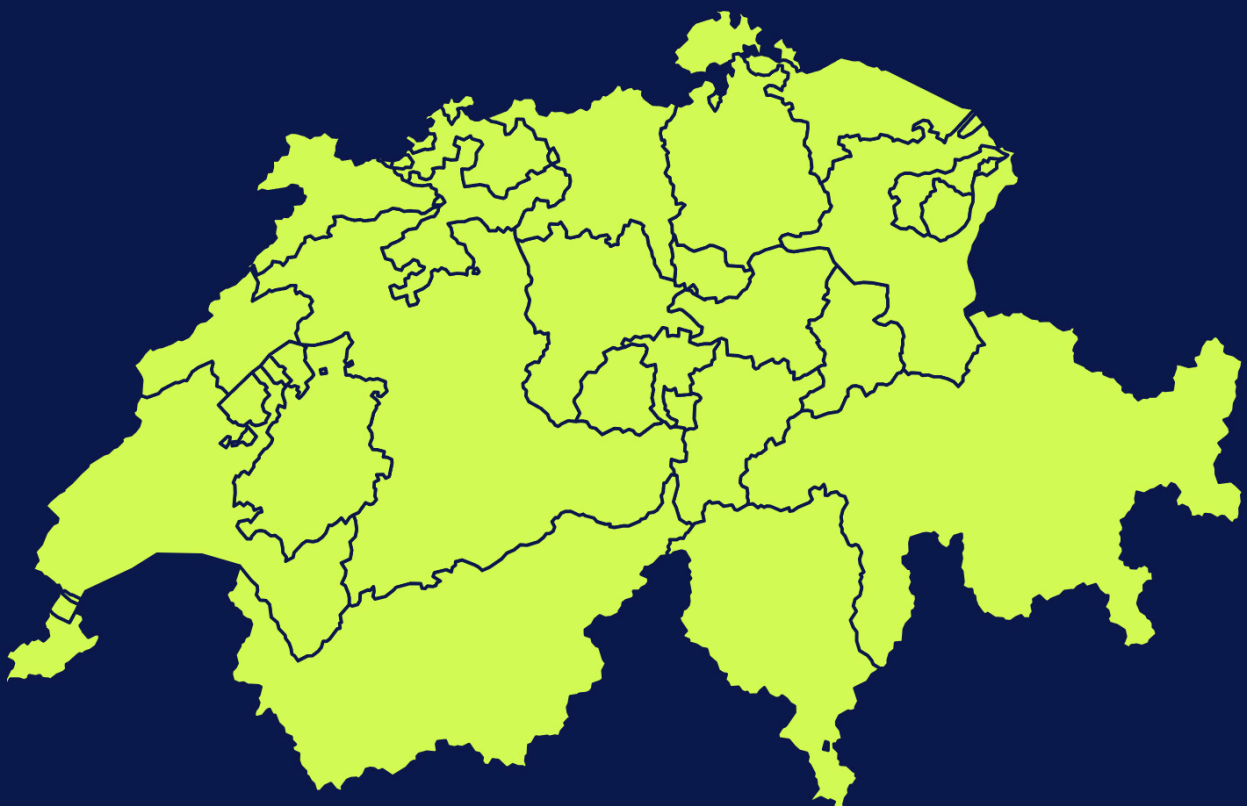


DER LEITFADEN FÜR PRIVATHAUSHALTE

Hausangestellte anstellen in der Schweiz

Putzfrau, Nanny, Betreuerin:
Anmeldung, Lohn, Versicherungen,
Kündigung. Alle 26 Kantone.



Ausgabe 2026/27
Salvador Jovells

 **clino**

Hausangestellte anstellen in der Schweiz

Putzfrau, Nanny, Betreuerin: Anmeldung, Lohn, Versicherungen und Kündigung. Der Leitfaden für Privathaushalte, mit allen 26 Kantonen.

Ausgabe 2026/27

Salvador Jovells

Clino

Inhalt

Impressum	5
Vorwort	6
1. Sind Sie Arbeitgeber?	8
2. Die Anmeldung bei der Ausgleichskasse	11
3. Vereinfachtes oder ordentliches Verfahren	13
4. Was eine Hausangestellte wirklich kostet	16
5. Mindestlohn	20
6. Ferien, Feiertage und 13. Monatslohn	23
7. Die Lohnabrechnung	26
8. Unfallversicherung	29
9. Krankheit: Lohnfortzahlung und Krankentaggeld	32
10. Pensionskasse	35
11. Schwangerschaft, Mutterschaft, Vaterschaft	38
12. Nanny, Babysitter, Tagesmutter	40
13. Betreuung zu Hause und 24-Stunden-Betreuung	43
14. Au-pair	47
15. Ausländische Angestellte: Bewilligung, Grenzgängerinnen, Quellensteuer	50
16. Rentnerinnen, Jugendliche, mehrere Arbeitgeber	53
17. Vertrag und Probezeit	56
18. Im Alltag: Absagen, Schäden, Schlüssel	59
19. Kündigung und Austritt	62
20. Jahresende: Lohndeklaration, Lohnausweis, Steuern	66
21. Bisher nicht angemeldet? So regeln Sie es	69

22. Die 26 Kantone im Überblick	72
So lesen Sie die Profile	72
Übersicht	72
Zürich (ZH)	73
Bern (BE)	74
Luzern (LU)	74
Uri (UR)	75
Schwyz (SZ)	76
Obwalden (OW)	77
Nidwalden (NW)	77
Glarus (GL)	78
Zug (ZG)	79
Freiburg (FR)	79
Solothurn (SO)	80
Basel-Stadt (BS)	81
Basel-Landschaft (BL)	81
Schaffhausen (SH)	82
Appenzell Ausserrhoden (AR)	83
Appenzell Innerrhoden (AI)	84
St. Gallen (SG)	84
Graubünden (GR)	85
Aargau (AG)	86
Thurgau (TG)	87
Tessin (TI)	87
Waadt (VD)	88
Wallis (VS)	89
Neuenburg (NE)	90
Genf (GE)	90
Jura (JU)	91
A. Zahlen 2026 und 2027 auf einen Blick	93
B. Checklisten	96
C. Glossar	98
D. Quellen und Forschung von Clino	101
Über Clino und den Autor	104

Impressum

Hausangestellte anstellen in der Schweiz. Putzfrau, Nanny, Betreuerin: Anmeldung, Lohn, Versicherungen und Kündigung. Der Leitfaden für Privathaushalte, mit allen 26 Kantonen.

Ausgabe 2026/27, 1. Auflage, Oktober 2026

Stand aller Angaben: 5. Oktober 2026

Autor: Salvador Jovells

Herausgeber: Clino, Salvador Jovells, Loogartenstrasse 17, 8048 Zürich, Schweiz

hallo@clino.ch · clino.ch

© 2026 Clino. Alle Rechte vorbehalten. Kurze Zitate mit Quellenangabe sind erlaubt und erwünscht.

Was dieses Buch ist und was nicht

Dieses Buch informiert. Es ersetzt keine Rechts-, Steuer- oder Versicherungsberatung im Einzelfall. Die Zahlen gelten für das Jahr 2026; wo der Wert für 2027 am 5. Oktober 2026 bereits amtlich feststand, steht er daneben. Beitragssätze, Grenzbeträge und kantonale Erlasse ändern sich meist auf den 1. Januar. Verbindlich sind immer das Gesetz, der Normalarbeitsvertrag Ihres Kantons und die Auskunft Ihrer Ausgleichskasse.

Die Zahlen in diesem Buch stammen aus amtlichen Quellen oder aus Auswertungen, die am Ende des Kapitels genannt sind. Wo eine Frage offen oder unter Behörden umstritten ist, steht das im Text. Trotz aller Sorgfalt können Fehler vorkommen; eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird nicht übernommen.

Fehler gefunden oder eine Frage, die das Buch nicht beantwortet? Schreiben Sie an hallo@clino.ch. Berichtigungen und die Zahlen des laufenden Jahres stehen auf clino.ch.

Zur Sprache

Die grosse Mehrheit der Hausangestellten in der Schweiz sind Frauen. Dieses Buch schreibt deshalb «die Arbeitnehmerin», «die Haushaltshilfe» und «die Betreuerin» und meint damit Menschen jeden Geschlechts. Alles gilt genauso für den Gärtner, den Betreuer und den Babysitter.

Vorwort

Wer in der Schweiz jemanden dafür bezahlt, die Wohnung zu putzen, die Kinder zu hüten oder die Mutter zu betreuen, ist Arbeitgeber. Ab dem ersten Franken, auch bei zwei Stunden pro Woche.

Die meisten Haushalte wissen das nicht, oder sie wissen es und schieben es vor sich her. Im Schweizer Durchschnitt rechnet nur einer von 62 Privathaushalten als Arbeitgeber im vereinfachten Verfahren mit der AHV ab; im Kanton Zürich ist es einer von 32, im Kanton Luzern einer von 95. Das liegt selten an bösem Willen. Es liegt daran, dass die Regeln über das AHV-Gesetz, das Obligationenrecht, einen Normalarbeitsvertrag des Bundes, 26 kantonale Normalarbeitsverträge und die Merkblätter von 26 Ausgleichskassen verstreut sind.

Ich kam 2017 aus Spanien in die Schweiz und sah überall Menschen, die ohne Anmeldung arbeiten. Aus dieser Beobachtung ist Clino entstanden, ein Werkzeug, das Privathaushalten die Administration ihrer Hausangestellten abnimmt. Um es zu bauen, mussten wir die Regeln zuerst selbst zusammentragen: Wir haben die Normalarbeitsverträge aller 26 Kantone in ihren amtlichen Fassungen gelesen, die Wegleitungen des Bundes ausgewertet und bei Ausgleichskassen, der Ersatzkasse UVG und der Auffangeinrichtung BVG schriftlich nachgefragt, wo die Unterlagen schwiegen oder sich widersprachen. Dieses Buch ist das Ergebnis in lesbarer Form.

Es ist für Sie geschrieben, wenn Sie eine Reinigungskraft, eine Nanny, eine Betreuerin, einen Gärtner oder ein Au-pair beschäftigen oder es vorhaben, und wenn Sie es richtig machen wollen, ohne Juristin zu sein. Sie können es von vorn nach hinten lesen oder direkt zum Kapitel springen, das Ihre Frage beantwortet. Jedes Kapitel beginnt mit dem Wichtigsten in Kürze und endet mit den Rechtsquellen.

Die Kurzfassung in zehn Punkten

1. **Anmelden.** Sie melden sich innert eines Monats nach Arbeitsbeginn bei der Ausgleichskasse Ihres Wohnkantons als Arbeitgeber an. Eine Freigrenze gibt es im Privathaushalt nicht, mit einer Ausnahme für junge Leute bis 25 mit höchstens CHF 750 im Jahr. ([Kapitel 2](#))
2. **Verfahren wählen.** Bis CHF 22'680 Jahreslohn pro Person (2027: CHF 23'040) rechnen Sie im vereinfachten Verfahren einmal jährlich ab; die Steuer der Angestellten ist mit 5 % abgegolten. ([Kapitel 3](#))
3. **Unfall versichern.** Die Berufsunfallversicherung ist ab der ersten Arbeitsstunde Pflicht, ab 8 Wochenstunden kommt die Nichtberufsunfallversicherung dazu. Im vereinfachten Verfahren genügt ein Kreuz auf dem Anmeldeformular. ([Kapitel 8](#))
4. **Mindestlohn einhalten.** Ab 5 Wochenstunden gilt der Mindestlohn des Bundes von CHF 20.35 pro Stunde für Ungelernte, in Genf, Neuenburg, Basel-Stadt und der Stadt Luzern mehr. ([Kapitel 5](#))
5. **Ferien bezahlen.** Mindestens vier Wochen im Jahr. Bei unregelmässigem Stundenlohn als Zuschlag von 8.33 %, der auf jeder Abrechnung einzeln stehen muss. ([Kapitel 6](#))

6. **Jeden Monat abrechnen.** Zu jeder Lohnzahlung gehört eine schriftliche Abrechnung mit allen Abzügen. ([Kapitel 7](#))
7. **Krankheit einplanen.** Sie zahlen den Lohn bei Krankheit eine begrenzte Zeit weiter; 15 Kantone schreiben zusätzlich eine Krankentaggeldversicherung vor. ([Kapitel 9](#))
8. **Pensionskasse prüfen.** Über CHF 22'680 Jahreslohn bei Ihnen (2027: CHF 23'040) ist die berufliche Vorsorge Pflicht. ([Kapitel 10](#))
9. **Im Januar melden.** Bis zum 30. Januar melden Sie der Ausgleichskasse die Lohnsumme des Vorjahres und bezahlen die Rechnung innert 30 Tagen. ([Kapitel 20](#))
10. **Sauber beenden.** Kündigungsfrist, Sperrfristen bei Krankheit und Schwangerschaft, Restferien, Arbeitszeugnis. ([Kapitel 19](#))

Was das kostet, steht in [Kapitel 4](#): Bei CHF 30 Stundenlohn sind es rund CHF 35 pro Arbeitsstunde, alles eingerechnet. Was es kostet, es nicht zu tun, steht in [Kapitel 21](#).

Zürich, im Oktober 2026
Salvador Jovells

TEIL I · GRUNDLAGEN

1. Sind Sie Arbeitgeber?

Das Wichtigste in Kürze

- Wer eine Person für Arbeit im eigenen Haushalt bezahlt, ist ihr Arbeitgeber: ab dem ersten Franken und der ersten Stunde, auch am Probetag.
- Die Freigrenze von CHF 2'500, die viele aus dem Vereinsleben kennen, gilt im Privathaushalt nicht.
- Ausnahme: junge Leute bis zum Jahr ihres 25. Geburtstags mit höchstens CHF 750 Lohn pro Jahr und Arbeitgeber. Für Angestellte im Rentenalter gilt ein Freibetrag ([Kapitel 16](#)).
- Selbstständig ist eine Reinigungskraft nur, wenn die Ausgleichskasse sie für genau diese Tätigkeit als selbstständig anerkannt hat. Eine Rechnung oder eine Einzelfirma beweist das nicht.

Ab dem ersten Franken

Die AHV nennt es Hausdienstarbeit: Reinigen, Waschen, Bügeln, Kochen, Kinder hüten, Betagte betreuen, den Garten pflegen. Wer dafür jemanden bezahlt, schuldet Sozialversicherungsbeiträge auf dem ganzen Lohn. Es spielt keine Rolle, wie wenige Stunden es sind, ob die Person daneben anderswo arbeitet oder ob sie bereits bei einem anderen Haushalt angemeldet ist. Jeder Haushalt ist für seinen Teil ein eigener Arbeitgeber.

Der verbreitetste Irrtum ist die Freigrenze. Für kleine Nebenverdienste gilt in der AHV tatsächlich eine Grenze von CHF 2'500 pro Jahr, unter der nur auf Verlangen abgerechnet wird. Die Verordnung nimmt aber die Beschäftigten in Privathaushalten ausdrücklich davon aus: Hier gilt diese Freigrenze nicht.

Zum Lohn zählt alles, was Sie für die Arbeit geben: der Stundenlohn oder Monatslohn, der Ferienzuschlag, ein 13. Monatslohn, regelmässige Trinkgelder und Geschenke in bar, ebenso Kost und Logis, wenn die Person bei Ihnen wohnt. Nicht zum Lohn gehören Spesen gegen Beleg, etwa das Billett für die Anfahrt oder Putzmittel, die sie für Sie eingekauft hat.

Die Ausnahme für junge Leute

Für Jugendliche und junge Erwachsene gibt es eine einzige Erleichterung. Sie müssen keine Beiträge abrechnen, wenn beide Bedingungen erfüllt sind:

- Die Person ist höchstens im Kalenderjahr ihres 25. Geburtstags. Im Jahr 2026 sind das die Jahrgänge 2001 und jünger.
- Der Lohn bei Ihnen übersteigt CHF 750 im Kalenderjahr nicht.

Die CHF 750 sind eine Freigrenze und kein Freibetrag. Wird sie überschritten, ist der ganze Jahreslohn ab dem ersten Franken beitragspflichtig, auch rückwirkend für die Monate davor. Die junge Person kann zudem jederzeit verlangen, dass Sie trotzdem abrechnen. Ein Beispiel: Eine Studentin hütet zweimal im Monat vier Stunden für CHF 25. Das ergibt CHF 2'400 im Jahr und ist damit beitragspflichtig.

Davon zu unterscheiden ist das Alter, ab dem die AHV überhaupt beginnt: Beiträge sind erst ab dem 1. Januar nach dem 17. Geburtstag geschuldet. Für die fünfzehnjährige Babysitterin aus der Nachbarschaft rechnen Sie also keine AHV ab. Mehr dazu in [Kapitel 12](#).

Angestellt oder selbstständig?

«Sie ist selbstständig und schreibt mir eine Rechnung» ist der zweite grosse Irrtum. Ob jemand selbstständig ist, entscheiden nicht Sie, nicht die Reinigungskraft und nicht der Vertrag. Es entscheidet die Ausgleichskasse, und sie schaut auf die tatsächlichen Verhältnisse. Vier Fragen geben die Richtung:

1. Bestimmen Sie, wann, wo und wie gearbeitet wird?
2. Arbeitet die Person in Ihrer Wohnung mit Ihrem Staubsauger und Ihren Putzmitteln?
3. Trägt sie kein unternehmerisches Risiko, weil sie pro Stunde bezahlt wird?
4. Muss sie persönlich kommen und darf keine Vertretung schicken?

Wer diese Fragen mit Ja beantwortet, beschäftigt eine Arbeitnehmerin. Das Obligationenrecht hält ausdrücklich fest, dass auch die regelmässige stunden- oder tageweise Arbeit ein Arbeitsvertrag ist. Kein Beweis für Selbstständigkeit sind eine Rechnung, eine Einzelfirma, eine UID-Nummer, ein Handelsregistereintrag oder der Umstand, dass sie für mehrere Haushalte arbeitet.

So prüfen Sie es

Verlangen Sie die Bestätigung der Ausgleichskasse, dass die Person für die Reinigung in Privathaushalten als selbstständig anerkannt ist, und bewahren Sie eine Kopie auf. Eine allgemeine Anmeldung als Selbstständige genügt nicht, denn die Anerkennung gilt je Tätigkeit. Fehlt die Bestätigung, gilt die Person als Ihre Angestellte, und die Beiträge schulden Sie.

Drei Wege zu einer Hilfe im Haushalt

Direkt anstellen. Sie sind Arbeitgeber mit allen Pflichten aus diesem Buch. Dafür bezahlen Sie nur den Lohn und die Sozialabgaben, und der ganze Betrag kommt bei der Person an, die für Sie arbeitet.

Reinigungsfirma oder Plattform. Schickt Ihnen ein Unternehmen seine eigene Angestellte und stellt Ihnen eine Rechnung, sind Sie Kunde und nicht Arbeitgeber. Das Unternehmen rechnet die Sozialversicherungen ab. Im Herbst 2026 verlangten Plattformen und Reinigungsfirmen rund CHF 35 bis 55 pro Stunde. Achten Sie auf den Unterschied zwischen Anstellung und blosser Vermittlung: Vermittelt eine Plattform nur den Kontakt, bleiben Sie Arbeitgeber.

Personalverleih. In der Betreuung arbeiten viele Agenturen als Personalverleiher. Der Verleiher ist dann Arbeitgeber. Er braucht eine Bewilligung und einen Sitz in der Schweiz; der Verleih aus dem Ausland in die Schweiz ist nicht erlaubt.

Besondere Konstellationen

Wohngemeinschaft. Eine Person der WG meldet sich an und ist allein Arbeitgeberin. Sie schuldet den ganzen Lohn und alle Beiträge, auch wenn ein Mitbewohner nicht zahlt oder auszieht. Wie die WG die Kosten unter sich teilt, ist Privatsache.

Nachbarn mit derselben Reinigungskraft. Jeder Haushalt meldet seine eigenen Stunden an. Absprachen braucht es keine.

Familienmitglieder. Auch die Schwester oder der Neffe sind Arbeitnehmer, wenn Sie ihnen Lohn zahlen. Für den eigenen Ehepartner und die eigenen Kinder ist das vereinfachte Verfahren ausgeschlossen.

Ferienwohnung und Airbnb. Wer nach Ihrem Buchungskalender in Ihrer Wohnung mit Ihrem Material putzt, ist angestellt, auch wenn Sie es «auf Rechnung» nennen.

Einmalige Hilfe. Das Gesetz kennt keine Ausnahme für Gelegenheitsarbeit. Sobald Sie für Arbeit im Haushalt Lohn zahlen, sind die Beiträge geschuldet, abgesehen von der Ausnahme für junge Leute.

Rechtsquellen: Art. 5 und 14 AHVG; Art. 34d AHVV (Freigrenze, Ausnahme bis 25 Jahre); Art. 3 Abs. 2 AHVG (Beginn der Beitragspflicht); Art. 10 ATSG; Art. 319 OR; BGE 122 V 169; Art. 12 AVG; Art. 2 Abs. 2 BGSA; Merkblatt 2.06 «Hausdienstarbeit» der AHV/IV, Stand 1. Januar 2026.

TEIL I · GRUNDLAGEN

2. Die Anmeldung bei der Ausgleichskasse

Das Wichtigste in Kürze

- Zuständig ist die kantonale Ausgleichskasse an Ihrem Wohnsitz, nicht am Wohnort der Angestellten.
- Frist: ein Monat ab Arbeitsbeginn.
- Mit der Anmeldung wählen Sie das Abrechnungsverfahren und entscheiden, ob die Unfallversicherung über die Kasse läuft.
- Die Ausgleichskasse ist danach Ihre Anlaufstelle für AHV, IV, EO, ALV und Familienzulagen.

Wo Sie sich anmelden

Jeder Kanton führt eine Ausgleichskasse; in vielen Kantonen heisst sie Sozialversicherungsanstalt (SVA). Sie melden sich bei der Kasse des Kantons an, in dem Sie wohnen. Das gilt auch, wenn die Angestellte in einem anderen Kanton lebt. Eine zweite Anmeldung an ihrem Wohnort wäre falsch und führt zu doppelten Forderungen. Rechnen Sie als Selbstständige oder mit einer Firma bereits bei einer Verbandsausgleichskasse ab, können Sie die Hausangestellte dort anmelden.

Die Familienausgleichskasse, die den Beitrag für die Kinderzulagen erhebt, folgt derselben Zugehörigkeit. Die Adressen aller 26 kantonalen Kassen stehen in [Kapitel 22](#).

Ziehen Sie in einen anderen Kanton, geht die Zuständigkeit auf die Kasse des neuen Kantons über; fragen Sie Ihre bisherige Kasse nach dem Vorgehen. Bei zwei Wohnsitzen zählt der Ort, an dem Sie dauerhaft leben. Der Arbeitsort entscheidet etwas anderes, nämlich welcher kantonale Normalarbeitsvertrag und welcher Mindestlohn gelten ([Kapitel 5](#)).

Die Anmeldung in fünf Schritten

1. **Arbeitgeber werden.** Sie melden sich bei der Kasse als Arbeitgeber eines Privathaushalts an, meist online, und erhalten eine Abrechnungsnummer. Rechnen Sie für die erste Anmeldung mit ein bis zwei Stunden.
2. **Verfahren wählen.** Vereinfachtes oder ordentliches Abrechnungsverfahren. Die Unterschiede stehen in [Kapitel 3](#).
3. **Unfallversicherung regeln.** Im vereinfachten Verfahren können Sie auf dem Formular ankreuzen, dass die Kasse die Unfallversicherung mit abrechnet («vereinfachtes Verfahren plus»). Ohne dieses Kreuz müssen Sie selbst eine Police abschliessen ([Kapitel 8](#)).
4. **Angestellte melden.** Halten Sie bereit: Name, Geburtsdatum und AHV-Nummer der Angestellten, das Eintrittsdatum, den voraussichtlichen Jahreslohn und bei Ausländerinnen eine Kopie des Ausweises. Fehlt die AHV-Nummer, weil die Person neu in der Schweiz arbeitet, teilt die Kasse eine zu.

5. **Vertrag und Abrechnung aufsetzen.** Halten Sie Lohn, Arbeitszeit und Aufgaben schriftlich fest ([Kapitel 17](#)) und stellen Sie ab dem ersten Lohn eine Abrechnung aus ([Kapitel 7](#)).

Die Frist

Die Anmeldung muss innert eines Monats nach Beginn des Arbeitsverhältnisses bei der Kasse sein. Wer später die Fristen des vereinfachten Verfahrens nicht einhält, also die Lohnmeldung bis zum 30. Januar und die Zahlung innert 30 Tagen, riskiert Verzugszinsen und den Ausschluss aus diesem Verfahren. Die Unfallversicherung über die Kasse beginnt mit der Anmeldung. Schon deshalb lohnt es sich, vor dem ersten Arbeitstag anzumelden und nicht danach.

Arbeitet die Person schon länger bei Ihnen, lesen Sie [Kapitel 21](#).

Kinder- und Ausbildungszulagen

Hat Ihre Angestellte Kinder, kann sie über Sie Familienzulagen beziehen. Voraussetzung ist ein AHV-pflichtiges Einkommen von mindestens der halben jährlichen minimalen AHV-Altersrente; 2026 sind das CHF 7'560 im Jahr oder CHF 630 im Monat (2027: CHF 7'680 oder CHF 640), wobei die Löhne mehrerer Arbeitgeber zusammengezählt werden; zuständig ist dann die Kasse des Arbeitgebers, der den höchsten Lohn zahlt. Die Kinderzulage beträgt je nach Kanton zwischen CHF 215 und CHF 330 pro Kind und Monat. Der Antrag läuft über die Familienausgleichskasse. Die Zulage ist kein Lohn: Die Kasse finanziert sie, und Sie leiten sie weiter oder die Kasse zahlt direkt aus.

