichende Unterlagen

¹ Dem Einstellungsgesuch ist eine Kopie des von der oder dem privaten Hausangestellten und von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber unterzeichneten Arbeitsvertrages beizulegen (Art. 10).

² Das EDA bestimmt, welche weiteren Unterlagen einzureichen sind.

³ Der institutionelle Begünstigte, für den die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber tätig ist, reicht das Einstellungsgesuch beim Protokoll oder bei der Schweizer Mission ein. Das Protokoll oder die Schweizer Mission visiert die Unterlagen und sendet sie an den institutionellen Begünstigten zuhanden der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zurück.

⁴ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat der oder dem privaten Hausangestellten die vom Protokoll oder der Schweizer Mission visierten Dokumente zuzustellen, damit sie oder er sie bei der Einreise in die Schweiz den zuständigen Behörden vorlegen kann.

5. Kapitel: Einstellung privater Hausangestellter in der Schweiz

Art. 20 Grundsatz

Private Hausangestellte können vor Ort in der Schweiz eingestellt werden, wenn sie die Voraussetzungen gemäss dieser Verordnung erfüllen.

Art. 21 Ausnahmen

Folgende Personen dürfen nicht vor Ort in der Schweiz eingestellt werden:

- a. Personen mit unbefugtem Aufenthalt in der Schweiz;
- b. Personen, gegen die ein Zulassungs-, Wegweisungs- oder Ausschaffungsverfahren hängig ist;
- c. Asylsuchende;
- d. Personen, die sich vorübergehend in der Schweiz aufhalten, namentlich als Touristen, Besucher, Studierende, Praktikanten oder Kurgäste;
- e. ehemalige private Hausangestellte, die bei Ablauf ihres vorherigen Arbeitsverhältnisses im Besitz einer Legitimationskarte des EDA waren und bei denen die Frist für den Arbeitgeberwechsel nach Artikel 13 Absatz 2 abgelaufen ist;
- f. ehemalige Mitglieder des Dienstpersonals oder des lokalen Personals, deren vorheriges Arbeitsverhältnis länger als einen Monat abgelaufen ist, sowie deren Angehörige;
- g. ehemalige Mitglieder des Dienstpersonals oder des lokalen Personals und Mitglieder ihrer Familien, welche die von dieser Verordnung vorgesehenen Zulassungsvoraussetzungen nicht erfüllen.

Art. 22 Verfahren

¹ Der institutionelle Begünstigte, für den die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber tätig ist, legt dem Protokoll oder der Schweizer Mission im Rahmen der Beantragung einer Legitimationskarte die einzureichenden Unterlagen vor (Art. 25).

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber stellt sicher, dass die in der Schweiz als private Hausangestellte oder als privater Hausangestellter eingestellte Person Kopien der einzureichenden Unterlagen erhält.

³ Das EDA legt die Einzelheiten des Verfahrens fest.

6. Kapitel: Legitimationskarte**Art. 23** Ausweis

Die vom EDA ausgestellte Legitimationskarte dient privaten Hausangestellten als Ausweis. Sie verleiht den privaten Hausangestellten oder den Personen, die sie begleiten möchten, keinen Anspruch auf eine Aufenthaltsbewilligung gemäss AIG.

Art. 24 Antrag auf Ausstellung einer Legitimationskarte für im Ausland eingestellte private Hausangestellte

¹ Unmittelbar nach der Ankunft einer oder eines privaten Hausangestellten in der Schweiz lässt der institutionelle Begünstigte, für den die Arbeitgeberin oder der

Arbeitgeber tätig ist, dem Protokoll oder der Schweizer Mission einen Antrag auf Ausstellung einer Legitimationskarte mit einer Verbalnote zukommen.

² Private Hausangestellte müssen beim Protokoll oder der Schweizer Mission persönlich vorsprechen, um ihre Legitimationskarte entgegenzunehmen.

³ Das Protokoll oder die Schweizer Mission kann Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber zu persönlichem Erscheinen auffordern, um sich zu vergewissern, dass sie ihre Arbeitgeberpflichten kennen.

⁴ Das EDA legt die Einzelheiten des Verfahrens fest und bestimmt, welche Unterlagen einzureichen sind.

Art. 25 Antrag auf Ausstellung einer Legitimationskarte für in der Schweiz eingestellte private Hausangestellte

¹ Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses lässt der institutionelle Begünstigte, für den die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber tätig ist, dem Protokoll oder der Schweizer Mission einen Antrag auf Ausstellung einer Legitimationskarte mit einer Verbalnote sowie namentlich einer Kopie des von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und der oder dem privaten Hausangestellten unterzeichneten Arbeitsvertrags zukommen (Art. 10).

² Das Protokoll oder die Schweizer Mission kann private Hausangestellte auffordern, persönlich vorzusprechen, um ihre Legitimationskarte entgegenzunehmen.

³ Das Protokoll oder die Schweizer Mission kann Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber zu persönlichem Erscheinen auffordern, um sich zu vergewissern, dass sie ihre Arbeitgeberpflichten kennen.