Nicht verwechseln

Drei Dinge klingen ähnlich und sind verschieden:

- Die **Anmeldung bei der Ausgleichskasse** betrifft die Sozialversicherungen. Sie ist für jede Angestellte nötig.
- Das **Meldeverfahren** des Staatssekretariats für Migration betrifft die Arbeitserlaubnis für EU- und EFTA-Angehörige mit kurzen Einsätzen ([Kapitel 15](#)).
- Der **Chèque service** oder **Chèque-emploi** in der Westschweiz ist kein eigenes Verfahren, sondern eine Dienstleistung, die Anmeldung und Abrechnung gegen eine Gebühr übernimmt. Beiträge und Pflichten sind dieselben.

Rechtsquellen: Art. 64 AHVG und Art. 119 Abs. 2 AHVV (Kassenzugehörigkeit); Art. 12 und 13 FamZG, Art. 11 FamZV; Wegleitung über den Bezug der Beiträge (WBB) Rz 2108; Art. 1 VOSA; Merkblatt 2.07 «Vereinfachtes Abrechnungsverfahren für Arbeitgebende», Stand 1. Januar 2026; BSV, «Arten und Ansätze der Familienzulagen 2026».

TEIL I · GRUNDLAGEN

3. Vereinfachtes oder ordentliches Verfahren

Das Wichtigste in Kürze

- Das vereinfachte Verfahren steht offen, wenn kein Lohn CHF 22'680 im Jahr übersteigt und die Lohnsumme des Haushalts höchstens CHF 60'480 beträgt. Ab 2027 gelten CHF 23'040 und CHF 61'440.
- Eine Abrechnung pro Jahr, eine Rechnung, und die Einkommenssteuer der Angestellten ist mit 5 % Quellensteuer erledigt.
- Die AHV-Beiträge sind in beiden Verfahren gleich hoch. Die Rente der Angestellten ist im vereinfachten Verfahren nicht kleiner.
- Es gilt für alle Angestellten des Haushalts oder für keine.

Das vereinfachte Verfahren

Das Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit hat 2008 ein Verfahren geschaffen, das auf kleine Arbeitsverhältnisse zugeschnitten ist. Die Ausgleichskasse zieht alles in einem Zug ein: AHV, IV, EO, Arbeitslosenversicherung, den Beitrag an die Familienausgleichskasse und die Steuer der Angestellten. So läuft es:

- Sie ziehen der Angestellten bei jeder Lohnzahlung ihre Beiträge und 5 % Quellensteuer ab.
- Bis zum 30. Januar des Folgejahres melden Sie der Kasse die Lohnsumme.
- Die Kasse stellt eine Rechnung, die Sie innert 30 Tagen bezahlen. Akontozahlungen während des Jahres gibt es nicht.
- Die Angestellte erhält von der Kasse eine Bescheinigung über die abgelieferte Steuer. Einen Lohnausweis verlangt das Bundesrecht in diesem Verfahren nicht.

Wer es nutzen darf

Bedingung	2026	2027
Höchster Jahreslohn pro Angestellte	CHF 22'680	CHF 23'040
Lohnsumme des ganzen Haushalts	CHF 60'480	CHF 61'440

Beide Grenzen sind an die AHV-Rente gekoppelt und steigen mit ihr. Gemessen wird der AHV-pflichtige Lohn: Barlohn, Ferienzuschlag, 13. Monatslohn und Naturallohn. Dazu kommen zwei weitere Bedingungen: Alle Angestellten des Haushalts werden im vereinfachten Verfahren abgerechnet, und Sie haben Ihre Abrechnungs- und Zahlungspflichten in den Vorjahren erfüllt.

Ausgeschlossen sind, unabhängig vom Lohn:

- der eigene Ehepartner und die eigenen Kinder;
- Grenzgängerinnen aus Liechtenstein, die täglich dorthin zurückkehren;

- Grenzgängerinnen aus Frankreich, die täglich zurückkehren und in den Kantonen Bern, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Jura, Neuenburg, Solothurn, Waadt oder Wallis arbeiten;
- Kapitalgesellschaften und Genossenschaften als Arbeitgeber.

Einen allgemeinen Ausschluss für Grenzgängerinnen gibt es nicht. Wer in Deutschland, Österreich oder Italien wohnt, und wer aus Frankreich nach Genf pendelt, kann im vereinfachten Verfahren abgerechnet werden.

Wo die Grenze im Alltag liegt

Bei CHF 30 Stundenlohn mit Ferienzuschlag ist die Grenze von CHF 22'680 bei rund 14.5 Wochenstunden erreicht. Ein Monatslohn von CHF 1'800 mit 13. Monatslohn ergibt CHF 23'400 und liegt darüber. Wer eine Nanny über der Grenze beschäftigt, muss auch die Reinigungskraft mit vier Wochenstunden ordentlich abrechnen.

Achtung beim Stellenantritt im Lauf des Jahres

Beginnt das Arbeitsverhältnis mitten im Jahr, sind sich die Stellen nicht einig. Nach dem Merkblatt 2.07 zählt der Lohn der tatsächlichen Anstellungsdauer und wird nicht auf ein Jahr hochgerechnet. Die SVA Zürich hat am 13. August 2026 schriftlich das Gegenteil mitgeteilt: Sie kürzt die Grenze anteilig, bei einem Arbeitsbeginn am 1. Juli darf der Bruttolohn bis Ende Jahr CHF 11'340 nicht übersteigen. Liegen Sie nahe an der Grenze, fragen Sie Ihre Kasse und planen Sie mit der strengeren Lesart.

Überschreitet ein Lohn die Grenze während des Jahres, etwa durch eine Lohnerhöhung oder eine Gratifikation, rechnet die Kasse das ganze Kalenderjahr ab dem 1. Januar im ordentlichen Verfahren ab, nicht nur die Monate danach. Die SVA Graubünden hat diese Praxis am 7. August 2026 schriftlich bestätigt. Legen Sie Lohnerhöhungen an der Grenze deshalb auf den 1. Januar.

Das ordentliche Verfahren

Über den Grenzen, oder wenn Sie es so wählen, gilt das ordentliche Verfahren:

- Sie zahlen der Kasse während des Jahres Akontobeiträge, je nach Kasse monatlich oder vierteljährlich, und reichen nach Jahresende die Lohndeklaration ein.
- Sie stellen der Angestellten jedes Jahr einen Lohnausweis aus.
- Die Unfallversicherung schliessen Sie selbst bei einem Versicherer ab.
- Über CHF 22'680 Jahreslohn kommt die Pensionskasse dazu ([Kapitel 10](#)).
- Quellensteuer ziehen Sie nur ausländischen Angestellten ohne Niederlassungsbewilligung C ab (ausser der Ehepartner hat den Schweizer Pass oder die Bewilligung C), zum Tarif des Kantons und direkt für das Steueramt ([Kapitel 15](#)). Schweizerinnen und Niedergelassene versteuern ihren Lohn selbst.

Was für wen besser ist

Für Sie als Arbeitgeber ist das vereinfachte Verfahren fast immer das bequemere. Für die Angestellte kommt es auf ihre Steuersituation an. Die 5 % sind endgültig: Es gibt keine Abzüge und keine Rückerstattung. Hat sie nur ein kleines Einkommen, würde sie im ordentlichen Verfahren oft weniger oder gar keine Steuern zahlen. Eine Clino-Auswertung der Steuertarife 2026 zeigt: In 16 von 26 Kantonen liegt der ordentliche Quellensteuertarif für Alleinstehende ohne Kinder bei einem Monatslohn von CHF 1'000 bei 0 %; die Pauschale kostet eine Reinigungskraft mit nur dieser Stelle je nach Kanton zwischen CHF 444 und CHF 600 im Jahr mehr. Ist sie dagegen mit einem gut verdienenden Partner verheiratet, fährt sie mit der Pauschale deutlich günstiger, weil ihr Lohn nicht zum Familieneinkommen gezählt wird.

Wählen können Sie nur für den ganzen Haushalt. Die Angestellte kann nicht einzeln auf die Pauschalsteuer verzichten. Besprechen Sie es mit ihr, bevor Sie sich anmelden.

Wechseln

Ein freiwilliger Wechsel ist nur auf den Beginn eines Kalenderjahres möglich. Wer vom ordentlichen ins vereinfachte Verfahren wechseln will, teilt das der Kasse bis Ende des Vorjahres mit.

Rechtsquellen: Art. 2 und 3 BGSA; Art. 37a DBG; Wegleitung über den Bezug der Beiträge (WBB) Rz 2103–2114; Merkblatt 2.07, Stand 1. Januar 2026, Ziff. 2, 5, 9 und 10; für 2027: Verordnungsänderungen des Bundesrates vom 2. Oktober 2026 (BVV 2 Art. 5, Maximalrente CHF 2'560). Auswertung: Clino, «Quellensteuer-Falle 2026», doi.org/10.5281/zenodo.23143734.

TEIL I · GRUNDLAGEN

4. Was eine Hausangestellte wirklich kostet

Das Wichtigste in Kürze

- Auf den Bruttolohn kommen für Sie je nach Kanton rund 8 bis 10 % Arbeitgeberbeiträge.
- Aus CHF 30 Stundenlohn werden mit Ferienzuschlag und Beiträgen rund CHF 35 pro Arbeitsstunde.
- Der Angestellten werden im vereinfachten Verfahren 11.4 % abgezogen, ab 8 Wochenstunden 12.8 %.
- Vereinbaren Sie immer einen Bruttolohn. Wer «netto» verspricht, trägt Abzüge und Steuern selbst.

Die Bausteine 2026

Abzüge vom Bruttolohn der Angestellten

Beitrag	Satz
AHV, IV, EO	5.3 %
Arbeitslosenversicherung (ALV)	1.1 %
Nichtberufsunfall (NBU), ab 8 Wochenstunden	1.432 %
Quellensteuer im vereinfachten Verfahren	5 %

Beiträge des Arbeitgebers, zusätzlich zum Bruttolohn

Beitrag	Satz
AHV, IV, EO	5.3 %
Arbeitslosenversicherung (ALV)	1.1 %
Familienausgleichskasse (FAK), je nach Kanton	1.025 % bis 2.85 %
Berufsunfall (BU)	0.505 %
Verwaltungskosten der Kasse	höchstens 5 % der AHV/IV/EO-Beiträge

Die Unfallprämien sind jene des «vereinfachten Verfahrens plus», bei dem die Ausgleichskasse die Unfallversicherung mit abrechnet; sie sind in der ganzen Schweiz gleich. Mit einer eigenen Police zahlen Sie die Prämie Ihres Versicherers. Die Verwaltungskosten bemessen sich an den Beiträgen und nicht am Lohn: 5 % von 10.6 % sind höchstens 0.53 % des Lohns. Den Satz Ihrer Kasse und den FAK-Satz Ihres Kantons finden Sie in [Kapitel 22](#).

Drei kantonale Besonderheiten: Im Wallis zahlt auch die Angestellte einen FAK-Beitrag von 0.131 %. In der Waadt kommt ein Beitrag an die Ergänzungsleistungen für Familien von je 0.09 % für beide Seiten dazu. In Genf kommt die kantonale Mutterschaftsversicherung mit je 0.029 % für beide Seiten dazu.

Beispiel 1: Reinigungskraft, 4 Stunden pro Woche

Kanton Zürich, CHF 30 brutto pro Stunde, vier Wochen Ferien, vereinfachtes Verfahren. Bei vier Wochen Ferien arbeitet sie 48 Wochen im Jahr; das sind im Jahresschnitt 16 Stunden pro Monat.

Pro Monat	CHF
Stundenlohn 16 h × CHF 30	480.00
Ferienzuschlag 8.33 %	39.98
Bruttolohn	519.98
AHV, IV, EO 5.3 %	-27.56
ALV 1.1 %	-5.72
Quellensteuer 5 %	-26.00
Nettolohn an die Angestellte	460.70
Ihre Beiträge pro Monat	CHF
AHV, IV, EO 5.3 %	27.56
ALV 1.1 %	5.72
FAK Zürich 1.025 %	5.33
Berufsunfall 0.505 %	2.63
Verwaltungskosten 5 % der Beiträge	2.76
Arbeitgeberbeiträge	44.00
Gesamtkosten pro Monat	563.98

Das sind CHF 35.25 pro geleistete Arbeitsstunde. Weil die Beiträge nur einmal im Jahr fällig werden, zahlen Sie unter dem Jahr den Nettolohn aus und Anfang des Folgejahres die Rechnung der Ausgleichskasse: rund CHF 1'240 für das ganze Jahr. Darin stecken die Beiträge beider Seiten an AHV, IV, EO und ALV (CHF 798.72), der FAK-Beitrag (CHF 63.96), die Unfallprämie (CHF 31.56), die Verwaltungskosten (rund CHF 33) und die Quellensteuer der Angestellten (CHF 312.00). Legen Sie den Betrag monatlich zurück.

Kommt die Reinigungskraft an festen Tagen, zahlen Sie den Lohn korrekterweise während der Ferien weiter, statt einen Zuschlag auszurichten ([Kapitel 6](#)). Über das Jahr ergibt das denselben Betrag: 52 bezahlte Wochen zu vier Stunden kosten gleich viel wie 48 Arbeitswochen mit 8.33 % Zuschlag.

Beispiel 2: Nanny, 12 Stunden pro Woche

Kanton Bern, CHF 32 brutto pro Stunde, vier Wochen Ferien, vereinfachtes Verfahren. Zwölf Wochenstunden in 48 Arbeitswochen sind im Jahresschnitt 48 Stunden pro Monat. Ab acht

Wochenstunden ist die Angestellte auch gegen Unfälle in der Freizeit versichert; die Prämie dafür trägt sie.

Pro Monat	CHF
Stundenlohn 48 h × CHF 32	1'536.00
Ferienzuschlag 8.33 %	127.95
Bruttolohn	1'663.95
AHV, IV, EO 5.3 %	-88.19
ALV 1.1 %	-18.30
Nichtberufsunfall 1.432 %	-23.83
Quellensteuer 5 %	-83.20
Nettolohn	1'450.43
Arbeitgeberbeiträge (AHV, ALV, FAK 1.5 %, BU, Verwaltungskosten)	148.67
Gesamtkosten pro Monat	1'812.62

Der Jahreslohn beträgt rund CHF 19'970 und liegt damit rund CHF 2'700 unter der Grenze des vereinfachten Verfahrens. Mit 14 Wochenstunden zum gleichen Stundenlohn (CHF 23'296 im Jahr) wäre sie überschritten: Der Haushalt käme ins ordentliche Verfahren und in die Pensionskassenpflicht.

Beispiel 3: Nanny in Vollzeit

Kanton Zürich, Monatslohn CHF 4'500 brutto, zwölf Monatslöhne, Alter 40. Mit CHF 54'000 Jahreslohn gilt das ordentliche Verfahren mit Pensionskasse.

Pro Monat	CHF
Bruttolohn	4'500.00
AHV, IV, EO 5.3 %	-238.50
ALV 1.1 %	-49.50
Nichtberufsunfall (Richtwert 1.432 %)	-64.44
Pensionskasse, Hälfte	-152.28
Nettolohn vor allfälliger Quellensteuer	3'995.28
Arbeitgeber: AHV, IV, EO und ALV	288.00
Arbeitgeber: FAK 1.025 %	46.13
Arbeitgeber: Berufsunfall (Richtwert 0.505 %)	22.73
Arbeitgeber: Pensionskasse, Hälfte	152.28
Arbeitgeber: Verwaltungskosten	23.85

Gesamtkosten pro Monat**5'032.99**

Die Pensionskasse ist mit dem Standardplan der Stiftung Auffangeinrichtung gerechnet ([Kapitel 10](#)). Nicht enthalten ist die Krankentaggeldversicherung, die der Zürcher Normalarbeitsvertrag verlangt ([Kapitel 9](#)).

Was Haushalte tatsächlich zahlen

Die Haushalte, die über Clino abrechnen, bezahlen ihrer Reinigungskraft im Median CHF 30 brutto pro Stunde; die mittlere Hälfte liegt zwischen CHF 27.50 und CHF 35. Beschäftigt wird sie im Median vier Stunden pro Woche, typischerweise zwei oder vier und selten drei. Die Auswertung umfasst 39 Reinigungskräfte in 36 Haushalten, die Lohnangaben 28 Verträge mit vereinbartem Bruttolohn; Stand 4. Oktober 2026.

Für Babysitter liegt der Schweizer Median der Inserate bei CHF 22 pro Stunde, für Nannys in den Städten Zürich, Bern und Basel zusammen bei CHF 25 ([Kapitel 12](#)).

Brutto vereinbaren, nicht netto

Viele Haushalte einigen sich auf einen Betrag «auf die Hand». Rechtlich ist das ein Nettolohn, und alles, was darüber hinaus anfällt, tragen Sie: die Beiträge der Angestellten, ihre Quellensteuer und jede spätere Erhöhung eines Satzes. Schreiben Sie den Bruttolohn in den Vertrag und zeigen Sie die Abzüge auf der Abrechnung. Wenn Sie der Angestellten ihren gewohnten Auszahlungsbetrag erhalten wollen, erhöhen Sie den Bruttolohn entsprechend. Bei CHF 30 netto und vier Wochenstunden sind das rund CHF 33.90 brutto.

Mit dem Rechner auf clino.ch/de/rechner rechnen Sie Ihren eigenen Fall mit Kanton, Stunden und Lohn durch.

Rechtsquellen: Art. 5 und 13 AHVG; Art. 3 AVIG; Art. 157 AHVV (Verwaltungskosten); Merkblätter 2.06 und 2.07 der AHV/IV, Stand 1. Januar 2026; BSV, «Arten und Ansätze der Familienzulagen 2026», Stand 12. Dezember 2025; Prämiensätze des vereinfachten Verfahrens plus 2026 gemäss den Ausgleichskassen. Die Beispiele sind mit der Lohnberechnung von Clino gerechnet.

TEIL II · DER LOHN

5. Mindestlohn

Das Wichtigste in Kürze

- Der Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft des Bundes setzt ab durchschnittlich 5 Wochenstunden beim gleichen Arbeitgeber einen zwingenden Mindestlohn: CHF 20.35 pro Stunde für Ungelernte.
- Genf, Neuenburg, Basel-Stadt, Jura und das Tessin haben kantonale Mindestlöhne, die Stadt Luzern einen kommunalen.
- Es gilt der höchste Boden, der am Arbeitsort anwendbar ist. Arbeitsort ist Ihr Haushalt.
- Der Ferienzuschlag kommt zum Mindestlohn hinzu.

Der NAV Hauswirtschaft des Bundes

Seit 2011 gilt für die Hauswirtschaft ein Normalarbeitsvertrag (NAV) des Bundesrates mit Mindestlöhnen. Er gilt automatisch, ohne dass ihn jemand unterschreibt, und von seinen Löhnen darf nur zugunsten der Angestellten abgewichen werden. Im Dezember 2025 hat der Bundesrat ihn bis Ende 2028 verlängert und die Löhne auf den 1. Januar 2026 um 2 % erhöht. Die Ansätze gelten unverändert auch 2027.

Kategorie	pro Stunde	pro Monat bei 42 h
Ungelernt	CHF 20.35	CHF 3'701
Ungelernt mit mindestens 4 Jahren Berufserfahrung in der Hauswirtschaft	CHF 22.30	CHF 4'055
Gelernt mit EBA oder zweijähriger Grundbildung	CHF 22.30	CHF 4'055
Gelernt mit EFZ oder dreijähriger Grundbildung	CHF 24.55	CHF 4'465

Der NAV erfasst Arbeitnehmerinnen, die in einem Privathaushalt hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten: reinigen, waschen, einkaufen, kochen, bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken mithelfen. Nicht erfasst sind unter anderem:

- wer im Durchschnitt weniger als fünf Stunden pro Woche für denselben Arbeitgeber arbeitet;
- Au-pairs;
- Personen, die Kinder ausserhalb der Familie betreuen, also Tagesmütter und Mittagstische;
- Familienangehörige im eigenen Haushalt;
- Angestellte von Firmen, die einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, etwa im Personalverleih;
- der Kanton Genf, der einen eigenen Normalarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen hat.

Offene Frage: die Nanny

Ob eine Nanny, die bei Ihnen zu Hause fast nur Kinder betreut, unter den NAV fällt, ist nicht abschliessend geklärt. Die Verordnung nimmt nur die familienexterne Betreuung aus und zählt die «Mithilfe bei der Betreuung von Kindern» zu den hauswirtschaftlichen Tätigkeiten; das Informationsblatt des SECO fasst die Ausnahme weiter. Halten Sie die NAV-Ansätze auch für die Nanny ein. Der Markt liegt ohnehin darüber, und Sie sind bei jeder Lesart auf der sicheren Seite.

Kantonale und kommunale Mindestlöhne 2026**Genf**

Der Genfer Normalarbeitsvertrag für die Hauswirtschaft (CTT-EDom) setzt zwingende Löhne ab der ersten Stunde: CHF 24.59 ohne Qualifikation, CHF 24.85 mit Berufsattest oder vier Jahren Erfahrung, CHF 25.11 mit Fähigkeitszeugnis. Bei 45 Wochenstunden sind das CHF 4'795.05, CHF 4'845.75 und CHF 4'896.45 pro Monat bei zwölf Monatslöhnen. Die zwingende Wirkung dieser Lohnstufen ist bis zum 31. Dezember 2026 befristet; ob sie verlängert wird, stand am 5. Oktober 2026 noch nicht fest. Der allgemeine kantonale Mindestlohn von CHF 24.59 gilt unabhängig davon.

Neuenburg

CHF 21.35 pro Stunde, ohne Stundengrenze. Für Qualifizierte ab 5 Wochenstunden gelten die höheren NAV-Ansätze.

Basel-Stadt

Kantonaler Mindestlohn CHF 22.20. Das Basler Gesetz nimmt Personen aus, die einem Normalarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen unterstehen; ob damit ab 5 Wochenstunden der tiefere NAV-Ansatz des Bundes genügt, ist für Privathaushalte nicht abschliessend geklärt. Unter 5 Wochenstunden gilt in jedem Fall CHF 22.20. Wer Ungelernten durchgehend CHF 22.20 bezahlt, ist auf der sicheren Seite; für Qualifizierte gelten ab 5 Wochenstunden die höheren NAV-Ansätze von CHF 22.30 und CHF 24.55.

Jura

Kantonaler Mindestlohn CHF 21.40. Das jurassische Gesetz gibt den Löhnen der Normalarbeitsverträge den Vorrang: Ab 5 Wochenstunden gelten für Hausangestellte die NAV-Ansätze des Bundes (CHF 20.35, 22.30, 24.55), darunter CHF 21.40.

Tessin

Der kantonale Mindestlohn beträgt für Privathaushalte CHF 20.00 und liegt damit unter dem NAV des Bundes. Ab 5 Wochenstunden schulden Sie den NAV-Lohn von mindestens CHF 20.35, darunter CHF 20.00.

Waadt

Kein allgemeiner kantonaler Mindestlohn, aber der Waadtländer Normalarbeitsvertrag setzt für Hausangestellte unter 5 Wochenstunden eigene Ansätze, von denen schriftlich abgewichen werden kann und die für reine Kinderbetreuung nicht gelten: CHF 19.95 ohne Qualifikation, CHF 21.85 mit Berufsattest oder vier Jahren Erfahrung, CHF 24.05 mit Fähigkeitszeugnis. Ab 5 Wochenstunden gilt der NAV des Bundes.

Stadt Luzern

CHF 22.75 pro Stunde, Ferien- und Feiertagsentschädigungen nicht eingerechnet, in Kraft seit dem 1. Januar 2026, ausdrücklich auch in Privathaushalten und ab der ersten Stunde. Die Stimmberechtigten haben die Abschaffung am 27. September 2026 mit 67.6 % Nein abgelehnt. Der Mindestlohn gilt nur auf dem Gebiet der Stadt, nicht im übrigen Kanton.

Städte Zürich und Winterthur

Beschlossen sind CHF 23.90 und CHF 23.00. Das Bundesgericht hat beide Verordnungen am 12. Mai 2026 für zulässig erklärt. In Kraft gesetzt waren sie Ende August 2026 noch nicht; die Stadt Zürich will die Einführung mindestens ein halbes Jahr im Voraus ankünden. Bis dahin gilt in beiden Städten der NAV des Bundes.

In allen anderen Kantonen gilt ab 5 Wochenstunden der NAV des Bundes. Unter 5 Wochenstunden gibt es dort keinen gesetzlichen Mindestlohn.

So wenden Sie ihn an

Der Arbeitsort entscheidet. Massgebend ist, wo gearbeitet wird, nicht wo die Angestellte wohnt. Eine Reinigungskraft aus dem Aargau, die in Genf putzt, hat Anspruch auf den Genfer Lohn.

Der Ferienzuschlag kommt dazu. Der Mindestlohn ist der Lohn für die gearbeitete Stunde. Zahlen Sie den Ferienlohn als Zuschlag aus, sind bei CHF 20.35 mindestens CHF 22.05 pro Stunde geschuldet.

Die Qualifikation zählt. Fragen Sie nach Ausbildung und Berufsjahren. Wer vier Jahre in der Hauswirtschaft gearbeitet hat, hat Anspruch auf die höhere Stufe, auch wenn sie bei Ihnen neu anfängt.

Zu wenig bezahlt? Die Differenz zum Mindestlohn kann die Angestellte fünf Jahre rückwirkend einfordern.

Für die klassische Reinigungskraft ist der Mindestlohn selten das Problem: Der Median der über Clino abgerechneten Löhne liegt bei CHF 30. Heikel wird es bei der Betreuung mit Kost und Logis ([Kapitel 13](#)) und bei Au-pair-Verhältnissen, die die Voraussetzungen nicht erfüllen ([Kapitel 14](#)).

Rechtsquellen: Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft, SR 221.215.329.4), Art. 2, 3 und 5, Fassung vom 5. Dezember 2025; Art. 359 bis 360a OR; CTT-EDom Genf (rsGE J 1 50.03) Art. 10; Mindestlohngesetz Basel-Stadt (SG 812.200) § 2 Abs. 2 lit. h; Loi sur le salaire minimum cantonal Jura (RSJU 822.41) Art. 3 Abs. 4; Legge sul salario minimo Tessin (843.600); Arrêté ACTT-mpr Waadt (BLV 222.105.1) Art. 20; Bundesgerichtsurteile 2C_28/2025 und 2C_30/2025 vom 12. Mai 2026; Art. 128 Ziff. 3 OR.

TEIL II · DER LOHN

6. Ferien, Feiertage und 13. Monatslohn

Das Wichtigste in Kürze

- Jede Angestellte hat mindestens vier Wochen bezahlte Ferien im Jahr, bis zum 20. Geburtstag fünf. Die meisten kantonalen Normalarbeitsverträge geben ab 50 eine fünfte Woche.
- Bei festen Einsatztagen läuft der Lohn in den Ferien weiter. Der Ferienzuschlag von 8.33 % ist nur bei unregelmässiger Arbeit zulässig und muss im Vertrag und auf jeder Abrechnung einzeln stehen.
- Bundesweit bezahlt ist nur der 1. August. Alles Weitere regeln der kantonale Normalarbeitsvertrag und Ihr Vertrag.
- Ein 13. Monatslohn ist nur geschuldet, wenn er vereinbart ist. In Bern und im Tessin sieht ihn der kantonale Normalarbeitsvertrag vor.

Der Ferienanspruch

Das Obligationenrecht gibt vier Wochen Ferien pro Dienstjahr, fünf Wochen bis zum vollendeten 20. Altersjahr. Eine Woche entspricht dem, was die Angestellte in einer Woche bei Ihnen arbeitet: Wer jeden Dienstag kommt, hat vier freie, bezahlte Dienstage.

Die kantonalen Normalarbeitsverträge gehen oft weiter. Sie gelten, soweit Sie schriftlich nichts anderes vereinbart haben:

- **Fünf Wochen ab 50:** Zürich, Bern, Luzern, Glarus, Zug, Solothurn, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Schaffhausen, beide Appenzell, St. Gallen, Aargau, Thurgau, Wallis und Jura.
- **Fünf Wochen ab 50 und einigen Dienstjahren:** Uri, Schwyz, Nidwalden, Graubünden, Waadt und Genf (je fünf Dienstjahre), Freiburg (drei).
- **Fünf Wochen nach langer Betriebstreue:** ab dem 11. Dienstjahr in Zürich, Luzern, Glarus, beiden Appenzell, St. Gallen und Jura; ab dem 21. in der Waadt und in Genf.
- **Sechs Wochen ab 60:** Zürich und Schaffhausen.
- **Keine Zusatzwoche:** Tessin und Obwalden.

Ferienlohn: weiterzahlen oder Zuschlag?

Ferien sind bezahlte Freizeit. Es gibt zwei Arten, sie zu bezahlen, und nur eine davon steht Ihnen frei.

Regelmässige Einsätze. Kommt die Angestellte an festen Tagen zu festen Stunden, zahlen Sie den Lohn während ihrer Ferien einfach weiter, auch wenn sie im Stundenlohn angestellt ist. Das ist der gesetzliche Normalfall.

Unregelmässige Einsätze. Arbeitet sie auf Abruf oder mit stark wechselnden Stunden, dürfen Sie den Ferienlohn als Zuschlag mit jedem Lohn auszahlen. Das Bundesgericht lässt das nur unter zwei Bedingungen zu, zuletzt bestätigt im Januar 2023: Die Arbeit ist tatsächlich

unregelmässig, und der Zuschlag ist im Vertrag und auf jeder einzelnen Lohnabrechnung als eigener Betrag ausgewiesen.

Ferienanspruch	Zuschlag
4 Wochen	8.33 %
5 Wochen	10.64 %
6 Wochen	13.04 %

Die Formel dahinter: Ferienwochen geteilt durch die verbleibenden Arbeitswochen, also $4 \div 48 = 8.33 \%$.

«Ferien im Lohn inbegriffen» genügt nicht

Ist der Zuschlag nicht einzeln ausgewiesen, gilt der Ferienlohn als nicht bezahlt. Die Angestellte kann ihn am Ende des Arbeitsverhältnisses für bis zu fünf Jahre nachfordern, und Sie zahlen ihn ein zweites Mal.

Auch mit Zuschlag muss die Angestellte ihre Ferien wirklich beziehen können. Geld statt Ferien ist während des Arbeitsverhältnisses verboten; erst beim Austritt werden nicht bezogene Tage ausbezahlt.

Wann die Ferien genommen werden

Den Zeitpunkt bestimmen Sie als Arbeitgeber, aber Sie nehmen auf die Wünsche der Angestellten Rücksicht. Mindestens zwei Wochen im Jahr müssen zusammenhängen. Üblich ist eine Ankündigung drei Monate im Voraus.

Der häufigste Streitpunkt im Haushalt sind Ihre eigenen Ferien. Sind Sie drei Wochen weg und brauchen niemanden, ist das nicht automatisch Ferienzeit der Angestellten. Entweder Sie haben vereinbart, dass sie ihre Ferien dann bezieht, und es rechtzeitig angekündigt. Oder Sie schulden den Lohn für die ausgefallenen Einsätze, weil die Angestellte ihre Arbeit angeboten hat und Sie sie nicht annehmen konnten. Regeln Sie das im Vertrag.

Feiertage

Das Arbeitsgesetz gilt für Privathaushalte nicht. Für Feiertage zählen deshalb das Obligationenrecht, der kantonale Normalarbeitsvertrag und Ihr Vertrag.

- **Monatslohn:** Der Lohn läuft am Feiertag unverändert weiter.
- **Stundenlohn:** Bundesrechtlich bezahlt ist nur der 1. August, wenn er auf einen Tag fällt, an dem die Angestellte normalerweise bei Ihnen arbeitet. 2026 war das ein Samstag, 2027 ist es ein Sonntag.
- **Kantonale Regeln:** Die Normalarbeitsverträge von Genf, dem Tessin und dem Wallis geben neun bezahlte Feiertage im Jahr, jener von Neuenburg sieben für Angestellte, die im Haushalt wohnen. In Basel-Stadt gelten der 1. August und die kantonalen Feiertage als zusätzliche

bezahlte freie Tage, in Schaffhausen sind Feiertage voll zu bezahlen, und die SVA Zürich rechnet bei Stundenlohn mit neun bezahlten Feiertagen (Zuschlag 3.59 %).

In den übrigen Kantonen gibt es bei Stundenlohn für weitere Feiertage keine allgemeine gesetzliche Zahlungspflicht. Fair und üblich ist, den Einsatz zu verschieben oder den Feiertag zu bezahlen, wenn er auf den festen Arbeitstag fällt. Schreiben Sie in den Vertrag, wie Sie es halten. Der Ferienzuschlag deckt die Feiertage nicht ab.

13. Monatslohn und Gratifikation

Das Gesetz verlangt keinen 13. Monatslohn. Ist er vereinbart, ist er fester Lohn: jedes Jahr geschuldet und bei Ein- oder Austritt im Lauf des Jahres anteilig. Die Normalarbeitsverträge der Kantone Bern und Tessin sehen einen 13. Monatslohn vor; er gilt dort, wenn Ihr schriftlicher Vertrag nichts anderes sagt.

Eine Gratifikation ist dagegen freiwillig, solange Sie das bei jeder Auszahlung festhalten. Zahlen Sie sie mehrere Jahre hintereinander ohne Vorbehalt, kann daraus ein Anspruch entstehen. Ein Satz genügt: «Diese Gratifikation ist freiwillig. Auch bei wiederholter Ausrichtung entsteht kein Anspruch für die Zukunft.»

Beides ist AHV-pflichtiger Lohn und zählt zur Jahreslohngrenze des vereinfachten Verfahrens. Eine grosszügige Weihnachtsgratifikation kann einen Haushalt rückwirkend auf den 1. Januar ins ordentliche Verfahren bringen. Blumen oder ein kleines Geschenk sind kein Lohn, Bargeld schon.

Rechtsquellen: Art. 329a bis 329d OR (Ferien); Bundesgerichtsurteil 4A_357/2022 vom 30. Januar 2023 (Ferienlohn als Zuschlag); Art. 324 OR (Annahmeverzug); Art. 110 Abs. 3 BV (Bundesfeiertag); Art. 2 ArG; Art. 322d OR (Gratifikation); Art. 7 AHVV; kantonale Normalarbeitsverträge gemäss [Kapitel 22](#).

TEIL II · DER LOHN

7. Die Lohnabrechnung

Das Wichtigste in Kürze

- Zu jeder Lohnzahlung gehört eine schriftliche Abrechnung, auch bei drei Stunden pro Woche und auch im vereinfachten Verfahren.
- Sie zeigt den Bruttolohn, jeden Abzug einzeln und den ausbezahlten Betrag.
- Barzahlung ist erlaubt. Ohne Abrechnung und Quittung können Sie später nichts beweisen.
- Bewahren Sie Abrechnungen, Vertrag und Stundenrapporte zehn Jahre auf.

Was auf die Abrechnung gehört

Das Obligationenrecht verlangt, dass Sie der Angestellten eine schriftliche Abrechnung übergeben. Ein PDF per E-Mail ist dem Papier gleichgestellt, wenn sie es öffnen und aufbewahren kann. Auf die Abrechnung gehören:

- Name und Adresse beider Parteien, die AHV-Nummer der Angestellten;
- die Lohnperiode;
- die gearbeiteten Stunden und der Stundenansatz, oder der Monatslohn;
- der Ferienzuschlag als eigene Zeile, wenn Sie ihn auszahlen;
- weitere Lohnteile: 13. Monatslohn, Überstunden, Feiertagsentschädigung, Naturallohn;
- jeder Abzug einzeln: AHV/IV/EO, ALV, Nichtberufsunfall, Quellensteuer, allenfalls Pensionskasse und Krankentaggeld;
- der Nettolohn und das Auszahlungsdatum;
- Spesen getrennt vom Lohn.

Die Arbeitgeberbeiträge müssen nicht darauf stehen. Viele Haushalte führen sie zur Information auf, damit die Angestellte sieht, was für sie einbezahlt wird.

Ein Muster

Lohnabrechnung März 2026 · Reinigung, Kanton Zürich

Position	CHF
16 Stunden zu CHF 30.00	480.00
Ferienzuschlag 8.33 %	39.98
Bruttolohn	519.98
AHV, IV, EO 5.3 %	-27.56
ALV 1.1 %	-5.72
Quellensteuer 5 % (vereinfachtes Verfahren)	-26.00

Nettolohn, überwiesen am 31.03.2026**460.70**

Auszahlen

Der Lohn ist spätestens am Ende jedes Monats fällig, wenn nichts Kürzeres vereinbart ist. Am einfachsten ist die Banküberweisung: Sie hinterlässt eine Spur, die beide Seiten schützt.

Barzahlung ist nicht verboten und für sich allein keine Schwarzarbeit. Schwarzarbeit ist die fehlende Anmeldung, nicht das Zahlungsmittel. Wenn Sie bar zahlen, lassen Sie sich jede Zahlung mit Datum, Betrag und Unterschrift quittieren, und stellen Sie trotzdem die Abrechnung aus. Ausbezahlt wird der Nettolohn; die Abzüge gehen mit der Jahresrechnung an die Ausgleichskasse.

Stunden erfassen

Bei Stundenlohn ist die Abrechnung nur so gut wie der Stundenrapport. Führen Sie eine einfache Liste mit Datum und Dauer, und lassen Sie sie monatlich von beiden unterschreiben. Die meisten kantonalen Normalarbeitsverträge verpflichten den Arbeitgeber ohnehin, die Arbeitszeit zu erfassen; mehrere verlangen, dass die Aufstellung wöchentlich von beiden Seiten gegengezeichnet wird, vor allem bei der 24-Stunden-Betreuung. In Genf gilt die Aufzeichnung der Angestellten bei einem Streit als Beweismittel, wenn Sie selbst keine geführt haben.

Überstunden, Nacht und Sonntag

Überstunden werden mit einem Zuschlag von 25 % bezahlt, sofern schriftlich nichts anderes vereinbart ist; mit dem Einverständnis der Angestellten können sie stattdessen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Was als Überstunde gilt, hängt von der vereinbarten Arbeitszeit ab; die Vollzeitwoche der kantonalen Normalarbeitsverträge liegt meist zwischen 42 und 45 Stunden, in einzelnen Kantonen bei 50 oder mehr. Für Stundenkräfte in Zürich und Obwalden schliesst der kantonale Normalarbeitsvertrag den Überstundenzuschlag aus.

Für Nacht- und Sonntagsarbeit kennt das Bundesrecht im Privathaushalt keine Zuschläge, viele Kantone aber schon: häufig 25 % für Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr und 50 % an Sonn- und Feiertagen. Wenn Ihre Angestellte nachts oder sonntags arbeitet, schlagen Sie im Normalarbeitsvertrag Ihres Kantons nach.

Kost und Logis

Wohnt oder isst die Angestellte bei Ihnen, ist das Naturallohn. Er zählt für die Sozialversicherungen zum Lohn und wird zu festen Ansätzen bewertet:

Leistung	pro Tag
Frühstück	CHF 3.50
Mittagessen	CHF 10.00
Abendessen	CHF 8.00

Unterkunft	CHF 11.50
Volle Verpflegung und Unterkunft	CHF 33.00

Pro Monat sind das CHF 990. Die Ansätze gelten unverändert auch 2027. Auf der Abrechnung erscheint der Naturallohn zweimal: als Teil des Bruttolohns, auf dem die Beiträge berechnet werden, und als Abzug vor der Auszahlung, weil er bereits in natura geleistet wurde.

Aufbewahren

Beiträge kann die Ausgleichskasse fünf Jahre lang nachfordern, und Lohnforderungen verjähren ebenfalls nach fünf Jahren. Bewahren Sie Vertrag, Abrechnungen, Stundenrapporte, Quittungen, die Jahresabrechnungen der Kasse und die Versicherungspolice zehn Jahre über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus auf. So lange kann die Angestellte auch ein Arbeitszeugnis verlangen.

Rechtsquellen: Art. 323 und 323b OR; Art. 321c OR (Überstunden); Art. 11 AHVV und Merkblatt N2/2007 der ESTV (Naturallohn); Art. 2 und 3 WZG (gesetzliche Zahlungsmittel); Art. 16 AHVG und Art. 128 OR (Verjährung); kantonale Normalarbeitsverträge gemäss Kapitel 22.

TEIL III · VERSICHERUNGEN

8. Unfallversicherung

Das Wichtigste in Kürze

- Jede Angestellte muss ab der ersten Arbeitsstunde gegen Berufsunfälle versichert sein. Die Prämie zahlen Sie.
- Ab 8 Wochenstunden bei Ihnen kommt die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle dazu. Diese Prämie dürfen Sie vom Lohn abziehen.
- Im vereinfachten Verfahren rechnet die Ausgleichskasse die Unfallversicherung auf Wunsch mit ab. Das geschieht nie automatisch: Sie müssen es bei der Anmeldung ankreuzen.
- Regeln Sie die Versicherung vor dem ersten Arbeitstag: Die Deckung über die Kasse beginnt mit der Anmeldung.

Was versichert sein muss

Das Unfallversicherungsgesetz kennt zwei Deckungen.

Berufsunfall (BU). Unfälle bei der Arbeit und Berufskrankheiten. Die Deckung ist für jede Angestellte obligatorisch, unabhängig vom Pensum. Bei Angestellten unter 8 Wochenstunden zählt auch der Arbeitsweg dazu. Die Prämie trägt der Arbeitgeber allein.

Nichtberufsunfall (NBU). Unfälle in der Freizeit. Die Deckung ist obligatorisch, sobald die Angestellte mindestens 8 Stunden pro Woche bei Ihnen arbeitet. Die Prämie darf der Angestellten vom Lohn abgezogen werden, aber höchstens in der Höhe, die der Versicherer tatsächlich verlangt.

Die 8 Stunden zählen pro Arbeitgeber. Die Stunden bei verschiedenen Haushalten werden nicht zusammengerechnet: Wer bei vier Familien je fünf Stunden putzt, arbeitet zwanzig Stunden und ist in der Freizeit trotzdem nicht über die Arbeitgeber unfallversichert. Solche Angestellte müssen die Unfalldeckung in ihrer Krankenkasse eingeschlossen lassen.

Zwei Wege zur Versicherung

Über die Ausgleichskasse. Im vereinfachten Verfahren können Sie die Unfallversicherung zusammen mit der AHV abrechnen lassen. Das Angebot heisst «vereinfachtes Abrechnungsverfahren plus» und ist Arbeitgebern von Personen in Privathaushalten vorbehalten. Nach den Auskünften der Kassen bieten es alle 26 kantonalen Ausgleichskassen an (Stand August 2026). Die Prämien sind landesweit gleich:

Prämie des vereinfachten Verfahrens plus	2025	2026
Berufsunfall, zulasten Arbeitgeber	0.518 %	0.505 %
Nichtberufsunfall, zulasten Angestellte	1.467 %	1.432 %

Die Sätze für 2027 waren am 5. Oktober 2026 noch nicht veröffentlicht. Bei vier Wochenstunden zu CHF 30 mit Ferienzuschlag kostet Sie die Berufsunfallversicherung rund CHF 34 im Jahr.

Eigene Police. Im ordentlichen Verfahren, oder wenn Sie es vorziehen, schliessen Sie bei einem privaten Versicherer eine UVG-Police für Hausangestellte ab. Für kleine Pensen rechnen Sie mit einer Jahresprämie von etwa CHF 100 bis 200.

Nicht doppelt und nicht gar nicht

Haben Sie bereits eine Police, beachten Sie deren Kündigungsfrist, bevor Sie zur Kasse wechseln, sonst zahlen Sie zweimal. Und umgekehrt: Wer bei der Anmeldung das Kreuz vergisst und keine eigene Police hat, ist als Arbeitgeber nicht versichert, auch wenn die AHV korrekt angemeldet ist. Die Angestellte bleibt über die Ersatzkasse geschützt, die Rechnung geht an Sie.

Was die Versicherung leistet

- Heilungskosten ohne Franchise und ohne Selbstbehalt: Arzt, Spital, Medikamente, Therapien.
- Ein Taggeld von 80 % des versicherten Lohns ab dem dritten Tag nach dem Unfall. Für die ersten beiden Tage schulden Sie mindestens 80 % des Lohns.
- Bei bleibenden Schäden eine Invalidenrente, im Todesfall Hinterlassenenrenten.

Der versicherte Lohn ist auf CHF 148'200 im Jahr begrenzt, was im Haushalt keine Rolle spielt. Ist die Angestellte nur gegen Berufsunfälle versichert und verunfallt in der Freizeit, zahlt ihre Krankenkasse die Behandlung mit Franchise und Selbstbehalt, und für den Lohnausfall gelten die Regeln der Krankheit ([Kapitel 9](#)).

Eine Clino-Auswertung von Oktober 2026 beziffert diese Lücke: Ein gebrochener Unterarm kostet eine Reinigungskraft mit 22 Wochenstunden zum Mindestlohn bei einem einzigen Arbeitgeber CHF 354 über sechs Wochen. Verteilen sich dieselben Stunden auf vier Haushalte, sind es je nach Franchise und Dauer der Anstellung zwischen CHF 2'329 und CHF 5'671.

Wenn etwas passiert

Melden Sie den Unfall sofort dem Versicherer oder, im vereinfachten Verfahren plus, über die Ausgleichskasse. Eine verspätete Meldung kann die Leistungen kürzen.

War die Angestellte nicht versichert, ist sie trotzdem nicht schutzlos. Die Ersatzkasse UVG erbringt die gesetzlichen Leistungen an verunfallte Arbeitnehmerinnen, die ihr Arbeitgeber nicht versichert hat. Die Rechnung geht danach an Sie: Die Ersatzkasse erhebt eine Ersatzprämie für die ganze Zeit ohne Versicherung, höchstens für fünf Jahre. Ist das Versäumnis nicht entschuldbar, wird sie verdoppelt. Wer sich der Versicherungspflicht vorsätzlich entzieht, macht sich strafbar.

Sonderfälle

Junge Aushilfen. Fällt eine junge Person unter die Ausnahme bis CHF 750 ([Kapitel 1](#)), wird auch keine Unfallprämie erhoben.

Rentnerinnen. Der AHV-Freibetrag für Angestellte im Rentenalter gilt nicht für die Unfallversicherung. Die Prämie wird auf dem ganzen Lohn berechnet.

Was nicht dabei ist. Die Unfallversicherung zahlt nicht bei Krankheit und ersetzt weder Krankentaggeld noch Pensionskasse.

Rechtsquellen: Art. 1a, 91, 95 und 112 UVG; Art. 13 UVV (8-Stunden-Regel); Art. 324b OR; Art. 3 Abs. 2 BGSA und WBB Rz 2107.1 (vereinfachtes Verfahren plus); Merkblatt 2.06 Ziff. 10 und Merkblatt 2.07 Ziff. 7, Stand 1. Januar 2026; schriftliche Auskunft der Ersatzkasse UVG vom 7. August 2026. Auswertung: Clino, «Die Unfall-Lücke», Oktober 2026, clino.ch/de/presse/unfall-luecke-haushaltshilfen-2026.

TEIL III · VERSICHERUNGEN

9. Krankheit: Lohnfortzahlung und Krankentaggeld

Das Wichtigste in Kürze

- Wird die Angestellte krank, zahlen Sie den Lohn für eine begrenzte Zeit weiter. Im ersten Dienstjahr sind es je nach Kanton drei Wochen oder ein Monat.
- Das gilt auch für Teilzeit, Stundenlohn und das vereinfachte Verfahren.
- Eine Krankentaggeldversicherung ist bundesrechtlich freiwillig. Die Normalarbeitsverträge von 15 Kantonen schreiben sie vor.
- Wer dort nicht versichert, trägt das Risiko selbst. Sechs Kantone schreiben die Haftung des Arbeitgebers ausdrücklich fest.

Die Lohnfortzahlung

Das Obligationenrecht verpflichtet den Arbeitgeber, den Lohn bei unverschuldeter Verhinderung für eine beschränkte Zeit weiterzuzahlen: bei Krankheit, bei Unfall ohne Versicherungsdeckung, bei Schwangerschaftsbeschwerden. Die Pflicht entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Bei einem unbefristeten Vertrag beginnt sie nach Obligationenrecht also im vierten Monat; ein befristeter Vertrag über mehr als drei Monate löst sie vom ersten Tag an aus. Viele kantonale Normalarbeitsverträge sind grosszügiger.

Wie lange «beschränkte Zeit» ist, sagt das Gesetz nur für das erste Dienstjahr: drei Wochen. Für die Jahre danach haben die Gerichte Skalen entwickelt, und die kantonalen Normalarbeitsverträge drucken oft eine eigene Tabelle ab. Massgebend ist der Kanton, in dem gearbeitet wird.

Lohnfortzahlung im ersten Dienstjahr

Dauer	Kantone
1 Monat	Bern, Solothurn, Basel-Stadt, Schaffhausen, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Obwalden; St. Gallen (nicht für regelmässig Teilzeitbeschäftigte, für sie gilt das Obligationenrecht); Neuenburg (für Angestellte, die im Haushalt wohnen)
3 Wochen	alle übrigen Kantone; in Basel-Landschaft in den ersten drei Monaten insgesamt eine Woche

Danach steigt die Dauer mit den Dienstjahren. Die drei verbreiteten Muster:

- **Berner Skala** (Aargau, Nidwalden, Glarus, Graubünden, Tessin, Wallis, Genf, Jura): ein Monat im 2. Jahr, zwei Monate im 3. und 4., drei Monate vom 5. bis 9., vier Monate vom 10. bis 14. Jahr.
- **Zürcher Skala** (Zürich, Schwyz, Zug, Thurgau): acht Wochen im 2. Jahr, danach jedes Jahr eine Woche mehr. In Zürich endet sie bei sechs Monaten.

- **Basler Skala** (Basel-Landschaft; Basel-Stadt ab dem 2. Jahr): zwei Monate im 2. und 3. Jahr, drei Monate vom 4. bis 10. Jahr.

Die Dauer gilt pro Dienstjahr für alle Krankheitsfälle zusammen. Bei Stundenlohn zahlen Sie den Durchschnitt der letzten zwölf Monate, einschliesslich Ferienzuschlag. Den Wert für Ihren Kanton finden Sie in [Kapitel 22](#).

Einige Kantone regeln auch den Beginn anders. Ab dem ersten Tag der Anstellung gilt die Lohnfortzahlung in Nidwalden, Glarus, Solothurn, Basel-Stadt, Graubünden und im Tessin, in Zürich und Schaffhausen bei unbefristeten Verträgen. In Luzern, Uri, Zug und St. Gallen beginnt sie erst nach Ablauf der Probezeit.

Arztzeugnis

Das Gesetz nennt keinen Tag, ab dem ein Arztzeugnis nötig ist. Üblich ist der dritte Krankheitstag; im Vertrag können Sie es ab dem ersten Tag verlangen. Das Zeugnis nennt Dauer und Grad der Arbeitsunfähigkeit, nicht die Diagnose.

Die Krankentaggeldversicherung

Eine Krankentaggeldversicherung zahlt bei längerer Krankheit in der Regel 80 % des Lohns während bis zu 720 Tagen. Sie nimmt Ihnen das Risiko ab, monatelang Lohn zu zahlen und gleichzeitig eine Vertretung zu finanzieren, und sie schützt die Angestellte weit über die gesetzliche Lohnfortzahlung hinaus.