⁴ Das EDA legt die Einzelheiten des Verfahrens fest und bestimmt, welche weiteren Unterlagen einzureichen sind.

Art. 26 Erneuerung der Legitimationskarte

¹ Bei Ablauf der Gültigkeit der Legitimationskarte einer oder eines privaten Hausangestellten beantragt der institutionelle Begünstigte, für den die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber tätig ist, beim Protokoll oder der Schweizer Mission eine Erneuerung der Legitimationskarte. Dem Antrag muss ein Nachweis der Zugehörigkeit zu den obligatorischen Sozialversicherungen (z.B. Versicherungsausweis oder -police) beiliegen. Das Protokoll oder die Schweizer Mission kann die Vorlage weiterer Dokumente verlangen, namentlich eine Kopie des von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und der oder dem privaten Hausangestellten unterzeichneten Arbeitsvertrages oder den Nachweis der Zahlung der obligatorischen Sozialversicherungs- und der Krankenversicherungsbeiträge.

² Das Protokoll oder die Schweizer Mission kann private Hausangestellte auffordern, persönlich und nicht in Begleitung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers oder von dessen Vertretung vorzusprechen, um ihre neue Legitimationskarte entgegenzunehmen.

Art. 27 Rückgabe der Legitimationskarte

¹ Endet das Arbeitsverhältnis, so hat der institutionelle Begünstigte, für den die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber tätig ist, unverzüglich das Protokoll oder die Schweizer Mission zu benachrichtigen.

² Die oder der private Hausangestellte übergibt der bisherigen Arbeitgeberin oder dem bisherigen Arbeitgeber die Legitimationskarte; die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber leitet sie über den institutionellen Begünstigten, für den sie oder er tätig ist, an das Protokoll oder die Schweizer Mission weiter.

7. Kapitel: Arbeits- und Lohnbedingungen**1. Abschnitt: Allgemeine Bedingungen****Art. 28** Grundsätze

¹ Das Arbeitsverhältnis zwischen privaten Hausangestellten und ihren Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern untersteht schweizerischem Recht, insbesondere dieser Verordnung und dem OR¹².

² Der Arbeitsvertrag darf nicht zuungunsten der oder des privaten Hausangestellten von dieser Verordnung abweichen.

Art. 29 Schutz und Achtung privater Hausangestellter

¹ Gemäss Artikel 328 OR¹³ sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, die Persönlichkeit ihrer privaten Hausangestellten zu achten. Sie müssen auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit sorgen. Sie müssen insbesondere dafür sorgen, dass private Hausangestellte nicht sexuell belästigt werden. Dazu müssen sie entsprechende Arbeitsbedingungen gewährleisten. Soweit private Hausangestellte mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber in häuslicher Gemeinschaft leben (Art. 30), gelten diese Bestimmungen sowohl während als auch ausserhalb der Arbeitszeiten.

² Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen die privaten Hausangestellten entsprechend ihrer Ausbildung und ihren Fähigkeiten beschäftigen.

³ Angemessene Arbeitsbedingungen müssen den privaten Hausangestellten zumutbare Lebensumstände bieten. Dazu zählen der Schutz der Persönlichkeit und die Achtung der Person, die Einhaltung der vereinbarten Vertragsbedingungen, namentlich die Einhaltung der Arbeitszeiten und der Ausgleich von Überzeitarbeit, die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten, der Ferien und der Feiertage, die Einhaltung der Vereinbarungen über Unterkunft und Verpflegung sowie die Zahlung des Lohns und der Prämien der obligatorischen Versicherungen.

⁴ Die privaten Hausangestellten müssen sich ausserhalb ihrer Arbeitszeiten frei bewegen können. Insbesondere müssen sie die Möglichkeit haben, den Haushalt der

¹² SR 220

¹³ SR 220

Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zu verlassen und ihre Freizeit unabhängig von der Familie der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zu verbringen.

⁵ Die privaten Hausangestellten müssen frei über ihre Personaldokumente wie Pass, EDA-Legitimationskarte oder Bankkarte verfügen können.

Art. 30 Unterkunft und Verpflegung privater Hausangestellter

¹ Die privaten Hausangestellten haben im Haushalt der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers Anspruch auf ein eigenes Zimmer. Dieses muss:

- a. hygienischen Anforderungen genügen;
- b. abgeschlossen werden können;
- c. mit natürlichem und künstlichem Licht gut beleuchtet sein;
- d. gut beheizt und belüftet sein;
- e. über die erforderlichen Möbel wie Bett, abschliessbaren Kleiderschrank, Stuhl und Tisch verfügen.

² Die privaten Hausangestellten müssen die Möglichkeit haben, zumutbare sanitäre Anlagen zu benutzen.

³ Sie haben Anspruch auf eine gesunde und ausreichende Verpflegung und auf drei Mahlzeiten am Tag (morgens, mittags und abends).