Der Bund schreibt sie nicht vor, die Kantone in ihren Normalarbeitsverträgen für die Hauswirtschaft sehr unterschiedlich:

Regel	Kantone
Vorgeschrieben	Zürich, Bern, Luzern, Uri, Obwalden, Nidwalden, Solothurn, Schaffhausen, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, St. Gallen, Thurgau, Wallis, Genf, Jura
Freiwillig	Zug, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Graubünden, Waadt. In Zug, Basel-Landschaft und der Waadt befreit die Versicherung ausdrücklich von der eigenen Lohnfortzahlung.
Keine Regel, es gilt nur das Obligationenrecht	Schwyz, Glarus, Freiburg, Aargau, Tessin, Neuenburg

Der typische Wortlaut der Pflichtkantone: 80 % des Lohns ab dem 31. Krankheitstag, während 720 von 900 Tagen, und der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie (Luzern regelt die Aufteilung nicht). Bis zum 31. Tag zahlen Sie den Lohn selbst. Mehrere Kantone schränken die Pflicht ein:

- **Zürich** nimmt niemanden aus: Der Normalarbeitsvertrag nennt ausdrücklich auch Stundenkräfte.
- **Bern und Solothurn:** bei unbefristeten oder für mehr als drei Monate eingegangenen Arbeitsverhältnissen.

- **Luzern:** ab einem Pensum von 20 %, bei unbefristeten oder für mehr als drei Monate eingegangenen Arbeitsverhältnissen.
- **Schaffhausen und Thurgau:** erst ab einem Pensum von 50 %, in Schaffhausen zudem nur bei Verträgen von mehr als drei Monaten.
- **Appenzell Innerrhoden:** bei mehr als acht Wochenstunden, Taggeld bereits ab dem dritten Tag.
- **St. Gallen und Wallis:** bei Verträgen von mehr als einem Monat. **Jura:** ab drei Monaten.
- **Uri** nimmt Teilzeitangestellte und Aushilfen aus.
- **Obwalden** legt die Pflicht der Angestellten auf; Sie prüfen den Abschluss und tragen die halbe Prämie.

Wie jede Bestimmung eines Normalarbeitsvertrags lässt sich auch diese Pflicht nur schriftlich abändern. Ohne schriftliche Abrede gilt sie.

Die Haftung

Wer in einem Pflichtkanton keine Versicherung abschliesst, trägt das unversicherte Risiko selbst. Die Normalarbeitsverträge von Zürich, Bern, Solothurn, Schaffhausen, Appenzell Ausserrhoden und St. Gallen halten ausdrücklich fest, dass der Arbeitgeber dann für die entgangenen Leistungen haftet; in den übrigen Pflichtkantonen müssen Sie damit rechnen, nach den allgemeinen Regeln für den Schaden einzustehen. Im schlimmsten Fall sind das 80 % des Lohns während fast zwei Jahren.

Die Prämie liegt meist zwischen 1 und 3 % des Bruttolohns und wird üblicherweise hälftig geteilt. Nicht jeder Versicherer bietet für kleine Pensen eine Police an; fragen Sie bei dem Versicherer an, bei dem Sie die Unfallversicherung haben, und bei der Krankenkasse der Angestellten nach einer Einzeltaggeldversicherung.

Kranke Kinder und Angehörige

Muss die Angestellte ein krankes Kind oder ein anderes Familienmitglied betreuen, hat sie Anspruch auf bezahlten Urlaub von höchstens drei Tagen pro Ereignis und zehn Tagen pro Jahr. Diesen Lohn zahlen Sie; eine Versicherung erstattet ihn nicht.

Kündigung während der Krankheit

Nach der Probezeit dürfen Sie einer kranken Angestellten während einer Sperrfrist nicht kündigen: 30 Tage im ersten Dienstjahr, 90 Tage vom zweiten bis zum fünften, 180 Tage ab dem sechsten. Eine Kündigung in dieser Zeit ist nichtig. Mehr dazu in [Kapitel 19](#).

Rechtsquellen: Art. 324a, 324b, 329h und 336c OR; kantonale Normalarbeitsverträge, je mit Artikel in [Kapitel 22](#), darunter NAV Zürich (LS 821.12) Art. 11, 12, 13a und 26, NAV Hausdienst Bern (BSG 222.153.22) Art. 31 und 35, CTT-EDom Genf (rsGE J 1 50.03) Art. 13. Stand der Auswertung aller 26 Erlasse: 1. Oktober 2026.

TEIL III · VERSICHERUNGEN

10. Pensionskasse

Das Wichtigste in Kürze

- Die berufliche Vorsorge (BVG) ist Pflicht, wenn der Jahreslohn bei Ihnen CHF 22'680 übersteigt. Ab 2027 liegt die Schwelle bei CHF 23'040.
- Die Schwelle gilt pro Arbeitgeber. Löhne aus mehreren Haushalten werden nicht zusammengezählt.
- Versichert ist ab dem Jahr des 18. Geburtstags das Risiko Tod und Invalidität, ab dem Jahr des 25. Geburtstags wird auch für das Alter gespart.
- Sie müssen sich selbst einer Vorsorgeeinrichtung anschliessen. Die Stiftung Auffangeinrichtung BVG muss jeden Arbeitgeber aufnehmen.

Wann die Pflicht entsteht

Massgebend ist der AHV-pflichtige Jahreslohn bei Ihnen, also Barlohn und Naturallohn zusammen. Liegt er über der Eintrittsschwelle, müssen Sie die Angestellte versichern. Genau auf der Schwelle besteht noch keine Pflicht.

Grenzbeträge der beruflichen Vorsorge	2026	2027
Eintrittsschwelle	CHF 22'680	CHF 23'040
Koordinationsabzug	CHF 26'460	CHF 26'880
Minimaler versicherter Lohn	CHF 3'780	CHF 3'840
Oberer Grenzbetrag	CHF 90'720	CHF 92'160

Die Eintrittsschwelle ist dieselbe Zahl wie die Lohngrenze des vereinfachten Verfahrens. Deshalb gilt als Faustregel: Wer vereinfacht abrechnet, hat keine Pensionskassenpflicht. Die Regel hat zwei Ausnahmen:

- **Kurze Anstellungen.** Dauert das Arbeitsverhältnis weniger als ein Jahr, wird der Lohn auf ein Jahr hochgerechnet. Bei einem Monatslohn von mehr als CHF 1'890 können Beiträge fällig werden, auch wenn die Jahreslohngrenze nicht erreicht ist.
- **Betreuung mit Kost und Logis.** Der Naturallohn von CHF 990 pro Monat zählt mit. Eine Betreuerin, die bei Ihnen wohnt, liegt fast immer über der Schwelle.

Befristete Arbeitsverhältnisse von höchstens drei Monaten sind ausgenommen. Wird ein solcher Vertrag verlängert, beginnt die Pflicht an dem Tag, an dem die Verlängerung vereinbart wird. Mit dem Erreichen des Referenzalters der AHV endet die Versicherungspflicht.

Was versichert wird und was es kostet

Versichert ist nicht der ganze Lohn, sondern der koordinierte Lohn: Jahreslohn minus Koordinationsabzug. Darauf fallen drei Beiträge an.

Beitrag	Satz auf dem koordinierten Lohn
Sparbeitrag, Alter 25 bis 34	7 %
Sparbeitrag, Alter 35 bis 44	10 %
Sparbeitrag, Alter 45 bis 54	15 %
Sparbeitrag, Alter 55 bis Referenzalter	18 %
Risikobeitrag Auffangeinrichtung, bis 44	2 %
Risikobeitrag Auffangeinrichtung, ab 45	4 %
Verwaltungskosten Auffangeinrichtung	1.5 %, höchstens CHF 350 im Jahr

Die Sparbeiträge sind gesetzlich vorgegeben; Risiko- und Verwaltungskosten sind jene des Standardplans der Stiftung Auffangeinrichtung für 2026. Arbeitgeber und Angestellte tragen je die Hälfte. Als «Alter» zählt das Kalenderjahr minus das Geburtsjahr.

Ein Beispiel. Eine Nanny, 38 Jahre alt, verdient CHF 5'000 im Monat, also CHF 60'000 im Jahr. Der koordinierte Lohn beträgt CHF 60'000 – CHF 26'460 = CHF 33'540. Der Sparbeitrag von 10 % macht CHF 3'354 im Jahr, dazu kommen 2 % Risiko (CHF 670.80) und die Verwaltungskosten (CHF 350). Zusammen sind das CHF 4'374.80 im Jahr oder rund CHF 182 pro Monat für jede Seite.

Der Anschluss

Die Pensionskasse kommt nicht von selbst. Sie schliessen sich einer Vorsorgeeinrichtung an: einer Sammelstiftung, der Pensionskasse eines Verbands oder der Stiftung Auffangeinrichtung BVG, die jeden Arbeitgeber aufnehmen muss. Ein Anschluss gilt für den ganzen Haushalt; Reinigungskraft und Nanny sind im selben Plan versichert, soweit ihr Lohn die Schwelle übersteigt.

Die Ausgleichskasse prüft, ob Arbeitgeber mit BVG-pflichtigen Löhnen angeschlossen sind. Fehlt der Anschluss, setzt sie eine Frist von zwei Monaten und meldet den Fall danach der Auffangeinrichtung. Diese schliesst Sie rückwirkend zwangsweise an. Sie schulden dann die Beiträge beider Seiten, Verzugszinsen, einen Zuschlag als Schadenersatz und die Verwaltungskosten.

An der Schwelle lieber früh anmelden

Ist absehbar, dass der Lohn die Schwelle im Lauf des Jahres überschreitet, schliessen Sie sich vorher an. Einen Anschluss rückwirkend aufzuheben ist einfach, eine verspätete Anmeldung kann teuer werden, und nach dem Austritt der Angestellten bleibt nur der Zwangsanschluss. Das hat die Auffangeinrichtung am 24. September 2026 schriftlich bestätigt.

Mehrere Arbeitgeber: die Mehrfach-Falle

Die Schwelle gilt pro Arbeitgeber. Eine Reinigungskraft mit vier Haushalten zu je CHF 6'000 verdient CHF 24'000 im Jahr und ist bei keinem versichert. Nach der Arbeitskräfteerhebung des

Bundesamts für Statistik hatten 2025 in der Schweiz 8.1 % aller Erwerbstätigen mehrere Stellen, Frauen mit 10.5 % fast doppelt so häufig wie Männer mit 5.8 %.

Für sie gibt es zwei freiwillige Wege, und beide hängen auch von Ihnen ab:

- **Freiwillige Versicherung des Gesamtlohns.** Die Angestellte kann sich bei der Auffangeinrichtung selbst versichern. Voraussetzung ist, dass alle Löhne zusammen die Eintrittsschwelle übersteigen. Die Löhne werden zusammengezählt und der Koordinationsabzug nur einmal abgezogen. Jeder Arbeitgeber schuldet dann die Hälfte der Beiträge auf seinem Lohnanteil, ab dem Zeitpunkt, an dem sie ihn informiert.
- **Vorsorgeplan ohne Koordinationsabzug.** Die Auffangeinrichtung führt mit dem Plan «AN Plus» eine freiwillige Lösung, die bei einem Jahreslohn von mehr als CHF 2'500 den ganzen Lohn versichert. Bei CHF 25'000 Jahreslohn und 10 % Sparbeitrag fließen so CHF 2'500 im Jahr ins Alterskapital statt CHF 378 im Standardplan.

Wenn Ihre Angestellte bei mehreren Haushalten arbeitet, sprechen Sie sie darauf an. Für eine Putzfrau, die dreissig Jahre lang voll arbeitet, entscheidet diese Frage, ob sie im Alter eine zweite Säule hat.

Rechtsquellen: Art. 2, 7, 8, 11, 12, 16, 46 und 60 BVG; Art. 1j, 3a und 5 BVV 2, für 2027 in der Fassung der Verordnungsänderung vom 2. Oktober 2026; Merkblatt 2.06 Ziff. 12 und Merkblatt 2.07 Ziff. 8, Stand 1. Januar 2026; Vorsorgepläne AN und AN Plus 2026 der Stiftung Auffangeinrichtung BVG; schriftliche Auskünfte der Auffangeinrichtung vom 18. und 24. September 2026. Auswertung: Clino, «Mehrfach-Fälle 2026», doi.org/10.5281/zenodo.23143760.

TEIL III · VERSICHERUNGEN

11. Schwangerschaft, Mutterschaft, Vaterschaft

Das Wichtigste in Kürze

- Nach der Probezeit dürfen Sie einer schwangeren Angestellten nicht kündigen, bis 16 Wochen nach der Geburt.
- Die Mutterschaftsentschädigung beträgt 80 % des Lohns während 14 Wochen, höchstens CHF 220 pro Tag. Sie wird von der Erwerbsersatzordnung bezahlt, nicht von Ihnen.
- Voraussetzung ist die Anmeldung bei der AHV. Ohne Anmeldung gibt es keine Entschädigung.
- Väter haben zwei Wochen bezahlten Urlaub, Eltern schwer kranker Kinder bis zu 14 Wochen.

Während der Schwangerschaft

Der Kündigungsschutz beginnt mit der Schwangerschaft und endet 16 Wochen nach der Geburt. Er gilt unabhängig vom Pensum und vom Dienstalter, sobald die Probezeit vorbei ist. Eine Kündigung in dieser Zeit ist nichtig, auch wenn Sie von der Schwangerschaft nichts wussten. Die Angestellte muss sie Ihnen nicht ankündigen. Sie selbst darf jederzeit kündigen.

In der Probezeit ist eine Kündigung zulässig, aber nicht wegen der Schwangerschaft: Das wäre eine Diskriminierung nach dem Gleichstellungsgesetz, mit einer Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen.

Als Arbeitgeber haben Sie eine Fürsorgepflicht. In der Praxis heisst das: keine schweren Lasten, keine aggressiven Reinigungsmittel, genügend Pausen, keine langen Tage. Kann die Angestellte aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeiten, gilt die Lohnfortzahlung wie bei Krankheit ([Kapitel 9](#)).

Die Mutterschaftsentschädigung

Mutterschaftsentschädigung 2026

Dauer	14 Wochen (98 Taggelder)
Höhe	80 % des durchschnittlichen Lohns
Höchstbetrag	CHF 220 pro Tag
Anspruch auf Mutterschaftsurlaub	mindestens 14 Wochen

Anspruch hat, wer in den neun Monaten vor der Geburt bei der AHV versichert war und in dieser Zeit mindestens fünf Monate gearbeitet hat. Teilzeit zählt. Die Entschädigung wird aus der Erwerbsersatzordnung bezahlt, die mit den AHV-Beiträgen finanziert ist. Der Kanton Genf zahlt über seine kantonale Mutterschaftsversicherung 16 Wochen.

So läuft es ab. Sie reichen nach der Geburt die Anmeldung bei Ihrer Ausgleichskasse ein, mit Geburtsschein und AHV-Nummer. Die Kasse zahlt die Taggelder an die Angestellte oder, wenn

Sie den Lohn weiterzahlen, an Sie. Mehr als die 80 % müssen Sie nicht zahlen; viele Familien stocken freiwillig auf.

Ein Beispiel. Bei einem Monatslohn von CHF 3'000 beträgt der Tagesansatz CHF 100, die Entschädigung CHF 80 pro Tag und über 98 Tage CHF 7'840. Bei Stundenlohn wird der Lohn der letzten normalen Arbeitswoche durch sieben geteilt; schwanken die Stunden, zählt der Durchschnitt der letzten drei Monate.

Das Arbeitsverhältnis läuft während des Urlaubs weiter. Die Ferien dürfen wegen des Mutterschaftsurlaubs nicht gekürzt werden.

Urlaub des anderen Elternteils

Der Vater oder die Ehefrau der Mutter hat Anspruch auf zwei Wochen Urlaub, zu beziehen innert sechs Monaten nach der Geburt, am Stück oder tageweise. Die Erwerbsersatzordnung zahlt 14 Taggelder zu 80 %, mit denselben Voraussetzungen wie bei der Mutterschaft. Bei einem Angestellten mit kleinem Pensum fallen nur die Tage aus, an denen er bei Ihnen gearbeitet hätte.

Betreuungsurlaub

Ist ein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt, haben die Eltern Anspruch auf bis zu 14 Wochen Betreuungsurlaub innert 18 Monaten, bezahlt von der Erwerbsersatzordnung. Arbeiten beide Eltern, teilen sie die Wochen. Während des Anspruchs gilt ein Kündigungsschutz von höchstens sechs Monaten.

Für kürzere Notfälle gilt der Urlaub von drei Tagen pro Ereignis aus [Kapitel 9](#).

Warum die Anmeldung hier alles entscheidet

Alle Leistungen dieses Kapitels setzen voraus, dass die Angestellte bei der AHV gemeldet ist und Beiträge abgerechnet wurden. Eine Reinigungskraft mit CHF 2'500 Monatslohn, die nicht angemeldet ist, entgehen mit der Geburt rund CHF 6'500 an Mutterschaftsentschädigung, solange die Anmeldung nicht nachgeholt wird ([Kapitel 21](#)). Für Sie kostet der Schutz nichts zusätzlich: Er ist in den AHV-Beiträgen enthalten, die Sie ohnehin schulden.

Rechtsquellen: Art. 336c Abs. 1 lit. c und cter OR; Art. 3 und 5 GIG; Art. 328 OR; Art. 16b bis 16h EOG (Mutterschaft), Art. 16i ff. EOG (anderer Elternteil, Betreuung); Art. 329b, 329f, 329g, 329h und 329i OR; Genfer Mutterschaftsversicherung (LAMat, rsGE J 5 07) Art. 5; Merkblätter 6.02, 6.04 und 6.10 der AHV/IV.

TEIL IV · BESONDERE FÄLLE

12. Nanny, Babysitter, Tagesmutter

Das Wichtigste in Kürze

- Wer Ihre Kinder bei Ihnen zu Hause betreut, ist Ihre Angestellte. Eine Tagesmutter, die in ihrer eigenen Wohnung betreut, ist es nicht.
- Für Babysitter gilt die Ausnahme für junge Leute: bis zum Jahr des 25. Geburtstags und bis CHF 750 pro Jahr keine Beiträge. Unter 18 gibt es noch keine AHV-Pflicht.
- Eine Nanny in Vollzeit liegt über allen Schwellen: ordentliches Verfahren, Pensionskasse, Lohnausweis.
- Betreuungskosten für Kinder unter 14 Jahren sind von den Steuern abziehbar, beim Bund bis CHF 25'800 pro Kind. Alle Kantone verlangen Belege, in der Praxis also eine angemeldete Nanny.

Wer ist was?

Babysitter

Betreut gelegentlich und stundenweise, meist abends. Rechtlich eine Angestellte wie jede andere; die meisten fallen wegen ihres Alters und der kleinen Beträge unter die Ausnahme für junge Leute.

Nanny

Betreut regelmässig in Ihrem Haushalt, nach Ihren Zeiten und Vorgaben. Immer Ihre Angestellte.

Tagesmutter, Tagesfamilie

Betreut Ihr Kind in ihrem eigenen Haushalt, oft zusammen mit anderen Kindern. Sie ist selbstständig oder bei einer Tagesfamilienorganisation angestellt, und Sie sind Kundin. Die Betreuung ist meldepflichtig und untersteht der Aufsicht der Gemeinde oder des Kantons. Kommt dieselbe Person stattdessen zu Ihnen nach Hause, wird sie zu Ihrer Angestellten.

Au-pair

Junge Person aus dem Ausland, die bei Ihnen wohnt, die Sprache lernt und in der Familie mithilft. Dafür gelten eigene Regeln ([Kapitel 14](#)).

Babysitter

Zwei Altersgrenzen entscheiden:

- **Unter 18:** Die AHV-Pflicht beginnt erst am 1. Januar nach dem 17. Geburtstag. Für die Schülerin aus der Nachbarschaft rechnen Sie keine AHV ab.
- **Bis zum Jahr des 25. Geburtstags:** Bis CHF 750 Lohn pro Kalenderjahr bei Ihnen sind keine Beiträge geschuldet, und es wird auch keine Unfallprämie erhoben. Wird die Grenze überschritten, ist der ganze Jahreslohn beitragspflichtig.

CHF 750 sind schnell erreicht: Bei CHF 22 pro Stunde sind es 34 Stunden im Jahr, also knapp drei Abende pro Quartal zu je drei Stunden. Wer jede zweite Woche einen Abend ausgeht, liegt darüber und meldet die Babysitterin an wie jede andere Angestellte, am einfachsten im vereinfachten Verfahren.

Was Babysitting kostet, hat Clino im Juli 2026 aus den Inseraten der grössten Plattform ausgewertet: Der Schweizer Median liegt bei CHF 22 pro Stunde, das untere Viertel bei CHF 20, das obere bei CHF 25 (4'844 Inserate). Die Romandie und das Tessin liegen mit einem Median von CHF 20 rund ein Viertel unter der Deutschschweiz mit CHF 25.

Die Nanny

Der Median der Lohnvorstellungen in 750 Nanny-Inseraten aus Zürich, Bern und Basel-Stadt lag im Juli 2026 bei CHF 25 pro Stunde. Für die Abrechnung zählt das Pensum:

- **Teilzeit bis rund 17 Wochenstunden** zu CHF 25 bleibt unter der Grenze von CHF 22'680. Das vereinfachte Verfahren genügt. Ab 8 Wochenstunden ist die Nanny auch in der Freizeit unfallversichert.
- **Darüber** gilt das ordentliche Verfahren mit Pensionskasse, eigener Unfallpolice und Lohnausweis. Mit allen Arbeitgeberbeiträgen kostet eine Nanny in Vollzeit rund 110 bis 116 % ihres Bruttolohns. Ein durchgerechnetes Beispiel steht in [Kapitel 4](#).

Beschäftigen Sie daneben eine Reinigungskraft, gilt das Verfahren der Nanny für beide: Das vereinfachte Verfahren gibt es nur für alle Angestellten des Haushalts oder für keine.

Drei Punkte gehören bei der Nanny ausdrücklich in den Vertrag: was geschieht, wenn Ihr Kind krank ist oder Sie früher nach Hause kommen (der Lohn ist geschuldet), wie Ihre eigenen Ferien behandelt werden ([Kapitel 6](#)), und ob Hausarbeit zu den Aufgaben gehört. Zum Mindestlohn lesen Sie [Kapitel 5](#), zur Krankentaggeldversicherung [Kapitel 9](#).

Nanny oder Kita?

Für ein einzelnes Kind ist die Kita in jeder untersuchten Stadt günstiger. Ab dem zweiten Kind kippt die Rechnung, weil der Lohn der Nanny gleich bleibt und jeder Kita-Platz voll bezahlt wird: In Bern kostet eine angemeldete Nanny für zwei Kinder CHF 5'015 pro Monat gegenüber CHF 5'800 bis 6'340 für zwei Vollzeitplätze, in Basel CHF 5'021 gegenüber CHF 6'068 bis 7'018 (Clino, «Nanny-Kita-Kippunkt 2026», Stand August 2026).

Nanny-Sharing

Teilen sich zwei Familien eine Nanny, ist jede Familie für ihre Stunden eine eigene Arbeitgeberin: eigene Anmeldung, eigener Vertrag, eigene Lohnabrechnung. Auch die Schwellen gelten je Familie, also die Lohngrenze des vereinfachten Verfahrens, die 8 Wochenstunden der Unfallversicherung und die Eintrittsschwelle der Pensionskasse.

Das hat eine Kehrseite. Eine Nanny mit zwei halben Stellen kann bei keiner der beiden Familien in der Pensionskasse versichert sein, obwohl sie insgesamt deutlich über der Schwelle verdient. Besprechen Sie mit der anderen Familie die freiwillige Versicherung aus [Kapitel 10](#). Regeln Sie unter den Familien schriftlich, wer zahlt, wenn ein Kind krank ist, wie Ferien abgestimmt werden und was geschieht, wenn eine Familie aussteigt.

Der Steuerabzug für Kinderbetreuung

Eltern können die Kosten für die Betreuung ihrer Kinder unter 14 Jahren vom Einkommen abziehen, wenn die Kosten anfallen, weil sie arbeiten, in Ausbildung sind oder erwerbsunfähig. Bei der direkten Bundessteuer sind es bis CHF 25'800 pro Kind und Jahr, bei den Kantonssteuern zwischen CHF 8'000 (Schwyz) und CHF 27'300 (Graubünden). Die Beträge aller Kantone stehen in [Kapitel 22](#).

Das gilt auch für den Lohn einer Nanny, aber mit drei Bedingungen:

- **Nachweis.** Das Steueramt will Belege sehen: Lohnabrechnungen, die Abrechnung der Ausgleichskasse, den Lohnausweis. Zürich verlangt ausdrücklich eine Kopie des Lohnausweises; gibt es im vereinfachten Verfahren keinen, bleiben die Lohnabrechnungen und die Bescheinigung der Ausgleichskasse Ihre Belege. Eine bar und ohne Anmeldung bezahlte Nanny lässt sich kaum nachweisen.
- **Nur Betreuung.** Putzt die Nanny auch, ist nur der Anteil für die Kinder abziehbar. Der Kanton Bern rechnet bei Nanny und Au-pair pauschal mit der Hälfte des Nettolohns, Schwyz mit einem Viertel.
- **Nur Fremdbetreuung während der Arbeit.** Der Babysitter am Samstagabend gehört nicht dazu.

Eine Clino-Berechnung mit dem Steuerrechner des Bundes zeigt, was das ausmacht: Eine Familie mit CHF 150'000 Einkommen und zwei Kindern, die ihre Nanny mit 25 Wochenstunden zu CHF 30 anmeldet, spart in 20 von 26 Kantonshauptorten mehr Steuern, als die Arbeitgeberbeiträge kosten. Bei CHF 250'000 Einkommen gilt das in allen 26.

Rechtsquellen: Art. 3 Abs. 2 AHVG; Art. 34d AHVV; Merkblatt 2.06 Ziff. 5 und 7; Art. 12 PAVO (Tagespflege); Art. 33 Abs. 3 DBG und Art. 9 Abs. 2 lit. m StHG (Kinderdrittbetreuungsabzug); Art. 2 und 3 BGSA. Auswertungen von Clino: «Babysitter-Lohnkarte 2026», doi.org/10.5281/zenodo.23143693; «Nanny-Kita-Kippunkt 2026», doi.org/10.5281/zenodo.23143722; «Nanny-Steuerabzug 2026», doi.org/10.5281/zenodo.23143730.