⁴ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann der oder dem privaten Hausangestellten eine Unterkunft ausserhalb des Haushalts zur Verfügung stellen. Hierbei sind folgende Mindestbedingungen zu erfüllen:

- a. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann nachweisen, dass für die Beförderung zwischen der bereitgestellten Unterkunft und dem Haushalt der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers geeignete Transportmittel zur Verfügung stehen und dass dies nicht nur für die regulären Arbeitszeiten gilt, sondern auch dann, wenn ausserhalb dieser Arbeitszeiten Überstunden erforderlich sind.
- b. Die bereitgestellte Unterkunft entspricht den Mindestanforderungen nach Absatz 1.
- c. Die bereitgestellte Unterkunft bietet die Möglichkeit, vollwertige Mahlzeiten zuzubereiten.
- d. Die gesamte Miete einschliesslich der Nebenkosten wird ohne Lohnabzug von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber bezahlt.

⁵ Die privaten Hausangestellten können sich für eine externe Unterkunft entscheiden, wenn sie nicht gemäss Absatz 1 im Haushalt der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers wohnen wollen oder wenn ihnen die Unterkunft, die die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber gemäss Absatz 4 bereitstellt, nicht zusagt. Ist dies der Fall, so zahlt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der oder dem privaten Hausangestellten eine angemessene Wohnungszulage, die mindestens der Summe entspricht, die in

der Beitragsskala von Artikel 11 der Verordnung vom 31. Oktober 1947¹⁴ über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) zur Berechnung des massgebenden Lohns im Sinne der Alters- und Hinterlassenenversicherung vorgesehen ist. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss die private Hausangestellte oder den privaten Hausangestellten gegebenenfalls so lange nach den Vorschriften von Absatz 1 oder 4 unterbringen, bis die private Hausangestellte oder der private Hausangestellte selbst eine Unterkunft gefunden hat.

⁶ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss dem Protokoll oder der Schweizer Mission über den institutionellen Begünstigten, für den die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber tätig ist, jede Adressänderung der oder des privaten Hausangestellten unverzüglich melden.

Art. 31 Sorgfalts- und Treuepflicht privater Hausangestellter

¹ Gemäss Artikel 321a OR¹⁵ haben die privaten Hausangestellten die ihnen übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen. Sie müssen die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers in guten Treuen wahren und sich an die Hausordnung halten; diese muss die Interessen beider Seiten angemessen berücksichtigen.

² Die privaten Hausangestellten sind durch die Treuepflicht gebunden; sie müssen die Informationen, von denen sie im Rahmen ihrer Arbeit Kenntnis erlangen, vertraulich behandeln.

2. Abschnitt: Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 32 Dauer der Anstellung

¹ Das Arbeitsverhältnis beginnt mit der Ankunft der oder des privaten Hausangestellten in der Schweiz oder, sofern bereits eine Legitimationskarte des EDA in der Schweiz besteht (Wechsel der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers), an dem Tag, der im Arbeitsvertrag festgelegt wurde.

² Es ist je nach den im Arbeitsvertrag vereinbarten Bedingungen unbefristet oder befristet.

Art. 33 Probezeit

¹ Der Arbeitsvertrag kann eine Probezeit vorsehen. Diese darf höchstens einen Monat dauern.

² Während der Probezeit kann jede Partei den Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen in schriftlicher Form kündigen. Bei einer Arbeitsunterbrechung während der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft wird die Probezeit entsprechend verlängert. Im Fall eines befristeten Arbeitsvertrages

¹⁴ SR 831.101

¹⁵ SR 220

enden die Pflichten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers spätestens mit dem Ablauf des Vertrages.

³ Beide Parteien haben bis zum Ende der Kündigungsfrist alle ihre Pflichten wahrzunehmen. Die privaten Hausangestellten müssen namentlich ihre Aufgaben weiterhin erfüllen. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen namentlich weiterhin den Lohn zahlen, Unterkunft und Verpflegung stellen und die Beiträge an die obligatorischen Sozialversicherungen zahlen. Vereinbaren die Parteien, dass die oder der private Hausangestellte die Arbeit unverzüglich einstellt, so hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Arbeitgeberpflichten bis zum Ende der Kündigungsfrist wahrzunehmen.

Art. 34 Befristeter Arbeitsvertrag

¹ Der befristete Arbeitsvertrag endet automatisch mit Ablauf des Vertrags. Wird der befristete Arbeitsvertrag stillschweigend verlängert, so gilt er als unbefristet.

² Nach der Probezeit gemäss Artikel 33 darf der befristete Arbeitsvertrag nicht mehr gekündigt werden, es sei denn, es besteht ein Grund für die fristlose Kündigung gemäss Artikel 38.

³ Beide Parteien haben bis zum Ablauf des befristeten Vertrags alle ihre Pflichten wahrzunehmen; vorbehalten bleibt die fristlose Kündigung gemäss Artikel 38. Es gilt sinngemäss Artikel 33 Absatz 3.

⁴ Vereinbaren die Parteien, dass die oder der private Hausangestellte die Arbeit vorzeitig einstellt, so hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber 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.