TEIL IV · BESONDERE FÄLLE

13. Betreuung zu Hause und 24-Stunden-Betreuung

Das Wichtigste in Kürze

- Stellen Sie eine Betreuerin selbst an, sind Sie Arbeitgeber mit allen Pflichten. Kommt sie über eine Agentur, braucht diese eine Bewilligung für den Personalverleih und einen Sitz in der Schweiz.
- Kost und Logis sind Lohn: CHF 990 pro Monat kommen zum Barlohn hinzu. Damit gilt fast immer das ordentliche Verfahren mit Pensionskasse.
- Präsenzzeit ist nicht gratis. Was dafür geschuldet ist, regelt der Normalarbeitsvertrag Ihres Kantons.
- Betreuung ist nicht Pflege: Medizinische Pflege gehört zur Spitex oder zu Pflegefachpersonen.

Drei Wege zur Betreuung

Direkt anstellen. Sie oder Ihre Angehörigen sind Arbeitgeber: Anmeldung, Vertrag, Lohn, Versicherungen, Bewilligung. Das ist der günstigste Weg und der mit der meisten Verantwortung.

Personalverleih. Eine Agentur stellt die Betreuerin an und verleiht sie an Sie. Sie bezahlen eine Rechnung, die Agentur ist Arbeitgeberin. Verlangen Sie die Verleihbewilligung: Sie ist Pflicht, und Agenturen ohne Sitz in der Schweiz dürfen kein Personal in die Schweiz verleihen. Vermittelt eine Agentur dagegen nur den Kontakt, bleiben Sie Arbeitgeber.

Spitex und Betreuungsdienste. Die Organisation schickt ihr eigenes Personal. Sie sind Kunde.

Die Grenze der privaten Betreuung liegt bei der Pflege. Hilfe im Haushalt, beim Essen, Anziehen und im Alltag, Gesellschaft und Begleitung gehören zur Betreuung. Medikamente richten, Wunden versorgen oder Spritzen geben ist Pflege und Sache der Spitex oder einer Pflegefachperson; nur deren Leistungen bezahlt die Krankenkasse.

Lohn mit Kost und Logis

Wohnt die Betreuerin bei Ihnen, erhält sie einen Teil des Lohns in natura. Für die Sozialversicherungen wird er mit CHF 33 pro Tag oder CHF 990 pro Monat bewertet ([Kapitel 7](#)).

Beispiel pro Monat	CHF
Barlohn brutto	3'200
Kost und Logis	990
Massgebender Lohn	4'190

Aufs Jahr gerechnet sind das CHF 50'280. Die Grenze des vereinfachten Verfahrens von CHF 22'680 ist schon mit einem Barlohn von gut CHF 900 pro Monat überschritten. Für die

Betreuung mit Unterkunft gilt deshalb praktisch immer: ordentliches Verfahren, Pensionskasse, eigene Unfallpolice, Lohnausweis und, je nach Bewilligung der Betreuerin, Quellensteuer.

Der Mindestlohn des Bundes aus [Kapitel 5](#) gilt auch hier, in Genf der Genfer Lohn. Er ist für die Arbeitszeit geschuldet; die Präsenzzeit kommt hinzu.

Wechseln sich zwei Betreuerinnen im Rhythmus von einigen Wochen ab, hat jede einen eigenen Vertrag und wird einzeln angemeldet. Ein Einsatz von wenigen Wochen ändert nichts an der Beitragspflicht. Für die Pensionskasse wird der Lohn auf ein Jahr hochgerechnet ([Kapitel 10](#)).

Arbeitszeit und Präsenzzeit

Das Arbeitsgesetz gilt in Privathaushalten nicht. Der Bundesrat hat darauf verzichtet, es auf die 24-Stunden-Betreuung auszudehnen, und die Regelung den Kantonen überlassen; das SECO hat ihnen einen unverbindlichen Modell-Normalarbeitsvertrag vorgelegt. Die meisten Kantone haben ihren Normalarbeitsvertrag seither ergänzt. Geregelt sind die wöchentliche Arbeitszeit, Pausen und freie Tage, die Dokumentation und die Bezahlung der Präsenzzeit, also der Stunden, in denen die Betreuerin im Haus bleibt und sich für einen Einsatz bereithält.

Präsenzzeit in den kantonalen Normalarbeitsverträgen

Regel	Kantone
Gestuft nach Häufigkeit der Einsätze: 25, 35 oder 50 % des Stundenlohns, mindestens CHF 5, 7 oder 10 pro Stunde	Luzern, Schwyz, Uri, Nidwalden, Glarus, Solothurn, Aargau, Schaffhausen, Appenzell Ausserrhoden, Tessin
25, 35 oder 50 % des Mindestlohns des Bundes	Graubünden
35 % des Stundenlohns, mindestens CHF 7	Zürich
Mindestens CHF 5 pro Stunde	Zug
Pikettentschädigung von CHF 5 pro Stunde; jeder Einsatz zählt als Arbeitszeit	Wallis
10, 15 oder 20 % der Präsenzzeit werden als Arbeitszeit angerechnet	Bern (eigener Normalarbeitsvertrag für die 24-Stunden-Betreuung), Neuenburg (für Angestellte, die im Haushalt wohnen)
CHF 4.50, 6.30 oder 9.00 pro Stunde	Basel-Landschaft
Monatspauschale von CHF 1'300 bis 3'700	Basel-Stadt
Präsenzzeit zählt mindestens zu einem Viertel als Arbeitszeit; pro Einsatztag werden mindestens 7 Stunden angerechnet	St. Gallen
Präsenzzeit zählt zu 10 % als Arbeitszeit; ganz erst bei mindestens drei Einsätzen pro Nacht während sieben Tagen	Appenzell Innerrhoden
Präsenzzeit zählt ganz als Arbeitszeit	Thurgau
Nachtwache zu 60, 80 oder 125 % des Mindestlohns	Genf
Keine Regel im Normalarbeitsvertrag	Obwalden, Waadt

Für Freiburg und Jura nennt dieses Buch keine Regel; fragen Sie dort das kantonale Arbeitsamt. Die Normalarbeitsverträge sind in der Regel abänderbar, aber nur durch schriftliche Abrede; die Genfer Regeln zu Lohn und Nachtarbeit sind zwingend. Ohne schriftlichen Vertrag gelten sie Wort für Wort, und ein Gericht wird eine Betreuerin, die rund um die Uhr im Haus war, nicht mit dem Lohn für acht Stunden abfinden.

Führen Sie eine Zeiterfassung mit Arbeitszeit, Präsenzzeit und Freizeit, und lassen Sie sie jede Woche von beiden Seiten unterschreiben. Mehrere Kantone, darunter Zürich, schreiben das vor. Eine Person allein kann keine Betreuung an sieben Tagen rund um die Uhr leisten: Planen Sie die freien Tage und die Ablösung von Anfang an ein.

Bewilligung und Krankenkasse

Die meisten Betreuerinnen kommen aus EU-Staaten. Für Einsätze bis zu drei Monaten pro Kalenderjahr genügt das Meldeverfahren, darüber braucht es eine Aufenthaltsbewilligung ([Kapitel 15](#)). Wer in der Schweiz arbeitet, muss sich grundsätzlich hier bei einer Krankenkasse versichern, innert drei Monaten nach der Einreise.

Finanzierung

Betreuung zu Hause bezahlen die Betroffenen weitgehend selbst. Einen Teil tragen die Sozialversicherungen:

Hilflosenentschädigung 2026 pro Monat, zu Hause

Grad der Hilflosigkeit	AHV	IV
leicht	CHF 252	CHF 504
mittel	CHF 630	CHF 1'260
schwer	CHF 1'008	CHF 2'016

- **Hilflosenentschädigung.** Wer bei alltäglichen Verrichtungen dauernd auf Hilfe angewiesen ist, erhält sie unabhängig von Einkommen und Vermögen. Der Antrag läuft über die Ausgleichskasse oder die IV-Stelle.
- **Assistenzbeitrag der IV.** Menschen mit einer Hilflosenentschädigung der IV, die zu Hause leben, können Assistenzpersonen selbst anstellen. Die IV vergütet 2026 CHF 35.30 pro Stunde, bei besonderen Qualifikationen CHF 52.95. Wer den Assistenzbeitrag bezieht, ist Arbeitgeber mit allen Pflichten aus diesem Buch.
- **Ergänzungsleistungen.** Wer Ergänzungsleistungen bezieht, kann je nach Kanton Kosten für Hilfe und Betreuung zu Hause vergütet erhalten. Auskunft gibt die EL-Stelle.
- **Steuern.** Krankheits- und behinderungsbedingte Kosten können unter Voraussetzungen vom Einkommen abgezogen werden.

Der Bedarf wächst schnell: Nach dem Referenzszenario des Bundesamts für Statistik steigt die Zahl der Menschen ab 80 Jahren von rund 523'000 im Jahr 2024 auf etwa 1'006'000 im Jahr 2050.

Rechtsquellen: Art. 12 AVG (Personalverleih); Art. 7 KLV (Pflegeleistungen); Art. 11 AHVV (Naturallohn); Art. 2 ArG; kantonale Normalarbeitsverträge mit den Bestimmungen zur 24-Stunden-Betreuung, Stand der Auswertung September 2026; Art. 3 KVG; Art. 43bis AHVG, Art. 42 und 42quater IVG; Ansätze 2026 der Hilflosenentschädigung und des Assistenzbeitrags gemäss BSV; BFS, Referenzszenario der Bevölkerungsentwicklung.

TEIL IV · BESONDERE FÄLLE

14. Au-pair

Das Wichtigste in Kürze

- Ein Au-pair ist ein Arbeitsverhältnis. Taschengeld, Kost und Logis sind Lohn, auf dem Sie Sozialversicherungsbeiträge abrechnen.
- Höchstens 30 Stunden pro Woche, ein eigenes Zimmer, ein Sprachkurs: Das unterscheidet das Au-pair von einer günstigen Nanny.
- Au-pairs aus Staaten ausserhalb von EU und EFTA sind nur über eine anerkannte Vermittlungsorganisation möglich, für höchstens zwölf Monate.
- Vom Mindestlohn des Bundes sind Au-pairs ausgenommen; Genf hat eigene Regeln mit Mindestlohn. Wer die Voraussetzungen nicht einhält, beschäftigt eine Hausangestellte und schuldet deren Lohn.

Was ein Au-pair ist

Ein Au-pair kommt in die Schweiz, um eine Landessprache zu lernen und eine andere Kultur kennenzulernen. Es wohnt in der Familie, hilft bei den Kindern und bei leichten Hausarbeiten und erhält dafür Unterkunft, Verpflegung und ein Taschengeld. Der Bildungszweck steht im Vordergrund, die Arbeit ist begrenzt.

Die Regeln nach Herkunft

Staaten ausserhalb von EU und EFTA. Die Bundesverordnung lässt Au-pairs nur unter festen Bedingungen zu:

- Vermittlung durch eine anerkannte Organisation; eine direkte Anstellung ist nicht möglich;
- Alter zwischen 18 und 25 Jahren;
- höchstens 30 Arbeitsstunden pro Woche und ein ganzer freier Tag;
- Besuch eines Sprachkurses in der Sprache des Aufenthaltsorts;
- ein eigenes Zimmer in der Gastfamilie;
- Aufenthalt von höchstens zwölf Monaten, nicht verlängerbar.

EU und EFTA. Au-pairs aus diesen Staaten fallen unter die Personenfreizügigkeit. Es braucht keine Vermittlungsorganisation; für Aufenthalte über drei Monate beantragt das Au-pair eine Aufenthaltsbewilligung bei der Gemeinde oder beim Kanton. Die Bedingungen für das Arbeitsverhältnis setzen die Kantone, zum Teil in ihren Normalarbeitsverträgen: Der Zürcher Normalarbeitsvertrag begrenzt die Arbeitszeit von Au-pairs auf 30 Stunden pro Woche. Erkundigen Sie sich vor der Zusage beim Migrationsamt Ihres Kantons.

Genf. Im Kanton Genf gilt für volljährige Au-pairs von 18 bis 30 Jahren ein eigener Normalarbeitsvertrag mit dem kantonalen Mindestlohn von CHF 24.59 pro Stunde, bei 30 Wochenstunden CHF 3'196.70 pro Monat. Das Taschengeld-Modell dieses Kapitels gilt dort

nicht; mit diesem Lohn liegt das Au-pair über der Grenze des vereinfachten Verfahrens und in der Pensionskassenpflicht.

Taschengeld und Abrechnung

Üblich ist ein Taschengeld von CHF 500 bis 900 pro Monat. Für die Sozialversicherungen kommt der Wert von Kost und Logis dazu.

Beispiel pro Monat	CHF
Taschengeld	700.00
Kost und Logis	990.00
Massgebender Lohn	1'690.00
AHV, IV, EO 5.3 %	-89.57
ALV 1.1 %	-18.59
Nichtberufsunfall 1.432 %	-24.20
Quellensteuer 5 %	-84.50

Aufs Jahr ergibt das CHF 20'280 und damit weniger als die Grenze von CHF 22'680: Das vereinfachte Verfahren ist möglich, und eine Pensionskassenpflicht besteht nicht. Mit 30 Wochenstunden ist das Au-pair gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Abzüge werden auf dem ganzen Lohn berechnet, aber vom Taschengeld abgezogen; viele Familien übernehmen sie und zahlen das Taschengeld ungekürzt aus. Dann ist der übernommene Betrag ebenfalls Lohn.

Ist das Au-pair noch nicht 18, beginnt die AHV-Pflicht erst am 1. Januar nach dem 17. Geburtstag.

Krankenkasse

Au-pairs müssen sich in der Schweiz bei einer Krankenkasse versichern, innert drei Monaten nach der Einreise und rückwirkend auf diesen Tag. Klären Sie vor der Ankunft, wer die Prämie trägt, und halten Sie es im Vertrag fest.

Wann es kein Au-pair mehr ist

Der Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft des Bundes nimmt Au-pairs vom Mindestlohn aus. Die Ausnahme gilt nur für echte Au-pair-Verhältnisse. Arbeitet die junge Person regelmässig mehr als die erlaubten Stunden, besucht sie keinen Sprachkurs oder führt sie faktisch allein den Haushalt, ist sie eine Hausangestellte mit Anspruch auf den Mindestlohn von CHF 20.35 pro Stunde, fünf Jahre rückwirkend einklagbar. Im Kanton Zürich verlangt die Behörde zudem, dass ein Elternteil während mindestens der Hälfte der Arbeitszeit des Au-pairs zu Hause ist; an dieser Bedingung scheitern Haushalte am häufigsten.

Halten Sie deshalb schriftlich fest: Arbeitszeiten und freie Tage, Aufgaben, Taschengeld, Sprachkurs und wer ihn bezahlt, Ferien (bis zum 20. Geburtstag fünf Wochen), Krankenkasse, Kündigungsfrist und Rückreise.

Rechtsquellen: Art. 48 VZAE (Au-pair-Angestellte aus Drittstaaten); Art. 2 Abs. 3 NAV Hauswirtschaft; CTT-TPMaj Genf (rsGE J 1 50.12); NAV Zürich (LS 821.12) Art. 5 Abs. 1; Art. 5 und 14 AHVG, Art. 11 AHVV; Art. 13 UVV; Art. 3 KVG; Art. 329a OR.

TEIL IV · BESONDERE FÄLLE

15. Ausländische Angestellte: Bewilligung, Grenzgängerinnen, Quellensteuer

Das Wichtigste in Kürze

- Prüfen Sie vor dem ersten Arbeitstag, ob die Person in der Schweiz arbeiten darf, und bewahren Sie eine Kopie des Ausweises auf. Die Verantwortung liegt bei Ihnen.
- Angehörige von EU und EFTA dürfen arbeiten. Für Einsätze bis drei Monate pro Kalenderjahr genügt eine Online-Meldung, spätestens am Tag vor Arbeitsbeginn.
- Die Anmeldung bei der Ausgleichskasse ersetzt keine Arbeitsbewilligung, und eine fehlende Bewilligung befreit nicht von der Beitragspflicht.
- Im vereinfachten Verfahren zahlen alle Angestellten 5 % Quellensteuer, unabhängig von Pass und Ausweis.

Wer arbeiten darf

Schweizer Pass oder Ausweis C (Niederlassung)

Keine Einschränkung.

Ausweis B (Aufenthalt)

EU- und EFTA-Angehörige dürfen jede Stelle annehmen. Bei Personen aus anderen Staaten kommt es auf den Aufenthaltszweck an; wer im Familiennachzug hier lebt, darf in der Regel arbeiten. Im Zweifel fragen Sie das Migrationsamt.

Ausweis L (Kurzaufenthalt)

An den bewilligten Zweck und oft an einen Arbeitgeber gebunden. Ein Stellenwechsel kann bewilligungspflichtig sein.

Ausweis G (Grenzgängerin)

Wohnt im Ausland und kehrt mindestens einmal pro Woche dorthin zurück. EU- und EFTA-Angehörige erhalten den Ausweis mit einem Arbeitsvertrag.

Ausweise F, N und S

Vorläufig Aufgenommene, Asylsuchende und Schutzbedürftige dürfen nur arbeiten, wenn die Stelle vor Arbeitsbeginn der kantonalen Behörde gemeldet oder von ihr bewilligt wurde. Welches von beiden gilt, hängt vom Ausweis ab. Klären Sie es vorher mit dem kantonalen Migrations- oder Arbeitsamt.

Neue Arbeitskräfte aus Staaten ausserhalb von EU und EFTA erhalten für Arbeit im Haushalt praktisch keine Bewilligung: Zugelassen werden nur qualifizierte Fachkräfte im Rahmen von Kontingenten. Die Ausnahme ist das Au-pair ([Kapitel 14](#)).

Das Meldeverfahren

EU- und EFTA-Angehörige, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr in der Schweiz arbeiten, brauchen keine Bewilligung. Sie als Arbeitgeber melden den Einsatz online beim Staatssekretariat für Migration, spätestens am Tag vor Arbeitsbeginn. Dauert die Anstellung

länger, beantragt die Angestellte vor Ablauf der drei Monate bei ihrer Wohngemeinde eine Aufenthaltsbewilligung.

Das Meldeverfahren betrifft nur das Ausländerrecht. Die Anmeldung bei der Ausgleichskasse, die Unfallversicherung und die Lohnabrechnung sind zusätzlich nötig, ab dem ersten Tag.

Beschäftigung ohne Bewilligung

Wer eine Ausländerin beschäftigt, die in der Schweiz nicht arbeiten darf, macht sich strafbar. Das Ausländer- und Integrationsgesetz droht bei Vorsatz Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe an, in schweren Fällen bis zu drei Jahren, und bei Fahrlässigkeit eine Busse bis zu CHF 20'000.

Die Sozialversicherung ist davon getrennt. Die AHV-Pflicht hängt an der Erwerbstätigkeit in der Schweiz und nicht am Aufenthaltsstatus: Auch für eine Angestellte ohne geregelten Aufenthalt sind Beiträge geschuldet, und sie erwirbt damit Rentenansprüche. Die Ausgleichskassen gehören nicht zu den Behörden, die dem Migrationsamt von sich aus Meldung erstatten müssen. Im Rahmen von Schwarzarbeitskontrollen können Befunde allerdings zwischen Behörden ausgetauscht werden, und einzelne kantonale Steuerämter geben Daten weiter. Das Parlament hat 2025 eine Motion angenommen, die den Datenaustausch mit den Migrationsbehörden ausweiten will; umgesetzt war sie am 5. Oktober 2026 noch nicht. Die Anmeldung bei der AHV macht die Beschäftigung ausländerrechtlich nicht legal; das Risiko nach dem Ausländergesetz bleibt bei Ihnen und bei der Angestellten bestehen. Wer in dieser Lage ist, wendet sich an eine Beratungsstelle für Sans-Papiers, bevor er etwas unternimmt.

Grenzgängerinnen

Für Grenzgängerinnen gelten drei Besonderheiten:

- **Vereinfachtes Verfahren.** Ausgeschlossen sind nur Grenzgängerinnen aus Liechtenstein und jene aus Frankreich, die in den Kantonen Bern, Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Jura, Neuenburg, Solothurn, Waadt oder Wallis arbeiten ([Kapitel 3](#)).
- **Sozialversicherung.** Wer nur in der Schweiz arbeitet, ist hier versichert. Arbeitet die Angestellte daneben zu einem wesentlichen Teil auch in ihrem Wohnstaat, kann dessen Sozialversicherung für alle ihre Stellen zuständig sein. Fragen Sie vor Arbeitsbeginn bei der Ausgleichskasse nach.
- **Steuern.** Wo der Lohn besteuert wird, regelt das Abkommen mit dem jeweiligen Nachbarstaat, und die Regeln unterscheiden sich von Kanton zu Kanton. Das kantonale Steueramt gibt Auskunft.

Quellensteuer

Im vereinfachten Verfahren ist die Steuer für alle gleich: 5 % vom Bruttolohn, abgerechnet über die Ausgleichskasse, endgültig und ohne Rücksicht auf Pass, Ausweis oder Zivilstand ([Kapitel 3](#)). Für Angestellte mit Wohnsitz in Deutschland begrenzt das Doppelbesteuerungsabkommen die Schweizer Steuer auf 4.5 %; ob und wie die Differenz zurückgefordert werden kann, klären Sie mit dem kantonalen Steueramt.

Im ordentlichen Verfahren ist quellensteuerpflichtig, wer in der Schweiz wohnt und keine Niederlassungsbewilligung C hat, also Angestellte mit Ausweis B, L, F oder N, ausserdem Grenzgängerinnen und Kurzaufenthalter. Ausgenommen ist, wer mit einer Person mit Schweizer Pass oder Ausweis C verheiratet ist. Sie als Arbeitgeber

- melden sich beim Steueramt des Kantons an, in dem die Angestellte wohnt, bei Grenzgängerinnen des Kantons, in dem Sie als Arbeitgeber wohnen;
- ziehen bei jeder Lohnzahlung die Steuer nach dem Tarif dieses Kantons ab; er richtet sich nach Zivilstand, Kindern und Lohnhöhe;
- liefern sie dem Steueramt ab und haften dafür, wenn Sie zu wenig abgezogen haben.

Schweizerinnen und Niedergelassene versteuern ihren Lohn im ordentlichen Verfahren selbst mit der Steuererklärung. Dafür brauchen sie von Ihnen den Lohnausweis ([Kapitel 20](#)).

Rechtsquellen: Art. 11, 18 bis 24, 91 und 117 AIG; Art. 9 VFP und Art. 14 VZAE (Meldeverfahren); Art. 85a AIG, Art. 61 AsylG (Erwerbstätigkeit mit Ausweis F und N); Art. 1a AHVG; Art. 97 AIG, Art. 82 bis 82f VZAE (Meldepflichten der Behörden); Art. 11 und 12 BGSA; Art. 2 BGSA; Verordnung (EG) Nr. 883/2004 Art. 13; Art. 37a, 83 bis 91 DBG.

TEIL IV · BESONDERE FÄLLE

16. Rentnerinnen, Jugendliche, mehrere Arbeitgeber

Das Wichtigste in Kürze

- Angestellte im Rentenalter zahlen AHV-Beiträge nur auf dem Lohn über CHF 1'400 pro Monat und Arbeitgeber. Die Unfallversicherung bleibt auf dem ganzen Lohn Pflicht.
- Jugendliche sind erst ab dem 1. Januar nach dem 17. Geburtstag AHV-pflichtig und haben bis zum 20. Geburtstag fünf Wochen Ferien.
- Arbeitet Ihre Angestellte in mehreren Haushalten, meldet jeder Haushalt seinen Teil an. Fast alle Schwellen gelten pro Arbeitgeber.

Angestellte im Rentenalter

Viele Haushalte beschäftigen eine Reinigungskraft, die das Referenzalter der AHV erreicht hat und weiterarbeitet. Für sie gilt:

- **AHV, IV, EO.** Beiträge sind nur auf dem Teil des Lohns geschuldet, der den Freibetrag von CHF 1'400 pro Monat oder CHF 16'800 pro Jahr übersteigt. Der Freibetrag gilt pro Arbeitgeber.
- **Verzicht auf den Freibetrag.** Die Angestellte kann verlangen, dass auf dem ganzen Lohn Beiträge abgerechnet werden. Das kann sich lohnen, wenn sie Beitragslücken hat oder ihre Rente noch nicht das Maximum erreicht. Sie teilt es Ihnen schriftlich mit, spätestens vor der ersten Lohnzahlung nach Erreichen des Referenzalters; rückwirkend geht es nicht, und der Verzicht gilt je Arbeitgeber.
- **Arbeitslosenversicherung.** Die Beitragspflicht endet mit dem Referenzalter.
- **Unfallversicherung.** Bleibt obligatorisch, und die Prämie wird auf dem ganzen Lohn berechnet, ohne Freibetrag.
- **Pensionskasse.** Die obligatorische Versicherung endet mit dem Referenzalter.

Ein Beispiel: Eine Rentnerin putzt bei Ihnen für CHF 600 im Monat. AHV-Beiträge fallen keine an, weil der Lohn unter dem Freibetrag liegt. Sie schulden die Prämie für die Berufsunfallversicherung; ab 8 Wochenstunden kommt die Nichtberufsunfallversicherung dazu, deren Prämie die Angestellte trägt. Arbeitsvertrag, Lohnabrechnung, Ferien und Lohnfortzahlung gelten wie bei allen anderen.

Das Referenzalter beträgt 65 Jahre. Für Frauen wird es schrittweise angehoben: Jahrgang 1962 erreicht es mit 64 Jahren und 6 Monaten, Jahrgang 1963 mit 64 Jahren und 9 Monaten, ab Jahrgang 1964 gelten 65 Jahre.

Jugendliche und junge Erwachsene

Alter

Was gilt

Bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 17 wird	Keine AHV-Beiträge
Ab 1. Januar nach dem 17. Geburtstag	AHV, IV, EO und ALV; Pensionskasse für die Risiken Tod und Invalidität, falls der Lohn die Schwelle übersteigt
Bis zum 20. Geburtstag	Fünf Wochen Ferien
Bis 31. Dezember des Jahres, in dem sie 25 wird	Keine Beiträge bis CHF 750 Lohn pro Jahr und Arbeitgeber, sofern sie es nicht verlangt
Ab 1. Januar nach dem 24. Geburtstag	Pensionskasse auch mit Sparbeiträgen, falls der Lohn die Schwelle übersteigt

Minderjährige brauchen für einen Arbeitsvertrag die Zustimmung der Eltern. Studierende haben im Haushalt keinen Sonderstatus: Über CHF 750 im Jahr sind sie Angestellte wie alle anderen.

Mehrere Arbeitgeber

Die typische Reinigungskraft arbeitet nicht für einen Haushalt, sondern für fünf oder acht. Jeder Haushalt ist für seine Stunden Arbeitgeber und meldet sie bei seiner eigenen Ausgleichskasse an. Die Haushalte müssen sich nicht absprechen, und keiner haftet für die Beiträge eines anderen. Die Beiträge aller Arbeitgeber fliessen auf dasselbe AHV-Konto der Angestellten.

Regel	Gilt
AHV-Pflicht ab dem ersten Franken	pro Arbeitgeber
Lohngrenze des vereinfachten Verfahrens, CHF 22'680	pro Arbeitgeber
Nichtberufsunfall ab 8 Wochenstunden	pro Arbeitgeber
Eintrittsschwelle Pensionskasse, CHF 22'680	pro Arbeitgeber
Freibetrag im Rentenalter, CHF 1'400 pro Monat	pro Arbeitgeber
Mindestlohn des Bundes ab 5 Wochenstunden	pro Arbeitgeber
Mindesteinkommen für Familienzulagen, CHF 7'560	alle Löhne zusammen

Für Sie als Arbeitgeber ist das bequem, für die Angestellte kann es teuer werden: Wer 30 Stunden in sechs Haushalten arbeitet, ist in der Freizeit nicht über die Arbeit unfallversichert und baut keine zweite Säule auf. Was Sie dagegen tun können, steht in [Kapitel 8](#) und [Kapitel 10](#). Bei den Familienzulagen ist die Kasse des Arbeitgebers zuständig, der den höchsten Lohn zahlt.

Verwandte und Partner

Bezahlen Sie die Schwester, den Neffen oder die Schwiegermutter für Arbeit in Ihrem Haushalt, sind sie Angestellte, und der Lohn ist beitragspflichtig. Für den Ehemann, die Ehefrau und die eigenen Kinder ist nur das ordentliche Verfahren möglich. Die Mindestlöhne des Bundes gelten nicht für Ehe- und Lebenspartner sowie für Verwandte in gerader Linie (Eltern, Kinder, Grosseltern) und deren Partner; für die Schwester oder den Neffen gelten sie.

Unbezahlte Hilfe in der Familie ist kein Arbeitsverhältnis. Wer Angehörige pflegt, sollte bei der Ausgleichskasse Betreuungsgutschriften für die AHV beantragen.

Rechtsquellen: Art. 4 Abs. 2 lit. b AHVG, Art. 6quater AHVV (Freibetrag und Verzicht); Art. 21 AHVG und Übergangsbestimmungen zur Änderung vom 17. Dezember 2021 (Referenzalter); Art. 2 AVIG; Art. 3 Abs. 2 AHVG; Art. 34d AHVV; Art. 7 und 10 BVG; Art. 329a OR; Art. 19 ZGB; Art. 13 UVV; Art. 2 BGSA; Art. 2 Abs. 2 NAV Hauswirtschaft; Art. 29septies AHVG (Betreuungsgutschriften); Merkblatt 2.06, Stand 1. Januar 2026.

TEIL V · DAS ARBEITSVERHÄLTNIS

17. Vertrag und Probezeit

Das Wichtigste in Kürze

- Ein Arbeitsvertrag ist auch mündlich gültig. Trotzdem müssen Sie die wichtigsten Punkte innert eines Monats schriftlich mitteilen.
- Was Sie nicht schriftlich regeln, bestimmt der Normalarbeitsvertrag Ihres Kantons, vom Krankentaggeld bis zur Kündigungsfrist.
- Die Probezeit beträgt nach Gesetz einen Monat, mit sieben Tagen Kündigungsfrist. Mehrere Kantone weichen davon ab.
- Auch ein Probetag ist Arbeit: bezahlt, versichert und beitragspflichtig.

Mündlich gültig, schriftlich klug

Sobald jemand für Sie arbeitet und Sie dafür Lohn versprechen, besteht ein Arbeitsvertrag, auch ohne ein einziges Papier. Dauert das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat oder ist es unbefristet, verlangt das Obligationenrecht eine schriftliche Information spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn über:

- die Namen der Vertragsparteien;
- das Datum des Beginns;
- die Funktion der Angestellten;
- den Lohn und allfällige Zuschläge;
- die wöchentliche Arbeitszeit.

Ein schriftlicher Vertrag erfüllt diese Pflicht und leistet mehr. Erstens ist er Ihr Beweis, wenn es Streit gibt. Zweitens können Sie nur schriftlich von den Regeln des kantonalen Normalarbeitsvertrags abweichen. Und drittens sind einige Abreden ohne Schriftform schlicht ungültig, etwa der Ferienzuschlag anstelle bezahlter Ferien oder der Verzicht auf den Zuschlag von 25 % für Überstunden.

Was in den Vertrag gehört

- **Parteien, Beginn, Arbeitsort.** Bei einer WG oder einem Paar: wer Arbeitgeber ist.
- **Aufgaben.** Reinigung, Wäsche, Bügeln, Kinderbetreuung, Einkauf; was ausdrücklich nicht dazugehört.
- **Arbeitszeit.** Feste Tage und Stunden oder ein Mindestpensum mit Bandbreite.
- **Lohn.** Brutto pro Stunde oder Monat, Auszahlungsdatum, Überweisung oder bar.
- **Ferien und Feiertage.** Anspruch in Wochen; Lohn läuft weiter oder Zuschlag in Prozent; was an Feiertagen gilt; was während Ihrer eigenen Ferien gilt.
- **13. Monatslohn.** Ja oder nein. In Bern und im Tessin gilt er ohne schriftliche Abrede als vereinbart.

- **Abzüge und Verfahren.** Vereinfachtes oder ordentliches Verfahren, die Abzüge im Einzelnen.
- **Unfall und Krankheit.** Wo die Angestellte unfallversichert ist; Lohnfortzahlung oder Krankentaggeldversicherung und wer welche Prämie trägt; ab wann ein Arztzeugnis verlangt wird.
- **Absagen.** Wie und bis wann beide Seiten einen Einsatz verschieben können.
- **Probezeit und Kündigung.** Dauer und Fristen.
- **Schlüssel, Diskretion, Spesen.**
- **Anwendbares Recht.** Der Hinweis auf den Normalarbeitsvertrag des Kantons und des Bundes.

Schreiben Sie den Vertrag in einer Sprache, die die Angestellte versteht, oder geben Sie ihr eine Übersetzung mit. Beide unterschreiben, beide erhalten ein Exemplar. Ein Muster finden Sie auf clino.ch/de/arbeitsvertrag-putzfrau.

Die Rolle des Normalarbeitsvertrags

Jeder Kanton hat für die Hauswirtschaft einen Normalarbeitsvertrag erlassen; jener von Neuenburg gilt nur für Angestellte, die im Haushalt wohnen. Er gilt automatisch als Inhalt Ihres Arbeitsvertrags, soweit Sie nichts anderes abgemacht haben, und er verlangt für Abweichungen meist die Schriftform. Wer ohne schriftlichen Vertrag anstellt, hat deshalb sehr wohl einen Vertrag mit vielen Klauseln: jenen, den der Kanton geschrieben hat. Im Kanton Zürich gehört dazu die Pflicht zur Krankentaggeldversicherung, im Kanton Bern ein 13. Monatslohn, in mehreren Kantonen eine fünfte Ferienwoche ab 50.

Nicht abweichen können Sie von den Mindestlöhnen und von den zwingenden Bestimmungen des Obligationenrechts, etwa dem Ferienanspruch von vier Wochen und dem Kündigungsschutz. Die Regeln Ihres Kantons stehen in [Kapitel 22](#).

Die Probezeit

Nach Obligationenrecht gilt der erste Monat als Probezeit. In dieser Zeit können beide Seiten jederzeit mit einer Frist von sieben Tagen kündigen, und der Kündigungsschutz bei Krankheit oder Schwangerschaft gilt noch nicht. Schriftlich lässt sich die Probezeit auf höchstens drei Monate verlängern oder ganz wegbedingen. Fehlt die Angestellte in der Probezeit wegen Krankheit oder Unfall, verlängert sie sich um diese Tage.

Die kantonalen Normalarbeitsverträge setzen oft eigene Werte. Einige Beispiele:

Kanton	Probezeit	Kündigungsfrist in der Probezeit
Zürich, Glarus, Appenzell Ausserrhoden, St. Gallen, Neuenburg (bei Wohnen im Haushalt)	1 Monat	3 Tage
Luzern, Nidwalden, Zug	4 Wochen	7 Tage
Uri	4 Wochen	3 Tage

Obwalden, Graubünden	2 Wochen	3 Tage (in Obwalden Arbeitstage)
Waadt, Freiburg	2 Monate	7 Tage
Appenzell Innerrhoden	1 Monat	5 Tage

Probetag und Probearbeit

Ein Probetag, an dem die Bewerberin tatsächlich putzt oder Ihre Kinder hütet, ist Arbeit. Er wird bezahlt, der Lohn ist AHV-pflichtig, und die Unfallversicherung muss an diesem Tag bestehen. Melden Sie sich deshalb vor dem Probetag an, nicht danach. Ein Kennenlerngespräch mit Rundgang durch die Wohnung ist keine Arbeit.

Befristet, auf Abruf, Änderungen

Befristete Verträge enden am vereinbarten Datum ohne Kündigung. Vorher kündigen kann man sie nur, wenn das vereinbart ist. Ist der Vertrag für mehr als drei Monate geschlossen, besteht der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit vom ersten Tag an. Mehrere befristete Verträge hintereinander ohne sachlichen Grund behandeln die Gerichte als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Arbeit auf Abruf ist zulässig, aber kein Freipass. Auch wer nur auf Abruf arbeitet, hat Anspruch auf Ferien, auf Lohnfortzahlung und auf die Einhaltung der Kündigungsfrist: Sie können die Einsätze nicht von einer Woche auf die andere auf null setzen. Während der Kündigungsfrist ist der Durchschnitt der bisherigen Einsätze geschuldet. Ein kleines garantiertes Pensum schafft für beide Seiten Klarheit.

Änderungen von Lohn oder Pensum halten Sie schriftlich fest, mit Datum. Lohnerhöhungen in der Nähe der Grenze des vereinfachten Verfahrens legen Sie auf den 1. Januar ([Kapitel 3](#)).

Rechtsquellen: Art. 319, 320 und 330b OR; Art. 335b OR (Probezeit); Art. 334 OR (befristete Verträge); Art. 324a Abs. 1 OR; Art. 329d und 321c OR; Art. 359 und 360 OR (Normalarbeitsvertrag); Art. 361 und 362 OR (zwingende Bestimmungen); BGE 125 III 65 (Arbeit auf Abruf); kantonale Normalarbeitsverträge gemäss [Kapitel 22](#).

TEIL V · DAS ARBEITSVERHÄLTNIS

18. Im Alltag: Absagen, Schäden, Schlüssel

Das Wichtigste in Kürze

- Sagen Sie einen Einsatz ab, schulden Sie den Lohn trotzdem. Sagt die Angestellte ohne Grund ab, schulden Sie nichts. Ist sie krank, gilt die Lohnfortzahlung.
- Für einen Schaden haftet die Angestellte nur bei Verschulden, und bei leichter Fahrlässigkeit meist gar nicht oder nur für einen Teil.
- Vom Lohn dürfen Sie nur abziehen, was anerkannt oder gerichtlich festgestellt ist, und nur bis zum Existenzminimum.
- Übergeben Sie Schlüssel gegen Quittung.

Wenn ein Einsatz ausfällt

Wer sagt ab, und warum?	Lohn
Sie: Ferien, Besuch, Handwerker, «diese Woche nicht nötig»	Geschuldet. Die Angestellte hat ihre Arbeit angeboten, und Sie haben sie nicht angenommen.
Die Angestellte ist krank oder verunfallt	Lohnfortzahlung nach Kapitel 9 , bei Unfall Taggeld der Versicherung.
Die Angestellte muss ihr krankes Kind betreuen	Geschuldet, bis drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage im Jahr.
Die Angestellte sagt aus privaten Gründen ab	Nicht geschuldet.
Die Angestellte kommt nicht zur Arbeit, weil der Zug ausfällt oder es schneit	Nicht geschuldet; der Arbeitsweg ist ihr Risiko.
Beide verschieben den Einsatz einvernehmlich	Lohn für den nachgeholten Einsatz.

Nachholen können Sie nur vorschlagen, nicht anordnen: Die Angestellte hat an anderen Tagen andere Haushalte. Eine klare Regel im Vertrag hilft, zum Beispiel: «Beide Seiten können einen Einsatz bis 48 Stunden vorher verschieben. Sagt der Arbeitgeber später ab, ist der Lohn geschuldet.» Die Ferien des Arbeitgebers behandelt [Kapitel 6](#).

Wenn etwas kaputtgeht

Die Angestellte haftet für Schäden, die sie absichtlich oder fahrlässig verursacht. Wie sorgfältig sie sein muss, bemisst sich an der Art der Arbeit, an ihrer Ausbildung und an den Fähigkeiten, die Sie kannten oder hätten kennen müssen. Daraus haben die Gerichte eine Abstufung entwickelt:

- **Leichte Fahrlässigkeit** bei einer Arbeit, zu der das Risiko gehört: keine oder eine stark reduzierte Haftung. Wer jede Woche hundert Gegenstände abstaubt, lässt irgendwann einen fallen.
- **Mittlere Fahrlässigkeit:** geteilter Schaden.

- **Grobe Fahrlässigkeit und Absicht:** volle Haftung.

Ersetzt wird der Zeitwert, nicht der Neupreis. Bevor Sie über Geld sprechen, fragen Sie Ihre Versicherung: Viele Hausrat- und Privathaftpflichtpolice decken Schäden durch Hausangestellte oder lassen sich darum erweitern. Die private Haftpflichtversicherung der Angestellten schliesst Schäden aus beruflicher Tätigkeit dagegen oft aus.

Lohnabzug. Sie dürfen eine Schadenersatzforderung nur mit dem Lohn verrechnen, soweit er pfändbar ist, also über dem Existenzminimum liegt. Bei kleinen Löhnen bleibt dafür selten Raum. Ohne Begrenzung verrechnen dürfen Sie nur Forderungen aus absichtlich zugefügtem Schaden. Bestreitet die Angestellte ihre Haftung, entscheidet das Gericht, nicht Sie.

Zeigen Sie empfindliche Oberflächen und Geräte beim ersten Einsatz, stellen Sie geeignete Mittel bereit, und sagen Sie, was nicht angefasst werden soll. Wer eine Instruktion unterlässt, kann sich später schlecht auf mangelnde Sorgfalt berufen.

Schlüssel und Vertrauen

Übergeben Sie Schlüssel gegen eine Quittung mit Datum, Anzahl und Schlüsselnummer, und lassen Sie sich die Rückgabe am Ende ebenfalls bestätigen. Geht ein Schlüssel verloren, gelten für die Kosten des neuen Schlosses dieselben Haftungsregeln wie bei jedem Schaden. Fragen Sie Ihre Hausratversicherung, ob der Schlüsselverlust gedeckt ist.

Bei einem Verdacht auf Diebstahl gilt: zuerst klären, dann handeln. Eine fristlose Kündigung auf blossen Verdacht ist riskant ([Kapitel 19](#)). Heimliche Videoaufnahmen verletzen die Persönlichkeit der Angestellten und taugen vor Gericht wenig. Besteht ein konkreter Verdacht, erstatten Sie Anzeige und überlassen Sie die Abklärung der Polizei.

Umgekehrt schuldet Ihnen die Angestellte Diskretion: Was sie in Ihrem Haushalt sieht und hört, geht niemanden etwas an. Das gilt von Gesetzes wegen und auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Ihre Pflichten als Arbeitgeber

Sie stellen Material und Geräte zur Verfügung und sorgen dafür, dass die Arbeit ohne Gefahr für die Gesundheit möglich ist: eine standfeste Leiter, Handschuhe, Reinigungsmittel in der Originalflasche, kein Mischen von Chlor und Säure. Sie achten die Persönlichkeit der Angestellten, dulden keine Belästigung durch Mitbewohner oder Gäste und geben keine Auskünfte über sie weiter, die sie nicht wünscht.

Auslagen, die sie für Sie tätigt, ersetzen Sie gegen Beleg. Der Weg zur Arbeit ist ihre Sache, sofern Sie nichts anderes abmachen.

Trinkgeld, Geschenke, Lohngespräch

Bargeld zu Weihnachten ist Lohn und gehört auf die Lohnabrechnung, mit dem Vorbehalt aus [Kapitel 6](#). Blumen, Schokolade oder ein kleines Geschenk sind es nicht.

Einen gesetzlichen Anspruch auf Teuerungsausgleich gibt es nicht. Sprechen Sie trotzdem einmal im Jahr über den Lohn, am besten im November, damit eine Erhöhung auf den 1. Januar

gilt und Sie die Schwellen des neuen Jahres kennen.

Rechtsquellen: Art. 324 OR (Annahmeverzug); Art. 324a und 329h OR; Art. 321e OR (Haftung); Art. 323b Abs. 2 OR (Verrechnung); Art. 321a OR (Treuepflicht, Verschwiegenheit); Art. 327 und 327a OR (Arbeitsgeräte, Auslagen); Art. 328 OR (Schutz der Persönlichkeit); Art. 328b OR und Datenschutzgesetz; Art. 322d OR.

TEIL V · DAS ARBEITSVERHÄLTNIS

19. Kündigung und Austritt

Das Wichtigste in Kürze

- Kündigungsfrist nach Gesetz: ein Monat im ersten Dienstjahr, zwei Monate vom zweiten bis zum neunten, drei Monate danach, jeweils auf ein Monatsende.
- Während Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt ist eine Kündigung durch Sie nichtig.
- Fristlos kündigen können Sie nur aus einem wichtigen Grund, und nur sofort.
- Zum Austritt gehören: Schlussabrechnung mit Restferien, Arbeitszeugnis, Abmeldung bei der Ausgleichskasse, Hinweis auf die Unfallversicherung.

Fristen

Zeitpunkt	Kündigungsfrist nach Obligationenrecht
In der Probezeit	7 Tage, auf jeden Tag
1. Dienstjahr	1 Monat, auf ein Monatsende
2. bis 9. Dienstjahr	2 Monate, auf ein Monatsende
Ab dem 10. Dienstjahr	3 Monate, auf ein Monatsende

Die Fristen gelten für beide Seiten gleich. Sie lassen sich schriftlich ändern, aber nicht unter einen Monat senken. Auch die kantonalen Normalarbeitsverträge ändern sie, wenn Ihr Vertrag nichts sagt:

- **Zürich:** ein Monat, unabhängig von den Dienstjahren.
- **Obwalden, Appenzell Innerrhoden, St. Gallen, Thurgau:** ein Monat im ersten Jahr, danach zwei Monate.
- **Tessin:** ein Monat, ab dem sechsten Dienstjahr zwei.
- **Jura:** ein Monat, ab dem zweiten Jahr zwei, ab dem sechsten drei.
- **Uri:** zwei Monate, ab dem zehnten Dienstjahr drei.
- **Appenzell Ausserrhoden:** zwei Monate, ab dem sechsten Dienstjahr drei.
- **Waadt:** ein Monat; zwei, wenn die Angestellte eine Wohnung des Arbeitgebers bewohnt.

Die Frist beginnt, wenn die Kündigung bei der anderen Seite ankommt. Eine Kündigung auf Ende März muss spätestens am letzten Tag des Vormonats oder der Vormonate eingetroffen sein, nicht bloss abgeschickt.

Form

Das Gesetz verlangt keine Form: Auch eine mündliche Kündigung gilt, wenn der Vertrag nichts anderes vorschreibt. Beweisen müssen Sie sie trotzdem. Übergeben Sie das Schreiben

persönlich und lassen Sie den Empfang auf einer Kopie quittieren, oder schicken Sie es eingeschrieben und rechnen Sie die Abholfrist ein. Auf Verlangen müssen Sie die Kündigung schriftlich begründen.

Sperrfristen

Nach Ablauf der Probezeit dürfen Sie nicht kündigen,

- solange die Angestellte ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig ist: während 30 Tagen im ersten Dienstjahr, 90 Tagen vom zweiten bis zum fünften und 180 Tagen ab dem sechsten;
- während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Geburt;
- während sie Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst leistet, und bei mehr als elf Diensttagen auch vier Wochen davor und danach.

Eine Kündigung in dieser Zeit ist nichtig. Sie müssen sie nach Ablauf der Sperrfrist wiederholen. Haben Sie vorher gekündigt und wird die Angestellte während der Kündigungsfrist krank, steht die Frist still und läuft erst danach weiter; das Arbeitsverhältnis endet dann am nächsten Monatsende. Kündigt die Angestellte selbst, gelten diese Sperrfristen nicht.

Missbräuchliche Kündigung

In der Schweiz braucht eine Kündigung keinen besonderen Grund. Missbräuchlich ist sie, wenn der Grund verpönt ist: etwa weil die Angestellte in guten Treuen einen Anspruch geltend gemacht hat (zum Beispiel die Anmeldung bei der AHV, den Mindestlohn oder bezahlte Ferien), wegen ihrer Herkunft, ihres Alters oder ihrer Religion, oder um das Entstehen von Ansprüchen zu vereiteln.

Eine missbräuchliche Kündigung bleibt gültig, kostet aber eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen. Die Angestellte muss dafür bis zum Ende der Kündigungsfrist schriftlich Einsprache erheben und innert 180 Tagen nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses klagen.

Fristlose Kündigung

Fristlos kündigen kann jede Seite aus einem wichtigen Grund, also wenn die Fortsetzung bis zum Ende der ordentlichen Frist nicht zumutbar ist. Die Gerichte sind streng. Ein nachgewiesener Diebstahl oder eine Tötlichkeit genügt; Unpünktlichkeit, Fehler bei der Arbeit oder ein einzelnes unentschuldigtes Fernbleiben genügen erst nach einer klaren Verwarnung. Sie müssen innert zwei bis drei Arbeitstagen reagieren, nachdem Sie vom Grund erfahren haben.

Fehlt der wichtige Grund, endet das Arbeitsverhältnis trotzdem sofort. Sie schulden dann den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist und zusätzlich eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen. Im Zweifel kündigen Sie ordentlich und stellen die Angestellte bei vollem Lohn frei.

Die Schlussabrechnung

Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses werden alle Forderungen fällig. In die letzte Lohnabrechnung gehören:

- der Lohn bis zum letzten Tag;
- nicht bezogene Ferientage. Wenn es zumutbar ist, bezieht die Angestellte sie während der Kündigungsfrist; was übrig bleibt, wird ausbezahlt;
- der Anteil des 13. Monatslohns, falls vereinbart;
- Überstunden mit 25 % Zuschlag, soweit nicht kompensiert;
- offene Spesen.

Die Angestellte gibt Schlüssel und Material zurück. Auf Forderungen aus zwingendem Recht kann sie während des Arbeitsverhältnisses und im Monat danach nicht gültig verzichten; eine Saldoquittung «per Saldo aller Ansprüche» schützt Sie in dieser Zeit nicht.

Arbeitszeugnis

Die Angestellte kann jederzeit ein Zeugnis verlangen, auch noch Jahre später. Sie hat die Wahl zwischen einem vollen Zeugnis über Art und Dauer der Anstellung, Leistung und Verhalten und einer blossen Arbeitsbestätigung über Art und Dauer. Das Zeugnis muss wahr und wohlwollend sein. Für eine Reinigungskraft, die neue Haushalte sucht, ist ein gutes Zeugnis oft mehr wert als ein Monatslohn.

Nach dem letzten Arbeitstag

- **Ausgleichskasse.** Melden Sie den Austritt. Haben Sie keine Angestellten mehr, melden Sie sich als Arbeitgeber ab und reichen die letzte Lohndeklaration ein.
- **Unfallversicherung.** War die Angestellte gegen Nichtberufsunfälle versichert, läuft die Deckung nach dem letzten Lohnanspruch 31 Tage weiter. In dieser Zeit kann sie die Deckung mit einer Abredeversicherung um bis zu sechs Monate verlängern. Weisen Sie sie darauf hin.
- **Pensionskasse.** Melden Sie den Austritt; das Guthaben folgt der Angestellten zur nächsten Vorsorgeeinrichtung oder auf ein Freizügigkeitskonto.
- **Arbeitslosenversicherung.** Meldet sich die Angestellte arbeitslos, füllen Sie die Arbeitgeberbescheinigung aus. Anspruch auf Taggelder hat sie nur für Lohn, der bei der AHV abgerechnet wurde.

Wenn der Arbeitgeber stirbt oder ins Heim zieht

Zieht die betreute Person ins Pflegeheim oder zügeln Sie, endet das Arbeitsverhältnis nach Obligationenrecht nicht von selbst: Es braucht eine ordentliche Kündigung, und der Lohn ist bis zum Ablauf der Frist geschuldet. Einige kantonale Normalarbeitsverträge für die Betreuung haben eigene Regeln, etwa ein Ende 30 Tage nach dem Heimeintritt in Bern, Solothurn und im Tessin oder auf das Ende des folgenden Monats in Appenzell Ausserrhoden. Stirbt der Arbeitgeber, geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über. War es wesentlich mit Rücksicht auf

seine Person eingegangen, wie bei der Betreuung, erlischt es mit dem Tod; die Angestellte kann von den Erben einen angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihr durch das vorzeitige Ende entsteht.