Art. 35 Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags

¹ Der unbefristete Arbeitsvertrag darf von jeder Partei nur unter Einhaltung der einschlägigen Regeln des schweizerischen Rechts gekündigt werden. Insbesondere müssen beide Parteien die Kündigungsfristen einhalten.

² Nach der Probezeit können beide Parteien den unbefristeten Arbeitsvertrag auf das Ende eines Monats schriftlich kündigen; die Kündigungsfrist beträgt bei einjähriger Dienstzeit einen Monat und ab dem zweiten Dienstjahr zwei Monate.

³ Beide Parteien haben bis zum Ende der Kündigungsfrist alle ihre Pflichten wahrzunehmen. Es gilt sinngemäss Artikel 33 Absatz 3.

⁴ Die Partei, die die Kündigung ausspricht, muss diese schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 36 Kündigungsverbot

¹ Gemäss Artikel 336c OR¹⁶ dürfen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

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

² Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

³ Die Bestimmungen des OR bezüglich einer Kündigung zur Unzeit (Art. 336d OR) sind ebenfalls einzuhalten.

Art. 37 Missbräuchliche Kündigung

¹ Die Partei, die eine missbräuchliche Kündigung im Sinne von Artikel 336 Absätze 1 und 2 OR¹⁷ ausspricht, muss der anderen eine vom Richter festgesetzte Entschädigung zahlen, die jedoch nicht den Betrag übersteigt, der dem Lohn für sechs Monate entspricht.

² Die Partei, die sich als geschädigt betrachtet, muss schriftlich gegen die Kündigung Einsprache erheben, bevor die Kündigungsfrist abläuft. Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht; ist der Anspruch verwirkt.

Art. 38 Fristlose Auflösung

¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen von beiden Parteien jederzeit fristlos aufgelöst werden; die fristlose Vertragsauflösung muss schriftlich begründet werden, wenn die andere Partei dies verlangt.

² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

³ Ist der Grund für die Auflösung die Nichteinhaltung der Bestimmungen des Arbeitsvertrages durch eine Partei, so haftet diese für allen hieraus entstandenen Schaden.

¹⁶ SR 220

¹⁷ SR 220

Art. 39 Ungerechtfertigte fristlose Entlassung

¹ Entlässt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die private Hausangestellte oder den privaten Hausangestellten fristlos ohne wichtigen Grund, so hat die oder der private Hausangestellte Anspruch auf Ersatz dessen, was sie oder er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf des befristeten Vertrags aufgelöst worden wäre.

² Die oder der private Hausangestellte muss sich daran anrechnen lassen, was sie oder er infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses gespart hat, so etwa Fahr- oder Bekleidungskosten, und was sie oder er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

³ Der Richter kann die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber verpflichten, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn der betreffenden Person für sechs Monate nicht übersteigen.

Art. 40 Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

¹ Tritt eine private Hausangestellte oder ein privater Hausangestellter die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt sie oder er die Stelle fristlos, und liegen dafür keine wichtigen Gründe vor, so hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung; diese entspricht einem Viertel des Lohnes für einen Monat. Ausserdem hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

² Ist der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss Absatz 1 entspricht, so kann die Entschädigung vom Richter nach eigenem Ermessen herabgesetzt werden.

Art. 41 Streitbeilegung

¹ Die Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber zieht im Einklang mit dem Völkerrecht keinen Verzicht auf Vorrechte und Immunitäten nach sich. Es ist Sache des institutionellen Begünstigten, für den die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber tätig ist, die Immunität der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers von der Gerichtsbarkeit und der Vollstreckung aufzuheben.

² Kommt es zu einer Streitigkeit im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag, so bemühen sich die Parteien um einen Vergleich. Zu diesem Zweck können sie eine beliebige bestehende Schlichtungsstelle anrufen oder aber selbst die Modalitäten für eine Beilegung festsetzen.

³ 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.

3. Abschnitt: Lohnbedingungen

Art. 42 Grundsätze

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zahlt der oder dem privaten Hausangestellten jeden Monat einen Lohn. Eine wöchentliche Zahlung ist zulässig.

² Der in bar ausbezahlte Mindestnettolohn nach Artikel 43 oder der höhere Nettolohn gemäss Arbeitsvertrag sowie der Naturallohn und die anderen von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber geschuldeten Lohnbestandteile nach Artikel 44 sind auch dann geschuldet, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der oder dem privaten Hausangestellten nicht genügend Arbeit für eine ganztägige Beschäftigung gibt.

Art. 43 Nettolohn in bar

¹ Die privaten Hausangestellten erhalten monatlich einen Nettolohn in bar in der Höhe von mindestens 1200 Schweizerfranken (Nettolohn). Von diesem Mindestnettolohn darf kein Abzug vorgenommen werden. Der Arbeitsvertrag kann einen höheren Nettolohn vorsehen.

² Der Lohn wird in Schweizerfranken auf ein Post- oder Bankkonto in der Schweiz überwiesen, das ausschliesslich auf den Namen der oder des privaten Hausangestellten eröffnet worden ist.

³ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber übergibt der oder dem privaten Hausangestellten jeden Monat eine Lohnabrechnung.

Art. 44 Naturallohn und andere von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber geschuldete Vergütungen

¹ Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tragen die folgenden Beiträge und sind für deren Zahlung an die zuständigen Schweizer Behörden und an die Versicherungen verantwortlich:

- a. alle Beiträge an die obligatorischen Sozialversicherungen (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) sowie die Verwaltungskosten, die zulasten der Versicherten gehen;
- b. die Prämien der Krankenversicherung und der Unfallversicherung (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) und gegebenenfalls die entsprechenden Zusatzkosten.

² Sie tragen des Weiteren die folgenden Kosten:

- a. die Kosten der Unterkunft einschliesslich Nebenkosten gemäss Artikel 30 Absätze 1 und 4 oder die Wohnungszulagen gemäss Artikel 30 Absatz 5;
- b. die Kosten der Verpflegung der oder des privaten Hausangestellten einschliesslich der Kosten, die entstehen, wenn nicht alle Mahlzeiten im Haushalt der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers eingenommen werden können;

- c. die Fahrkosten für den Transport zwischen dem Wohnsitz der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers und der Unterkunft der oder des privaten Hausangestellten, wenn diese sich nicht im Haushalt der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers befindet;
- d. die Bekleidungskosten der oder des privaten Hausangestellten, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber besondere Bekleidung wünscht;
- e. die Kosten der Anreise der oder des privaten Hausangestellten in die Schweiz zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, wenn die Anstellung im Ausland erfolgte, einschliesslich der Gebühren für die Ausstellung eines Visums, sofern dieses erforderlich ist;
- f. die Kosten der Rückreise der oder des privaten Hausangestellten in das Herkunftsland nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses; Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können über den institutionellen Begünstigten, für den sie tätig sind, das Protokoll oder die Schweizer Mission um Entbindung von der Verpflichtung zur Zahlung der Rückreisekosten ersuchen, wenn die oder der private Hausangestellte nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in das Herkunftsland zurückkehrt, namentlich weil sie oder er eine neue Arbeitgeberin oder einen neuen Arbeitgeber mit der Berechtigung zur Beschäftigung privater Hausangestellter im Sinne dieser Verordnung gefunden hat oder weil sie oder er nicht der Verpflichtung nachkommt, die Schweiz zu verlassen;
- g. die Kostenbeteiligung der versicherten Person an den Leistungen gemäss KVG¹⁸.

Art. 45 Steuerbefreiung

Private Hausangestellte, die im Besitz einer Legitimationskarte des EDA sind, sind nach den Grundsätzen des Schweizer Rechts auf Bundes-, Kantons- und Gemeindeebene von der direkten Besteuerung des Einkommens aus dieser Beschäftigung befreit.

4. Abschnitt: Arbeitszeiten, Urlaub und Ferien

Art. 46 Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung

¹ Die Wochenarbeitszeit beträgt 45 Stunden.

² Die privaten Hausangestellten haben pro Tag Anspruch auf mindestens eine halbe Stunde Pause für Mittags- und Abendmahlzeit sowie auf eine zusätzliche Stunde Pause im Laufe des Tages. Diese Pausen zählen nicht als Arbeitszeit.

¹⁸ SR 832.10

Art. 47 Wöchentliche Ruhezeit

¹ Die privaten Hausangestellten haben pro Woche Anspruch auf einen vollen freien Tag. Dieser Tag ist in der Regel der Sonntag. Im Arbeitsvertrag kann im gegenseitigen Einvernehmen ausdrücklich ein anderer Tag festgelegt werden.

² Die privaten Hausangestellten haben darüber hinaus pro Woche Anspruch auf einen weiteren halben freien Werktag. Ist dieser halbe freie Tag ein Vormittag, so ist die Arbeit um 13 Uhr wieder aufzunehmen. Beginnt dieser halbe freie Tag nach 13 Uhr, so muss die Arbeit am Abend nicht wieder aufgenommen werden.

³ Die privaten Hausangestellten haben an freien Tagen ebenfalls Anspruch auf Mahlzeiten. Nehmen sie diese Mahlzeiten nicht beim Arbeitgeber ein, so müssen diese durch eine Verpflegungsentschädigung ersetzt werden; diese entspricht mindestens der Summe, die in der Beitragsskala von Artikel 11 AHVV¹⁹ zur Berechnung des massgebenden Lohns im Sinne der Alters- und Hinterlassenenversicherung vorgesehen ist.

⁴ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss die wöchentliche Ruhezeit zwingend jede Woche gewähren. Die Ruhezeit darf nicht auf die folgende Woche verschoben werden, selbst wenn die oder der private Hausangestellte zustimmt.

⁵ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber gewährt den privaten Hausangestellten zudem die üblichen bezahlten Urlaube, zum Beispiel für einen Arzt- oder Zahnarztbesuch.