Rechtsquellen: Art. 335 bis 335c OR; Art. 336 bis 336b OR (missbräuchliche Kündigung); Art. 336c OR (Sperrfristen); Art. 337 bis 337c OR (fristlose Auflösung); Art. 338a OR (Tod des Arbeitgebers); Art. 339 und 341 OR; Art. 329d Abs. 2 OR; Art. 330a OR (Zeugnis); Art. 3 Abs. 2 und 3 UVG (Nachdeckung, Abredeversicherung); Art. 88 AVIG; kantonale Normalarbeitsverträge gemäss **Kapitel 22**.

TEIL V · DAS ARBEITSVERHÄLTNIS

20. Jahresende: Lohndeklaration, Lohnausweis, Steuern

Das Wichtigste in Kürze

- Bis zum 30. Januar melden Sie der Ausgleichskasse die Löhne des Vorjahres. Die Rechnung bezahlen Sie innert 30 Tagen.
- Im vereinfachten Verfahren brauchen Sie in der Regel keinen Lohnausweis: Die Kasse bescheinigt der Angestellten die abgelieferte Steuer.
- Im ordentlichen Verfahren erhält die Angestellte von Ihnen einen Lohnausweis.
- Prüfen Sie zum Jahreswechsel die neuen Schwellen. 2027 steigt die Lohngrenze des vereinfachten Verfahrens auf CHF 23'040.

Im vereinfachten Verfahren

1. **Löhne zusammenstellen.** Addieren Sie für jede Angestellte die Bruttolöhne des Kalenderjahres: Stunden- oder Monatslohn, Ferienzuschlag, 13. Monatslohn, Gratifikationen, Naturallohn. Wenn Sie jeden Monat eine Abrechnung ausgestellt haben, ist das eine Addition.
2. **Lohndeklaration einreichen.** Bis zum 30. Januar, online oder auf dem Formular der Kasse. Die Kasse verlangt die Deklaration auch, wenn sich nichts geändert hat.
3. **Rechnung bezahlen.** Die Kasse berechnet die Beiträge beider Seiten, den Beitrag an die Familienausgleichskasse, die Unfallprämien, wenn Sie das vereinfachte Verfahren plus gewählt haben, die 5 % Quellensteuer und ihre Verwaltungskosten. Zahlungsfrist: 30 Tage.
4. **Abgleichen.** Die Abzüge, die Sie der Angestellten übers Jahr gemacht haben, müssen mit ihrem Anteil auf der Rechnung übereinstimmen. Zu viel Abgezogenes zahlen Sie ihr zurück.

Wer die Fristen verpasst, zahlt 5 % Verzugszins und riskiert, aus dem vereinfachten Verfahren ausgeschlossen zu werden.

Die Angestellte erhält von der Ausgleichskasse eine Bescheinigung über den Lohn und die abgelieferte Steuer. Damit ist dieses Einkommen bei Bund, Kanton und Gemeinde abgegolten. Sie führt es in der Steuererklärung zur Information auf und legt die Bescheinigung bei; besteuert wird es nicht noch einmal. Einen Lohnausweis verlangt das Bundesrecht in diesem Verfahren nicht; einzelne Kantone wünschen trotzdem einen, etwa für die Familienzulagen. Fragen Sie im Zweifel Ihre Kasse. Braucht die Angestellte für eine Wohnungsbewerbung oder eine Behörde einen Lohnnachweis, genügen Ihre Lohnabrechnungen oder eine kurze Bestätigung.

Im ordentlichen Verfahren

- **Lohndeklaration** an die Ausgleichskasse bis zum 30. Januar. Die Kasse verrechnet die Akontobeiträge des Jahres mit den tatsächlich geschuldeten Beiträgen und setzt die neuen Akontobeiträge fest.

- **Lohnausweis** auf dem offiziellen Formular an die Angestellte, im Januar. Einige Kantone verlangen eine Kopie direkt ans Steueramt.
- **Unfallversicherer:** Meldung der Lohnsumme für die definitive Prämie.
- **Pensionskasse:** Meldung des Jahreslohns für das neue Jahr; der Koordinationsabzug ändert 2027.
- **Quellensteuer:** Abrechnung mit dem kantonalen Steueramt nach dessen Rhythmus.

Was sich 2027 ändert

Grösse	2026	2027
Lohngrenze vereinfachtes Verfahren, pro Angestellte	CHF 22'680	CHF 23'040
Lohngrenze vereinfachtes Verfahren, Haushalt	CHF 60'480	CHF 61'440
Eintrittsschwelle Pensionskasse	CHF 22'680	CHF 23'040
Koordinationsabzug	CHF 26'460	CHF 26'880
FAK-Beitrag St. Gallen	1.8 %	1.7 %
FAK-Beitrag Schaffhausen	1.3 %	1.2 %
Verwaltungskosten Solothurn	4 %	4.3 %

Unverändert bleiben nach heutigem Stand die Mindestlöhne des Normalarbeitsvertrags Hauswirtschaft (gültig bis Ende 2028) und die Ansätze für Kost und Logis. Die Unfallprämien des vereinfachten Verfahrens plus und weitere kantonale Sätze für 2027 waren am 5. Oktober 2026 noch nicht veröffentlicht. Der Genfer Normalarbeitsvertrag mit seinen Mindestlöhnen gilt in der aktuellen Fassung bis zum 31. Dezember 2026; prüfen Sie die neuen Ansätze im Januar.

Jahres-Check im Dezember

- Bleibt jeder Jahreslohn unter der Grenze des vereinfachten Verfahrens, auch mit Weihnachtsgeld?
- Sind alle Ferien bezogen? Der Rest wird übertragen, nicht ausbezahlt.
- Geburtstage: Wer im alten Jahr 17 geworden ist, ist ab dem 1. Januar AHV-pflichtig. Wer im alten Jahr 25 geworden ist, fällt nicht mehr unter die Ausnahme bis CHF 750. Wer das Referenzalter erreicht, hat den Freibetrag.
- Lohngespräch und, falls vereinbart, Anpassung auf den 1. Januar.
- Stimmen Adresse, Zivilstand und Bewilligung der Angestellten noch?

Ihre eigene Steuererklärung

- **Reinigung und Haushalt:** Der Lohn der Reinigungskraft gehört zu den privaten Lebenshaltungskosten und ist nicht abziehbar.
- **Kinderbetreuung:** abziehbar bis zum Höchstbetrag, mit Belegen ([Kapitel 12](#)).

- **Krankheit und Behinderung:** Kosten für Hilfe und Betreuung, die wegen einer Krankheit oder Behinderung nötig sind, können unter Voraussetzungen abgezogen werden. Bewahren Sie Arztzeugnis, Lohnabrechnungen und die Abrechnung der Ausgleichskasse auf.

Rechtsquellen: Art. 36 AHVV und Merkblatt 2.07 Ziff. 10, Stand 1. Januar 2026 (Lohndeklaration, Fristen); Art. 41bis AHVV (Verzugszins); Art. 37a DBG und Art. 11 Abs. 4 StHG (abgeltende Steuer); Art. 127 DBG (Lohnausweis); Art. 34 lit. a, Art. 33 Abs. 1 lit. h und hbis und Art. 33 Abs. 3 DBG; Verordnungsänderungen des Bundesrates vom 2. Oktober 2026 für 2027; Angaben der Kantone zu den Beitragssätzen 2027, Stand 5. Oktober 2026.

TEIL V · DAS ARBEITSVERHÄLTNIS

21. Bisher nicht angemeldet? So regeln Sie es

Das Wichtigste in Kürze

- Sie können eine Angestellte jederzeit nachträglich anmelden. Die Ausgleichskasse fordert die Beiträge in der Regel für höchstens fünf Jahre nach.
- Rechnen Sie mit rund 16 % der bisher bezahlten Löhne plus 5 % Verzugszins pro Jahr.
- Geben Sie den wahren Arbeitsbeginn an. Ein falsches Datum macht aus einem Versäumnis eine Täuschung.
- Die Unfallversicherung lässt sich nicht rückwirkend abschliessen. Schliessen Sie sie heute ab.

Wo Sie stehen

Sie sind in grosser Gesellschaft. Im vereinfachten Verfahren waren 2025 in der ganzen Schweiz 65'669 Arbeitgeber angemeldet; das ist rund jeder 62. Privathaushalt. Geschätzt wird, dass mehrere hunderttausend Haushalte eine Hilfe beschäftigen. Die Behörden schauen selten hin: 2025 gab es bei privaten Haushalten 239 Schwarzarbeitskontrollen, 65.5 % weniger als 2021.

Das Risiko liegt deshalb nicht bei der Kontrolle. Es liegt bei den Ereignissen, die niemand plant:

- **Ein Unfall.** Die Ersatzkasse übernimmt die Leistungen an die Verunfallte und stellt Ihnen die Prämien für bis zu fünf Jahre in Rechnung, bei unentschuldigbarem Versäumnis in doppelter Höhe. Mit der Meldung wird auch die fehlende AHV-Anmeldung sichtbar.
- **Eine Schwangerschaft, eine lange Krankheit, die Pensionierung.** Die Angestellte braucht plötzlich die Versicherungszeiten, die ihr fehlen.
- **Ein Streit bei der Kündigung.** Wer vor Gericht Lohn oder Ferien einklagt, legt das Arbeitsverhältnis offen.
- **Eine Anzeige** aus dem Umfeld, etwa nach einer Trennung.

Was das Gesetz vorsieht

- **Nachzahlung.** Die Ausgleichskasse kann Beiträge nachfordern, solange sie innert fünf Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres verfügt, für das sie geschuldet sind. Arbeitet die Reinigungskraft seit zehn Jahren bei Ihnen, sind in der Regel nur die letzten fünf betroffen; bei strafbarer Hinterziehung kann die längere strafrechtliche Verjährungsfrist gelten.
- **Verzugszins.** 5 % pro Jahr auf den nachgeforderten Beiträgen.
- **Strafe.** Wer sich der Beitragspflicht entzieht, begeht ein Vergehen, das mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bedroht ist. Die Höhe des Tagessatzes richtet sich nach Ihrem Einkommen.
- **Unfallversicherung.** Ersatzprämien für bis zu fünf Jahre, wie oben beschrieben.
- **Ausschluss.** Wer seine Pflichten verletzt hat, kann vom vereinfachten Verfahren ausgeschlossen werden.

Eine straflose Selbstanzeige wie im Steuerrecht kennt das AHV-Gesetz nicht ausdrücklich. Wer von sich aus kommt, zahlt die Beiträge und die Zinsen nach.

Was es kostet

Ein Beispiel: Eine Reinigungskraft hat drei Jahre lang CHF 800 pro Monat erhalten, zusammen CHF 28'800.

Posten	rund CHF
Beiträge beider Seiten an AHV, IV, EO, ALV, Familienausgleichskasse und Unfallversicherung	4'600
Verwaltungskosten und Verzugszinsen	400
Zusammen	5'000

Das sind rund CHF 140 für jeden Monat, den Sie nachholen. Die Kasse fordert die Beiträge beider Seiten bei Ihnen ein; rechnen Sie nicht damit, den Anteil der Angestellten nachträglich von ihr zurückzuerhalten. Dafür werden ihr die drei Jahre auf dem AHV-Konto gutgeschrieben.

Sechs Schritte

1. **Zusammenstellen.** Seit wann arbeitet die Person bei Ihnen, wie viele Stunden, wie viel Lohn pro Jahr? Kontoauszüge, Nachrichten und der Kalender helfen. Schätzen Sie ehrlich, wo Belege fehlen.
2. **Mit der Angestellten sprechen.** Die Anmeldung betrifft auch sie: Sie braucht ihre AHV-Nummer, und ihr Einkommen wird für Steuern, Prämienverbilligung und andere Leistungen sichtbar. Erklären Sie, was sie gewinnt: Rentenjahre, Unfallschutz, Mutterschaftsentschädigung, Arbeitslosenversicherung. Geben Sie ihr Zeit. Hat sie keine Arbeitsbewilligung, lesen Sie zuerst [Kapitel 15](#).
3. **Bei der Ausgleichskasse anmelden.** Geben Sie den tatsächlichen Arbeitsbeginn an und deklarieren Sie die Löhne der vergangenen Jahre. Schreiben Sie einen Satz dazu, dass Sie die Anmeldung nachholen.
4. **Unfallversicherung abschliessen.** Kreuzen Sie bei der Anmeldung die Unfallversicherung über die Kasse an oder schliessen Sie am selben Tag eine Police ab. Bis dahin ist die Angestellte nur über die Ersatzkasse geschützt.
5. **Nachzahlen.** Die Kasse verfügt die Beiträge und Zinsen. Können Sie nicht alles auf einmal bezahlen, verlangen Sie einen Zahlungsaufschub mit Raten.
6. **Ab jetzt korrekt.** Schriftlicher Vertrag, Bruttolohn, monatliche Lohnabrechnung, Lohndeklaration im Januar.

Kein falsches Datum

Die Versuchung ist gross, als Arbeitsbeginn einfach den heutigen Tag anzugeben. Tun Sie es nicht. Die Angestellte kennt das wahre Datum, ihre anderen Arbeitgeber und Ihre Kontoauszüge auch. Wer in der Anmeldung unwahre Angaben macht, begeht ein eigenes Delikt, und die fehlenden Jahre fehlen der Angestellten bei der Rente.

Das Gespräch mit der Angestellten

Viele Haushalte zögern, weil die Angestellte selbst die Anmeldung nicht will. Meist stehen dahinter drei Sorgen: weniger Geld auf die Hand, Angst vor den Steuern oder vor dem Verlust einer Leistung, und Angst wegen des Aufenthaltsstatus. Die ersten zwei lassen sich klären.

- **Der Auszahlungsbetrag** muss nicht sinken. Wenn Sie den Bruttolohn so festlegen, dass netto derselbe Betrag bleibt, tragen Sie die Abzüge: bei CHF 30 netto rund CHF 4 pro Stunde.
- **Die Steuer** ist im vereinfachten Verfahren mit 5 % erledigt, ohne Steuererklärung für diesen Lohn. Für eine Alleinstehende mit nur dieser Stelle ist die Pauschale allerdings oft höher als der ordentliche Tarif ([Kapitel 3](#)).
- **Die Entscheidung** liegt am Ende nicht bei ihr und nicht bei Ihnen. Die Anmeldung ist eine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers. Wenn die Angestellte sie ablehnt, haften trotzdem Sie.

Rechtsquellen: Art. 14 und 16 AHVG (Bezug, Verjährung); Art. 41bis AHVV (Verzugszins); Art. 34b AHVV (Zahlungsaufschub); Art. 87 und 88 AHVG (Strafbestimmungen); Art. 95 UVG; Art. 2 und 3 BGSA, Art. 1 VOSA. Zahlen: SECO, Bericht über den Vollzug des BGSA 2025, 17. Juni 2026; BSV, Auswertungen von Clino: «Schwarzarbeit-Kontrollen in Haushalten 2026», doi.org/10.5281/zenodo.23143745; «Anmeldequote nach Kantonen 2026», doi.org/10.5281/zenodo.23143720.

TEIL VI · DIE KANTONE

22. Die 26 Kantone im Überblick

Beiträge, Zulagen, Mindestlöhne und die Regeln des kantonalen Normalarbeitsvertrags für jeden Kanton. Stand: 5. Oktober 2026, Ansätze 2026, bekannte Änderungen für 2027 sind vermerkt.

So lesen Sie die Profile

Für die **Ausgleichskasse**, den Beitrag an die **Familienausgleichskasse** und die **Verwaltungskosten** zählt Ihr Wohnkanton. Für **Mindestlohn**, **Normalarbeitsvertrag**, **Lohnfortzahlung** und **Krankentaggeld** zählt der Kanton, in dem gearbeitet wird; im Privathaushalt ist das in aller Regel derselbe.

Die kantonalen Normalarbeitsverträge gelten, soweit Sie mit der Angestellten schriftlich nichts anderes vereinbart haben. Zwingend sind die Mindestlöhne. Die Lohnfortzahlung ist als Dauer pro Dienstjahr angegeben. Die Unfallversicherung über die Ausgleichskasse («vereinfachtes Verfahren plus») bieten alle 26 Kassen an, überall nur auf ausdrücklichen Wunsch bei der Anmeldung. Der Abzug für die Kinderbetreuung ist der Höchstbetrag pro Kind bei den Kantons- und Gemeindesteuern; bei der direkten Bundessteuer sind es überall CHF 25'800.

Übersicht

Kanton	FAK-Beitrag	Kinderzulage	Krankentaggeld
Zürich	1.025 %	CHF 215	Pflicht
Bern	1.5 %	CHF 250	Pflicht
Luzern	1.355 %	CHF 215	Pflicht
Uri	1.7 %	CHF 240	Pflicht
Schwyz	1.3 %	CHF 230	keine Regel
Obwalden	1.4 %	CHF 220	Pflicht
Nidwalden	1.5 %	CHF 258	Pflicht
Glarus	1.4 %	CHF 215	keine Regel
Zug	1.35 %	CHF 330	freiwillig
Freiburg	2.35 %	CHF 265	keine Regel
Solothurn	1.25 %	CHF 215	Pflicht
Basel-Stadt	1.65 %	CHF 275	freiwillig
Basel-Landschaft	1.3 %	CHF 215	freiwillig
Schaffhausen	1.3 %	CHF 230	Pflicht

Appenzell Ausserrhoden	1.6 %	CHF 230	Pflicht
Appenzell Innerrhoden	1.6 %	CHF 245	Pflicht
St. Gallen	1.8 %	CHF 245	Pflicht
Graubünden	1.5 %	CHF 240	freiwillig
Aargau	1.45 %	CHF 225	keine Regel
Thurgau	1.4 %	CHF 215	Pflicht
Tessin	1.9 %	CHF 215	keine Regel
Waadt	2.62 %	CHF 322	freiwillig
Wallis	2.78 %	CHF 327	Pflicht
Neuenburg	2.487 %	CHF 240	keine Regel
Genf	2.372 %	CHF 311	Pflicht
Jura	2.85 %	CHF 275	Pflicht

Zürich (ZH)

Ausgleichskasse

SVA Zürich, svazurich.ch, Telefon +41 44 448 50 00

Familienausgleichskasse

1.025 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

5 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 215 pro Monat (ab 12 Jahren CHF 268), Ausbildungszulage CHF 268.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn. Städte Zürich (CHF 23.90) und Winterthur (CHF 23.00): beschlossen und vom Bundesgericht bestätigt, am 5. Oktober 2026 noch nicht in Kraft.

Normalarbeitsvertrag

NAV ZH, LS 821.12; durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 43 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren, ab dem 11. Dienstjahr; 6 Wochen ab 60 Jahren.

Probezeit: 1 Monat, Kündigungsfrist in der Probezeit 3 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat.

Überstunden mit 25 % Zuschlag (nicht für Stundenkräfte); Nacharbeit 23 bis 6 Uhr mit 25 % Zuschlag (aktive Stunden in der 24-Stunden-Betreuung); Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 8 Wochen · im 3. 9 Wochen · im 5. 11 Wochen · im 10. 16 Wochen. Bei unbefristeten oder für mehr als drei Monate eingegangenen Verträgen ab dem ersten Tag; höchstens 6 Monate. Grundlage: NAV hauswirtschaftliche Arbeitnehmer ZH (LS 821.12), Art. 11 Abs. 1.

Krankentaggeld

Vorgeschrieben: 80 % des Lohns ab dem 31. Krankheitstag während 720 von 900 Tagen. Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Der Normalarbeitsvertrag hält fest, dass der Arbeitgeber ohne Versicherung für die entgangenen Leistungen haftet. Quelle: NAV hauswirtschaftliche Arbeitnehmer ZH (LS 821.12), Art. 12 und Art. 26.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 25'300 pro Kind und Jahr.

Bern (BE)**Ausgleichskasse**

Ausgleichskasse des Kantons Bern, akbern.ch, Telefon +41 31 379 79 79

Familienausgleichskasse

1.5 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

5 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 250 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 310.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

NAV BE, BSG 222.153.22; durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 45 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren.

Probezeit und Kündigung: nach Obligationenrecht.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Sonn- und Feiertagsarbeit mit 25 % Zuschlag; 13. Monatslohn vorgesehen; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber (Überstunden).

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 1 Monat · im 2. 1 Monat · im 3. 2 Monate · im 5. 2 Monate · im 10. 3 Monate. Anspruch, sobald das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Grundlage: NAV Hausdienst BE (BSG 222.153.22), Art. 31 Abs. 3.

Krankentaggeld

Vorgeschrieben bei Arbeitsverhältnissen von mehr als 3 Monaten und bei unbefristeten: 80 % des Lohns ab dem 31. Krankheitstag während 720 von 900 Tagen. Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Der Normalarbeitsvertrag hält fest, dass der Arbeitgeber ohne Versicherung für die entgangenen Leistungen haftet. Quelle: NAV Hausdienst BE (BSG 222.153.22), Art. 35 Abs. 3 lit. b und Art. 36.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 16'000 pro Kind und Jahr.

Luzern (LU)**Ausgleichskasse**

WAS Wirtschaft Arbeit Soziales, was-luzern.ch, Telefon +41 41 209 00 01

Familienausgleichskasse

1.355 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

1.4 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 215 pro Monat (ab 12 Jahren CHF 260), Ausbildungszulage CHF 268, Geburtszulage CHF 1'075.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn. Stadt Luzern: CHF 22.75 (CHF 22.00 mit 13. Monatslohn) ab der ersten Stunde.

Normalarbeitsvertrag

NAV LU, Nr. 854 (SRL); durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 42 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren, ab dem 11. Dienstjahr.

Probezeit: 4 Wochen, Kündigungsfrist in der Probezeit 7 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate, ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nacharbeit 23 bis 6 Uhr mit 25 % Zuschlag; Sonn- und Feiertagsarbeit mit 50 % Zuschlag.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 1 Monat · im 3. 1 Monat · im 5. 2 Monate · im 10. 3 Monate. Anspruch nach Ablauf der Probezeit. Grundlage: NAV hauswirtschaftliches Arbeitsverhältnis LU (SRL Nr. 854), § 21 Abs. 1.

Krankentaggeld

Vorgeschrieben bei Arbeitsverhältnissen von mehr als 3 Monaten und bei unbefristeten, ab einem Pensum von 20 %: 80 % des Lohns ab dem 31. Krankheitstag während 720 von 900 Tagen. Quelle: NAV LU (SRL Nr. 854), § 22.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 20'200 pro Kind und Jahr.

Uri (UR)

Ausgleichskasse

Sozialversicherungsstelle Uri, svsuri.ch, Telefon +41 41 874 50 10

Familienausgleichskasse

1.7 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

3 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 240 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 290, Geburtszulage CHF 1'200.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

NAV UR, RB 20.1311; teilweise zwingend.

Arbeitszeit: 50 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren und 5 Dienstjahren.

Probezeit: 4 Wochen, Kündigungsfrist in der Probezeit 3 Tage. Kündigungsfrist danach: 2 Monate, ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nacharbeit 23 bis 6 Uhr mit 25 % Zuschlag (aktive Stunden in der 24-Stunden-Betreuung); Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber (Überstunden).

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 4 Wochen · im 3. 5 Wochen · im 5. 7 Wochen · im 10. 12 Wochen.

Anspruch nach Ablauf der Probezeit. Grundlage: Reglement NAV hauswirtschaftliche Arbeitnehmer UR (RB 20.1311), Art. 19 Abs. 2.

Krankentaggeld

Vorgeschrieben: 80 % des Lohns ab dem 31. Krankheitstag während 720 von 900 Tagen.

Teilzeitangestellte und Aushilfen sind ausgenommen. Quelle: Reglement NAV UR (RB 20.1311), Art. 21.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 25'800 pro Kind und Jahr.

Schwyz (SZ)

Ausgleichskasse

SVA Schwyz, sva-sz.ch, Telefon +41 41 819 04 25

Familienausgleichskasse

1.3 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

5 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 230 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 280, Geburtszulage CHF 1'000.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

NAV SZ, SRSZ 217.111; durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 45 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren und 5 Dienstjahren.

Probezeit und Kündigung: nach Obligationenrecht.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nacharbeit 23 bis 6 Uhr mit 25 % Zuschlag; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 8 Wochen · im 3. 9 Wochen · im 5. 11 Wochen · im 10. 16 Wochen.

Anspruch, sobald das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Grundlage: Kantonaler NAV hauswirtschaftliche Arbeitnehmer SZ (SRSZ 217.111), § 15 Abs. 2.

Krankentaggeld

Keine kantonale Regel. Es gilt die Lohnfortzahlung nach Obligationenrecht. Quelle: Kantonaler NAV SZ (SRSZ 217.111, vom 20. August 2019).

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 8'000 pro Kind und Jahr.

Obwalden (OW)

Ausgleichskasse

Ausgleichskasse IV-Stelle Obwalden, akow.ch, Telefon +41 41 666 27 50

Familienausgleichskasse

1.4 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

3.4 % der AHV/IV/EO-Beiträge; bei elektronischer Abrechnung (AHVeasy) werden 25 % davon gutgeschrieben.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 220 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 270.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

NAV OW, GDB 844.1; durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 54 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag.

Probezeit: 2 Wochen, Kündigungsfrist in der Probezeit 3 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag (nicht für Stundenkräfte).

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 1 Monat · im 2. 1 Monat und 1 Woche · im 3. 1 Monat und 2 Wochen · im 5. 1 Monat und 4 Wochen · im 10. 12 Wochen. Für jedes weitere Dienstjahr eine Woche mehr, höchstens 12 Wochen. Grundlage: NAV hauswirtschaftliche Arbeitnehmer OW (GDB 844.1), Art. 20.