Art. 48 Stundenabrechnung und Überstundenarbeit

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die oder der private Hausangestellte stellen wöchentlich eine Abrechnung der effektiv geleisteten Arbeitsstunden auf; diese wird von beiden unterzeichnet. Beide Parteien behalten eine Kopie der Abrechnung.

² Die privaten Hausangestellten können, wenn es nötig ist, verpflichtet werden, Überstunden zu leisten, sofern sie diese zu leisten vermögen und diese ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Sie haben jedoch Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden. Die Ruhezeit kann einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

³ Die Überstunden sind grundsätzlich durch Freizeit von zumindest gleicher Dauer auszugleichen. Diese Freizeit ist innert angemessener Frist zu gewähren. Werden diese Überstunden nicht durch Freizeit ausgeglichen, so ist der volle Lohn samt einem Zuschlag von mindestens 25 Prozent des Nettolohns zu entrichten.

⁴ Die an Sonn- und Feiertagen geleisteten Überstunden sind durch Freizeit mit einem Zuschlag von 50 Prozent auszugleichen. Diese Freizeit ist innert angemessener Frist zu gewähren. Werden diese Überstunden nicht durch Freizeit ausgeglichen, so ist der volle Lohn samt einem Zuschlag von mindestens 50 Prozent des Nettolohns zu entrichten.

¹⁹ SR 831.101

⁵ Die zwischen 23 und 6 Uhr geleisteten Überstunden sind innert angemessener Frist durch Freizeit samt einem Zuschlag von 100 % auszugleichen. Werden diese Überstunden nicht durch Freizeit ausgeglichen, so ist der volle Lohn samt einem Zuschlag von mindestens 100 % des Nettolohns zu entrichten.

Art. 49 Feiertage

¹ Die privaten Hausangestellten haben Anspruch auf folgende Feiertage:

- a. 1. Januar;
- b. Karfreitag;
- c. Ostermontag;
- d. Himmelfahrt;
- e. Pfingstmontag;
- f. 1. August;
- g. 25. Dezember;
- h. 31. Dezember.

² Fallen die Feiertage auf einen Sonntag oder auf den im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbarten wöchentlichen Ruhetag, so müssen sie nicht durch einen zusätzlichen freien Tag ausgeglichen werden.

³ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die oder der private Hausangestellte können im Arbeitsvertrag ausdrücklich andere als die in Absatz 1 genannten Feiertage vereinbaren. Die privaten Hausangestellten haben pro Jahr Anspruch auf mindestens acht Feiertage.

⁴ An Feiertagen sind private Hausangestellte von der Arbeit befreit; dies darf keine Lohnkürzungen zur Folge haben.

⁵ Wird eine private Hausangestellte oder ein privater Hausangestellter an einem Feiertag zur Arbeit verpflichtet, so muss in der folgenden Woche zum Ausgleich ein freier Tag gewährt werden.

Art. 50 Ferien

¹ Die Dauer der bezahlten Ferien beträgt:

- a. vom vollendeten 20. Altersjahr an: vier Wochen;
- b. bis zum vollendeten 20. Altersjahr: fünf Wochen;
- c. nach 20 Dienstjahren bei derselben Arbeitgeberin oder demselben Arbeitgeber: fünf Wochen;
- d. nach dem vollendeten 50. Altersjahr und nach fünf Dienstjahren bei derselben Arbeitgeberin oder demselben Arbeitgeber: fünf Wochen.

² Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren; mindestens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.

³ Die Zeit, während der private Hausangestellte die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber oder Mitglieder der Familie auf Reisen oder in den Ferien begleiten, gilt nicht als Ferien.

⁴ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien; sie oder er nimmt auf die Wünsche der oder des privaten Hausangestellten so weit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Hauses vereinbar ist.

⁵ Während ihrer Ferien haben private Hausangestellte Anspruch auf den Barlohn sowie auf eine angemessene Entschädigung für den Naturallohn (Unterkunft und Verpflegung); diese entspricht mindestens der Summe, die in der Beitragsskala von Artikel 11 AHVV²⁰ zur Berechnung des massgebenden Lohns im Sinne der Alters- und Hinterlassenenversicherung vorgesehen ist; auch die anderen gemäss Artikel 44 vom Arbeitgeber geschuldeten Vergütungen sind von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber zu entrichten.

Art. 51 Abwesenheit der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers

Die privaten Hausangestellten haben auch bei Abwesenheit der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers Anspruch auf ihren Lohn. Desgleichen hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber auch alle anderen geschuldeten Vergütungen nach Artikel 44 zu entrichten. Insbesondere muss sie oder er sicherstellen, dass die oder der private Hausangestellte eine angemessene Verpflegungsentschädigung erhält; diese entspricht mindestens der Summe, die in der Beitragsskala von Artikel 11 AHVV²¹ zur Berechnung des massgebenden Lohns im Sinne der Alters- und Hinterlassenenversicherung vorgesehen ist.

Art. 52 Verhinderung der oder des privaten Hausangestellten

¹ Wird die oder der private Hausangestellte aus Gründen, die in der eigenen Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zahlt während des ersten Dienstjahres den Lohn für drei Wochen und anschliessend den Lohn für zwei Monate oder den Lohn für die Dauer der Verhinderung, wenn diese kürzer als zwei Monate ist.

³ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann auf eigene Kosten eine Versicherung abschliessen, die die finanziellen Verpflichtungen im Sinne dieses Artikels deckt.

Art. 53 Zeugnis

¹ Die privaten Hausangestellten können ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber jederzeit bitten, ihnen ein Zeugnis mit Angaben über die Art und die Dauer des

²⁰ SR 831.101

²¹ SR 831.101

Arbeitsverhältnisses sowie über die Qualität ihrer Arbeit und ihr Verhalten auszustellen.

² Auf ausdrücklichen Wunsch der oder des privaten Hausangestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

8. Kapitel: Versicherungen

Art. 54 Allgemeine Bestimmungen

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass die privaten Hausangestellten ab dem Tag des Stellenantritts allen Sozialversicherungen sowie den anderen obligatorischen Versicherungen angeschlossen sind.

Art. 55 AHV/IV/EO/ALV/FamZ

¹ Die privaten Hausangestellten sind versichert gemäss Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946²² über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG), Bundesgesetz vom 19. Juni 1959²³ über die Invalidenversicherung (IVG), Erwerbsersatzgesetz vom 25. September 1952²⁴ (EOG) Arbeitslosenversicherungsgesetz vom 25. Juni 1982²⁵ (AVIG) und Familienzulagengesetz vom 24. März 2006²⁶ (FamZG).

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich alle erforderlichen Schritte zu unternehmen, um die private Hausangestellte oder den privaten Hausangestellten bei der für den Wohnsitz der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zuständigen kantonalen AHV-Ausgleichskasse und der zuständigen Familienausgleichskasse anzumelden beziehungsweise der zuständigen kantonalen AHV-Ausgleichskasse ein Gesuch um Befreiung von den schweizerischen Vorschriften über soziale Sicherheit gemäss Artikel 59 zuzuleiten.

Art. 56 Berufliche Vorsorge

Die privaten Hausangestellten sind nach dem Bundesgesetz vom 25. Juni 1982²⁷ über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) versichert.

²² SR 831.10

²³ SR 831.20

²⁴ SR 834.1

²⁵ SR 837.0

²⁶ SR 836.2

²⁷ SR 831.40

Art. 57 Krankenversicherung

¹ Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass die privaten Hausangestellten nach dem KVG²⁸ versichert sind. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber wählt die Krankenkasse im Einvernehmen mit der oder dem privaten Hausangestellten.

² Gemäss Artikel 6 Absatz 2 der Verordnung vom 27. Juni 1995²⁹ über die Krankenversicherung (KVV) können die privaten Hausangestellten von der Versicherungspflicht nach KVG ausgenommen werden, wenn sie im Staat ihrer Arbeitgeberin oder ihres Arbeitgebers oder in einem Drittstaat versichert sind. Der von der ausländischen Versicherung garantierte Schutz muss dem Schutz gleichwertig sein, den die Schweizer Versicherer im Rahmen der obligatorischen Krankenpflegeversicherung bieten. Die privaten Hausangestellten haben über die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber den Nachweis dafür zu erbringen, dass sie die Voraussetzungen für diese Befreiung erfüllen.

³ Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber übernehmen gemäss Artikel 44 Absatz 1 Buchstabe b alle Prämien und diesbezüglichen Zusatzkosten.

Art. 58 Unfallversicherung

¹ Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre privaten Hausangestellten gemäss dem Bundesgesetz vom 20. März 1981³⁰ über die Unfallversicherung (UVG) gegen Unfälle zu versichern.

² Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber übernehmen gemäss Artikel 44 Absatz 1 Buchstabe b alle Prämien (obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und der Berufskrankheiten sowie obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle).

³ Sie können eine private Hausangestellte oder einen privaten Hausangestellten in einem anderen Staat gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten sowie gegen Nichtberufsunfälle versichern, wenn der von der ausländischen Versicherung garantierte Schutz dem Schutz gleichwertig ist, den die Schweizer Unfallversicherung bietet. Ist dies nicht der Fall, so ist die oder der private Hausangestellte obligatorisch in der Schweiz versichert.

Art. 59 Befreiung vom Schweizer System der sozialen Sicherheit

¹ Die privaten Hausangestellten können von den Schweizer Vorschriften über die soziale Sicherheit (AHV/IV/EO/ALV/FamZ und andere Versicherungen, bei denen der Anschluss vom Anschluss an die AHV abhängt) befreit werden, wenn sie die dafür geltenden Bedingungen gemäss den einschlägigen völkerrechtlichen Bestimmungen erfüllen, namentlich des Wiener Übereinkommens vom 18. April 1961³¹ über diplomatische Beziehungen, des Wiener Übereinkommens vom 24. April

28 SR 832.10

29 SR 832.102

30 SR 832.20

31 SR 0.191.01

1963³² über konsularische Beziehungen und der von der Schweiz abgeschlossenen Abkommen über soziale Sicherheit.

² Der Anschluss an das System der sozialen Sicherheit des anderen Staates in Anwendung des Wiener Übereinkommens vom 18. April 1961 über diplomatische Beziehungen und des Wiener Übereinkommens vom 24. April 1963 über konsularische Beziehungen muss namentlich:

- a. bei einer amtlichen Institution für soziale Sicherheit des Heimatstaates der oder des privaten Hausangestellten oder des Staates, für den die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber tätig ist oder den die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber vertritt, erfolgt sein; der Anschluss an eine private Versicherungsgesellschaft ist dem Anschluss an eine amtliche Institution gleichgesetzt, wenn Ersterer gemäss den innerstaatlichen Rechtsvorschriften des betreffenden Staates die amtliche Versicherung ersetzt;
- b. zumindest die Risiken von Tod, Alter und Invalidität decken;
- c. nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften des betreffenden Staates obligatorisch oder freiwillig sein; ist der Anschluss freiwillig, so verlangt das Protokoll oder die Schweizerische Mission bei der Erneuerung der Legitimationskarte (Art. 26) den Nachweis, dass dieser nach der Gewährung der Befreiung vom Schweizer System der sozialen Sicherheit nicht annulliert wurde; das Protokoll oder die Schweizer Mission bestimmen von Fall zu Fall, wie dieser Nachweis erbracht werden kann.

³ Die privaten Hausangestellten haben über ihre Arbeitgeberin oder ihren Arbeitgeber den Nachweis dafür zu erbringen, dass sie die Voraussetzungen für die Befreiung vom Schweizer System der sozialen Sicherheit erfüllen.

⁴ Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber übernehmen gemäss Artikel 44 Absatz 1 Buchstabe a alle Beiträge und Zusatzkosten, die mit dem Anschluss an die amtliche Institution für soziale Sicherheit des anderen Staates verbunden sind.

Art. 60 Fehlender Versicherungsschutz

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die ihren Verpflichtungen nach den Artikeln 57 und 58 nicht nachkommen, bezahlen alle Arzt-, Arznei- und Spalkkosten sowie alle anderen Leistungen, die die privaten Hausangestellten bei bestehendem Versicherungsschutz hätten in Anspruch nehmen können. Sie haben diesen Verpflichtungen auch dann nachzukommen, wenn der Versicherungsschutz infolge unbezahlter Prämien ruht.

Art. 61 Kantonale Sozialversicherungen

¹ Die privaten Hausangestellten sind obligatorisch den Versicherungen angeschlossen, die von der obligatorischen Sozialgesetzgebung des Kantons vorgesehen sind, in dem sich der Wohnsitz der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers befindet, sofern

³² SR 0.191.02

die oder der private Hausangestellte in der Schweiz dem System der sozialen Sicherheit (AHV/IV/EO/ALV/FamZ) angeschlossen ist.

² Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber übernehmen alle Prämien und diesbezüglichen Zusatzkosten, die von der kantonalen Gesetzgebung vorgesehen sind.

9. Kapitel: Befugnisse des EDA

Art. 62

¹ Das EDA hat, über die Befugnisse, die in den besonderen Bestimmungen dieser Verordnung vorgesehen sind, hinaus folgende Aufgaben:

- a. Es erlässt die Ausführungsbestimmungen, die zur Umsetzung dieser Verordnung notwendig sind.
- b. Es arbeitet einen Musterarbeitsvertrag und eine Musterlohnabrechnung aus.

² Das Protokoll und die Schweizer Mission treffen, im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten, im Namen des EDA die ihnen gemäss dieser Verordnung obliegenden Entscheidungen.

10. Kapitel: Schlussbestimmungen

Art. 63 Änderung bisherigen Rechts

Die Änderung bisherigen Rechts wird im Anhang geregelt.

Art. 64 Übergangsbestimmungen

¹ Die Arbeitsverträge, die vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung abgeschlossen wurden, unterstehen bis zum Ablauf der Gültigkeit der Legitimationskarten der privaten Hausangestellten weiterhin dem bisherigen Recht. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die oder der private Hausangestellte können jederzeit einen neuen Arbeitsvertrag nach dieser Verordnung abschliessen.

² Die Erneuerung von Legitimationskarten, die vor Inkrafttreten dieser Verordnung ausgestellt wurden, erfolgt gemäss Artikel 26. Ab dem Tag der Erneuerung der Legitimationskarte sind alle einschlägigen Bestimmungen dieser Verordnung einzuhalten; gegebenenfalls muss ein neuer Arbeitsvertrag nach dem vom EDA ausgearbeiteten Musterarbeitsvertrag abgeschlossen worden sein.

Art. 65 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2011 in Kraft.

Anhang
(Art. 63)

Änderung bisherigen Rechts

...³³

³³ Die Änderung kann unter AS **2011** 2425 konsultiert werden.