Krankentaggeld

Vorgeschrieben: 80 % des Lohns ab dem 31. Krankheitstag. Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Die Versicherung schliesst die Angestellte ab; der Arbeitgeber prüft den Abschluss. Quelle: NAV OW (GDB 844.1), Art. 21.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 10'000 pro Kind und Jahr.

Nidwalden (NW)

Ausgleichskasse

Ausgleichskasse Nidwalden, aknw.ch, Telefon +41 41 618 51 00

Familienausgleichskasse

1.5 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

3 % der AHV/IV/EO-Beiträge; bei elektronischer Abrechnung 2.8 %.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 258 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 311.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

NAV NW, NG 223.1; durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 45 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren und 5 Dienstjahren.

Probezeit: 4 Wochen, Kündigungsfrist in der Probezeit 7 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate, ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nachtarbeit 23 bis 6 Uhr mit 25 % Zuschlag; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 1 Monat · im 3. 2 Monate · im 5. 3 Monate · im 10. 4 Monate. Anspruch ab dem ersten Tag der Anstellung. Grundlage: NAV Hauswirtschaft NW (NG 223.1), § 16 Abs. 1.

Krankentaggeld

Vorgeschrieben: 80 % des Lohns ab dem 31. Krankheitstag während 720 von 900 Tagen. Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Quelle: NAV Hauswirtschaft NW (223.1), § 17.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 8'400 pro Kind und Jahr.

Glarus (GL)**Ausgleichskasse**

Sozialversicherungen Glarus, svgl.ch, Telefon +41 55 648 11 11

Familienausgleichskasse

1.4 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

3 % der AHV/IV/EO-Beiträge; bei elektronischer Abrechnung 2.8 %.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 215 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 268.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

NAV HW GL, VIII C/12/3; durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 45 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren, ab dem 11. Dienstjahr.

Probezeit: 1 Monat, Kündigungsfrist in der Probezeit 3 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate, ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nachtarbeit 23 bis 6 Uhr mit 25 % Zuschlag; Sonn- und Feiertagsarbeit mit 50 % Zuschlag; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 1 Monat · im 3. 2 Monate · im 5. 3 Monate · im 10. 4 Monate. Anspruch ab dem ersten Tag der Anstellung. Der Normalarbeitsvertrag enthält keine eigene Tabelle; angegeben ist die

Berner Skala der Gerichtspraxis. Grundlage: NAV Hauswirtschaft GL (GS VIII C/12/3), Art. 14 Abs. 2.

Krankentaggeld

Keine kantonale Regel. Es gilt die Lohnfortzahlung nach Obligationenrecht. Quelle: NAV HW GL (GS VIII C/12/3).

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 25'800 pro Kind und Jahr.

Zug (ZG)**Ausgleichskasse**

Ausgleichskasse Zug, akzug.ch, Telefon +41 41 560 47 00

Familienausgleichskasse

1.35 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

4 % der AHV/IV/EO-Beiträge; bei elektronischer Abrechnung 3 %.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 330 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 385 (bis 18 Jahre CHF 330).

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

NAV Privathaushalt ZG, 831.521 (BGS Kanton Zug); durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 50 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren.

Probezeit: 4 Wochen, Kündigungsfrist in der Probezeit 7 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2.

Dienstjahr 2 Monate, ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 8 Wochen · im 3. 9 Wochen · im 5. 11 Wochen · im 10. 16 Wochen.

Anspruch nach Ablauf der Probezeit. Grundlage: NAV Privathaushalt ZG (BGS 831.521), § 21 Abs. 1.

Krankentaggeld

Freiwillig. Wer eine Versicherung abschliesst, ist von der eigenen Lohnfortzahlung befreit. Bei Abschluss gilt: Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Quelle: NAV Privathaushalt ZG (BGS 831.521), § 21 Abs. 2.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 25'400 pro Kind und Jahr.

Freiburg (FR)**Ausgleichskasse**

Caisse de compensation du canton de Fribourg, ecasfr.ch, Telefon +41 26 426 70 00

Familienausgleichskasse

2.35 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

5 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 265 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 325, Geburtszulage CHF 1'500.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

CTT FR, 222.5.91; durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 45 Stunden pro Woche bei Vollzeit, höchstens 50.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren und 3 Dienstjahren.

Probezeit: 2 Monate, Kündigungsfrist in der Probezeit 7 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate, ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 1 Monat · im 3. 2 Monate · im 5. 2 Monate · im 10. 3 Monate. Höchstens 6 Monate. Grundlage: Ordonnance CTT service de maison FR (RSF 222.5.91), art. 14 al. 1.

Krankentaggeld

Keine kantonale Regel. Es gilt die Lohnfortzahlung nach Obligationenrecht. Quelle: CTT service de maison FR (RSF 222.5.91), art. 14 et 17.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 12'000 pro Kind und Jahr.

Solothurn (SO)

Ausgleichskasse

Ausgleichskasse des Kantons Solothurn, akso.ch, Telefon +41 32 686 22 00

Familienausgleichskasse

1.25 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

4 % der AHV/IV/EO-Beiträge. Ab 2027: 4.3 %.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 215 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 268.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

NAV Hauswirtschaft SO, 821.321 (BGS Kanton Solothurn); durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 45 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren.

Probezeit: 1 Monat, Kündigungsfrist in der Probezeit 7 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate, ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nachtarbeit 23 bis 6 Uhr mit 25 % Zuschlag; Sonn- und Feiertagsarbeit mit 50 % Zuschlag; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 1 Monat · im 2. 1 Monat · im 3. 2 Monate · im 5. 3 Monate · im 10. 4 Monate. Anspruch ab dem ersten Tag der Anstellung. Grundlage: NAV Hauswirtschaft SO (BGS 821.321), § 20 Abs. 1.

Krankentaggeld

Vorgeschrieben bei Arbeitsverhältnissen von mehr als 3 Monaten und bei unbefristeten: 80 % des Lohns ab dem 31. Krankheitstag während 720 von 900 Tagen. Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Der Normalarbeitsvertrag hält fest, dass der Arbeitgeber ohne Versicherung für die entgangenen Leistungen haftet. Quelle: NAV Hauswirtschaft SO (BGS 821.321), § 21.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 25'800 pro Kind und Jahr.

Basel-Stadt (BS)**Ausgleichskasse**

Ausgleichskasse Basel-Stadt, ak-bs.ch, Telefon +41 61 685 22 22

Familienausgleichskasse

1.65 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

5 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 275 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 325.

Mindestlohn

Kantonaler Mindestlohn CHF 22.20. Ob ab 5 Wochenstunden der tiefere NAV-Ansatz des Bundes genügt, ist für Privathaushalte nicht abschliessend geklärt. Wer CHF 22.20 bezahlt, ist auf der sicheren Seite; für Qualifizierte gelten ab 5 Wochenstunden CHF 22.30 und CHF 24.55.

Normalarbeitsvertrag

NAV Haushalt BS, 215.700 (SG Basel-Stadt); durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 42 Stunden pro Woche bei Vollzeit, höchstens 50.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren.

Probezeit: 1 Monat, Kündigungsfrist in der Probezeit 7 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate, ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nachtarbeit 23 bis 6 Uhr mit 25 % Zuschlag; Sonn- und Feiertagsarbeit mit 50 % Zuschlag; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 1 Monat · im 2. 2 Monate · im 3. 2 Monate · im 5. 3 Monate · im 10. 3 Monate. Anspruch ab dem ersten Tag der Anstellung. Grundlage: NAV Haushalt BS (SG 215.700), § 39 Abs. 1.

Krankentaggeld

Freiwillig; der Normalarbeitsvertrag nennt als Massstab 80 % des Lohns während 720 von 900 Tagen. Bei Abschluss gilt: Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Quelle: NAV Haushalt BS (SG 215.700), § 44.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 26'000 pro Kind und Jahr.

Basel-Landschaft (BL)**Ausgleichskasse**

SVA Basel-Landschaft, sva-bl.ch, Telefon +41 61 425 25 25

Familienausgleichskasse

1.3 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

4.3 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 215 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 268.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

NAV Hauspersonal BL, 212.34 (SGS Basel-Landschaft); durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 42 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren.

Probezeit: 1 Monat, Kündigungsfrist in der Probezeit 7 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate, ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nachtarbeit 23 bis 6 Uhr mit 25 % Zuschlag; Sonn- und Feiertagsarbeit mit 50 % Zuschlag.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 2 Monate · im 3. 2 Monate · im 5. 3 Monate · im 10. 3 Monate. In den ersten drei Monaten der Anstellung insgesamt eine Woche. Grundlage: V. über den NAV für Hauspersonal BL (SGS 212.34), § 18 Abs. 1.

Krankentaggeld

Freiwillig. Wer eine Versicherung abschliesst (80 % des Lohns während 720 von 900 Tagen), ist von der eigenen Lohnfortzahlung befreit. Bei Abschluss gilt: Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Quelle: V. über den NAV für Hauspersonal BL (SGS 212.34), § 18 Abs. 5.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 10'000 pro Kind und Jahr.

Schaffhausen (SH)

Ausgleichskasse

SVA Schaffhausen, svash.ch, Telefon +41 52 632 61 11

Familienausgleichskasse

1.3 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber. Ab 2027: 1.2 %.

Verwaltungskosten

3 % der AHV/IV/EO-Beiträge; bei elektronischer Abrechnung 2.4 %.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 230 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 290.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

NAV HW SH, SHR 221.216; durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 42 Stunden pro Woche bei Vollzeit, höchstens 45.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren; 6 Wochen ab 60 Jahren.

Probezeit: 1 Monat, Kündigungsfrist in der Probezeit 7 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate, ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nachtarbeit 23 bis 6 Uhr mit 25 % Zuschlag; Sonn- und Feiertagsarbeit mit 50 % Zuschlag; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 1 Monat · im 2. 1 Monat und 2 Wochen · im 3. 1 Monat und 4 Wochen · im 5. 1 Monat und 8 Wochen · im 10. 4 Monate. Bei unbefristeten oder für mehr als drei Monate eingegangenen Verträgen ab dem ersten Tag; höchstens 4 Monate. Grundlage: NAV hauswirtschaftliche Arbeitnehmende SH (SHR 221.216), § 28 Abs. 1.

Krankentaggeld

Vorgeschrieben bei Arbeitsverhältnissen von mehr als 3 Monaten, ab einem Pensum von 50 %: 80 % des Lohns ab dem 31. Krankheitstag während 720 von 900 Tagen. Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Der Normalarbeitsvertrag hält fest, dass der Arbeitgeber ohne Versicherung für die entgangenen Leistungen haftet. Quelle: NAV HW SH (221.216), § 31.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 9'400 pro Kind und Jahr.

Appenzell Ausserrhoden (AR)

Ausgleichskasse

Sozialversicherungen Appenzell Ausserrhoden, sovar.ch, Telefon +41 71 354 51 51

Familienausgleichskasse

1.6 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

5 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 230 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 280.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

NAV AR, bGS 222.218; durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 45 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren, ab dem 11. Dienstjahr.

Probezeit: 1 Monat, Kündigungsfrist in der Probezeit 3 Tage. Kündigungsfrist danach: 2 Monate, ab dem 6. Dienstjahr 3 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nachtarbeit 23 bis 6 Uhr mit 25 % Zuschlag.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 1 Monat · im 2. 1 Monat · im 3. 2 Monate · im 5. 2 Monate · im 10. 3 Monate. Anspruch, sobald das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Grundlage: V. über den NAV für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer AR (bGS 222.218), Art. 18 Abs. 1.

Krankentaggeld

Vorgeschrieben: 80 % des Lohns ab dem 31. Krankheitstag während 720 von 900 Tagen. Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Der Normalarbeitsvertrag hält fest, dass der Arbeitgeber ohne Versicherung für die entgangenen Leistungen haftet. Quelle: NAV AR (bGS 222.218), Art. 24.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 25'000 pro Kind und Jahr.

Appenzell Innerrhoden (AI)

Ausgleichskasse

Ausgleichskasse Appenzell Innerrhoden, akai.ch, Telefon +41 71 788 18 30

Familienausgleichskasse

1.6 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

2.7 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 245 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 298.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

NAV HW AI, cGS 821.002; durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 45 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren, ab dem 11. Dienstjahr.

Probezeit: 1 Monat, Kündigungsfrist in der Probezeit 5 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nachtarbeit 20 bis 6 Uhr mit 25 % Zuschlag; Sonn- und Feiertagsarbeit mit 50 % Zuschlag; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 1 Monat · im 2. 1 Monat · im 3. 2 Monate · im 5. 3 Monate · im 10. 4 Monate. Grundlage: Standeskommissionsbeschluss NAV HW AI (GS 821.002), Art. 17 Abs. 1.

Krankentaggeld

Vorgeschrieben bei mehr als 8 Wochenstunden: 80 % des Lohns ab dem 3. Krankheitstag während 720 von 900 Tagen. Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Quelle: NAV HW AI (GS 821.002), Art. 19.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 18'000 pro Kind und Jahr.

St. Gallen (SG)

Ausgleichskasse

SVA St. Gallen, svasg.ch, Telefon +41 71 282 66 33

Familienausgleichskasse

1.8 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber. Ab 2027: 1.7 %.

Verwaltungskosten

5 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 245 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 298.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

NAV SG, sGS 513.1; durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 50 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren, ab dem 11. Dienstjahr.

Probezeit: 1 Monat, Kündigungsfrist in der Probezeit 3 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nachtarbeit 23 bis 6 Uhr mit 25 % Zuschlag; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 1 Monat · im 2. 2 Monate · im 3. 2 Monate · im 5. 2 Monate · im 10. 3 Monate. Anspruch nach Ablauf der Probezeit. Gilt nicht für regelmässig Teilzeitbeschäftigte: Für sie gilt das Obligationenrecht, also 3 Wochen im ersten Dienstjahr. Grundlage: NAV hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer SG (sGS 513.1), Art. 11 Abs. 1.

Krankentaggeld

Vorgeschrieben bei Arbeitsverhältnissen von mehr als einem Monat: 80 % des Lohns ab dem 31.

Krankentag während 720 von 900 Tagen. Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Der Normalarbeitsvertrag hält fest, dass der Arbeitgeber ohne Versicherung für die entgangenen Leistungen haftet. Quelle: NAV SG (sGS 513.1), Art. 20.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 26'800 pro Kind und Jahr.

Graubünden (GR)**Ausgleichskasse**

SVA Graubünden, sva.gr.ch, Telefon +41 81 257 41 11

Familienausgleichskasse

1.5 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

5 % der AHV/IV/EO-Beiträge; bei elektronischer Abrechnung 4.5 %.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 240 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 290.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

NAV GR, BR 535.200; durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 44 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren und 5 Dienstjahren.

Probezeit: 2 Wochen, Kündigungsfrist in der Probezeit 3 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate, ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nachtarbeit 23 bis 6 Uhr mit 25 % Zuschlag; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 1 Monat · im 3. 2 Monate · im 5. 3 Monate · im 10. 4 Monate. Anspruch ab dem ersten Tag der Anstellung. Der Normalarbeitsvertrag enthält keine eigene Tabelle; angegeben ist die Berner Skala der Gerichtspraxis. Grundlage: NAV hauswirtschaftliches Arbeitsverhältnis GR (BR 535.200), Art. 9.

Krankentaggeld

Freiwillig. Bei Abschluss gilt: Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Quelle: NAV GR (BR 535.200), Art. 18 Abs. 2.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 27'300 pro Kind und Jahr.

Aargau (AG)

Ausgleichskasse

SVA Aargau, sva-aargau.ch, Telefon +41 62 836 81 81

Familienausgleichskasse

1.45 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

3 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 225 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 278.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

NAV Hauspersonal AG, SAR 963.375; durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 45 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren.

Probezeit und Kündigung: nach Obligationenrecht.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nachtarbeit 23 bis 6 Uhr mit 25 % Zuschlag; Sonn- und Feiertagsarbeit mit 50 % Zuschlag; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 1 Monat · im 3. 2 Monate · im 5. 3 Monate · im 10. 4 Monate. Anspruch, sobald das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Grundlage: NAV Hauspersonal AG (SAR 963.375), § 12 Abs. 1.

Krankentaggeld

Keine kantonale Regel. Es gilt die Lohnfortzahlung nach Obligationenrecht. Quelle: NAV Hauspersonal AG (SAR 963.375), §§ 12–13.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 25'000 pro Kind und Jahr.

Thurgau (TG)

Ausgleichskasse

Sozialversicherungszentrum Thurgau, svztg.ch, Telefon +41 58 225 75 75

Familienausgleichskasse

1.4 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

3 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 215 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 280.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

NAV TG, 221.252; durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 45 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren.

Probezeit: 1 Monat, Kündigungsfrist in der Probezeit 7 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber (Überstunden).

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 8 Wochen · im 3. 9 Wochen · im 5. 11 Wochen · im 10. 16 Wochen.

Grundlage: RRV NAV hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse TG (RB 221.252), § 13 Abs. 1.

Krankentaggeld

Vorgeschrieben ab einem Pensum von 50 %: 80 % des Lohns ab dem 31. Krankheitstag während 720 Tagen. Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Quelle: NAV TG (RRV 221.252), § 15, § 17 und § 32.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 10'100 pro Kind und Jahr.

Tessin (TI)

Ausgleichskasse

Istituto delle assicurazioni sociali, www4.ti.ch/dss/ias, Telefon +41 91 821 91 11

Familienausgleichskasse

1.9 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

1.5 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 215 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 268.

Mindestlohn

Ab 5 Wochenstunden NAV des Bundes: mindestens CHF 20.35, mit Qualifikation CHF 22.30 und CHF 24.55. Darunter kantonaler Mindestlohn für Privathaushalte CHF 20.00.

Normalarbeitsvertrag

CNL TI, FU 41/2019, testo aggiornato al 1.1.2026 (FU 240/2025); durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 50 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag.

Probezeit: 1 Monat, Kündigungsfrist in der Probezeit 7 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 6. Dienstjahr 2 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nachtarbeit 20 bis 6 Uhr mit 50 % Zuschlag (nur für Überstunden in der Nacht); Sonn- und Feiertagsarbeit mit 50 % Zuschlag; 13. Monatslohn vorgesehen; 9 bezahlte Feiertage; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 1 Monat · im 3. 2 Monate · im 5. 3 Monate · im 10. 4 Monate. Anspruch ab dem ersten Tag der Anstellung. Der Normalarbeitsvertrag enthält keine eigene Tabelle; angegeben ist die Berner Skala der Gerichtspraxis. Grundlage: Contratto normale di lavoro per il personale domestico TI (FU 41/2019, testo aggiornato al 1.1.2026), art. 22c.

Krankentaggeld

Keine kantonale Regel. Es gilt die Lohnfortzahlung nach Obligationenrecht. Quelle: CNL cantonale ticinese per il personale domestico (FU 41/2019, testo aggiornato al 1.1.2026), art. 19.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 26'200 pro Kind und Jahr.

Waadt (VD)**Ausgleichskasse**

Caisse cantonale vaudoise de compensation, caisseavsvaud.ch, Telefon +41 21 964 12 11

Familienausgleichskasse

2.62 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber; dazu je 0.09 % für Arbeitgeber und Angestellte an die Ergänzungsleistungen für Familien (PC Familles).

Verwaltungskosten

höchstens 5 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 322 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 425, Geburtszulage CHF 1'617.

Mindestlohn

Unter 5 Wochenstunden Waadtländer Normalarbeitsvertrag: CHF 19.95 (ohne Qualifikation), CHF 21.85 (Berufsattest oder 4 Jahre Erfahrung), CHF 24.05 (Fähigkeitszeugnis). Ab 5 Wochenstunden NAV des Bundes: CHF 20.35, CHF 22.30, CHF 24.55.

Normalarbeitsvertrag

CTT VD, RSV 222.105.1; durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 48 Stunden pro Woche bei Vollzeit, höchstens 51.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren und 5 Dienstjahren, ab dem 21. Dienstjahr.

Probezeit: 2 Monate, Kündigungsfrist in der Probezeit 7 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat; wohnt die Angestellte im Haushalt, 2 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nachtarbeit 23 bis 6 Uhr mit 25 % Zuschlag (bei gelegentlicher Nachtarbeit); Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

Unter 20 Wochenstunden: im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 1 Monat · im 3. 2 Monate · im 5. 3 Monate · im 10. 4 Monate. Ab 20 Wochenstunden: im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 2 Monate · im 3. 3 Monate · im 5. 4 Monate · im 10. 5 Monate. Anspruch, sobald das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Grundlage: ACTT-mpr VD (BLV 222.105.1), art. 21 al. 2 et 3.

Krankentaggeld

Freiwillig. Wer eine Versicherung abschliesst (80 % des Lohns ab dem 3. Krankheitstag während 720 von 900 Tagen), ist von der eigenen Lohnfortzahlung befreit. Bei Abschluss gilt: Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Quelle: CTT personnel des ménages privés VD (RSV 222.105.1), art. 21 al. 6-7.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 15'200 pro Kind und Jahr.

Wallis (VS)**Ausgleichskasse**

Caisse de compensation du canton du Valais, avssvalais.ch, Telefon +41 27 324 91 11

Familienausgleichskasse

2.78 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber; dazu 0.131 % zulasten der Angestellten.

Verwaltungskosten

höchstens 5 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 327 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 477, Geburtszulage CHF 2'142.

Mindestlohn

NAV Hauswirtschaft des Bundes ab 5 Wochenstunden: CHF 20.35 (ungelernt), CHF 22.30 (4 Jahre Berufserfahrung oder EBA), CHF 24.55 (EFZ). Darunter kein gesetzlicher Mindestlohn.

Normalarbeitsvertrag

CTT VS, 221.602; durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 44 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren.

Probezeit: 1 Monat, Kündigungsfrist in der Probezeit 7 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate, ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; 9 bezahlte Feiertage; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 1 Monat · im 3. 2 Monate · im 5. 3 Monate · im 10. 4 Monate. Der Normalarbeitsvertrag enthält keine eigene Tabelle. Mit der vorgeschriebenen Krankentaggeldversicherung zahlt der Arbeitgeber während der Wartefrist 80 % des Lohns; die Berner Skala gilt nur, wenn keine Police besteht. Grundlage: Arrêté CTT économie domestique VS (RS 221.602), art. 17.

Krankentaggeld

Vorgeschrieben bei Arbeitsverhältnissen von mehr als einem Monat: 80 % des Lohns während 720 von 900 Tagen. Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Quelle: Arrêté CTT économie domestique VS (RS 221.602), art. 17.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 10'000 pro Kind und Jahr.

Neuenburg (NE)

Ausgleichskasse

Caisse de compensation du canton de Neuchâtel, caisseavsne.ch, Telefon +41 32 889 65 01

Familienausgleichskasse

2.487 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

1.8 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 240 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 320, Geburtszulage CHF 1'200.

Mindestlohn

Kantonaler Mindestlohn CHF 21.35 ab der ersten Stunde. Für Qualifizierte gelten ab 5 Wochenstunden die höheren NAV-Ansätze des Bundes (CHF 22.30 und CHF 24.55).

Normalarbeitsvertrag

CTT NE, 225.42; teilweise zwingend; gilt nur, wenn die Angestellte im Haushalt wohnt.

Arbeitszeit: 50 Stunden pro Woche bei Vollzeit, höchstens 60.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren und 5 Dienstjahren, ab dem 11. Dienstjahr.

Probezeit: 1 Monat, Kündigungsfrist in der Probezeit 3 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate, ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; 7 bezahlte Feiertage; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 1 Monat · im 2. 2 Monate · im 3. 2 Monate · im 5. 3 Monate · im 10. 4 Monate. Die ersten zwei Jahre nach Wortlaut, danach «angemessen länger», hier nach der Berner Skala angegeben. Gilt für Angestellte, die im Haushalt wohnen; sonst Obligationenrecht. Grundlage: Arrêté CTT service de maison et jeunes au pair NE (RSN 225.42), art. 15.

Krankentaggeld

Keine kantonale Regel. Es gilt die Lohnfortzahlung nach Obligationenrecht. Quelle: CTT service de maison NE (RSN 225.42), art. 15 et 16.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 20'400 pro Kind und Jahr.

Genf (GE)

Ausgleichskasse

OCAS - Office cantonal des assurances sociales, ocas.ch, Telefon +41 22 327 27 27

Familienausgleichskasse

2.372 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber; dazu die kantonale Mutterschaftsversicherung mit je 0.029 % für beide Seiten.

Verwaltungskosten

2.621 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 311 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 415, Geburtszulage CHF 2'073.

Mindestlohn

Genfer Normalarbeitsvertrag, zwingend ab der ersten Stunde: CHF 24.59 (ohne Qualifikation), CHF 24.85 (Berufsattest oder 4 Jahre Erfahrung), CHF 25.11 (Fähigkeitszeugnis). Der NAV des Bundes gilt in Genf nicht.

Normalarbeitsvertrag

CTT-EDom, rsGE J 1 50.03; teilweise zwingend.

Arbeitszeit: 45 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren und 5 Dienstjahren, ab dem 21. Dienstjahr.

Probezeit: 1 Monat, Kündigungsfrist in der Probezeit 7 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate, ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nachtarbeit 20 bis 7 Uhr mit 25 % Zuschlag; Sonn- und Feiertagsarbeit mit 50 % Zuschlag; 9 bezahlte Feiertage; Mutterschaftsentschädigung 16 Wochen; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 1 Monat · im 3. 2 Monate · im 5. 3 Monate · im 10. 4 Monate. Der Normalarbeitsvertrag ersetzt die Lohnfortzahlung durch die vorgeschriebene Krankentaggeldversicherung; die Berner Skala gilt nur, wenn keine Police besteht. Grundlage: CTT-EDom GE (rsGE J 1 50.03), art. 13.

Krankentaggeld

Vorgeschrieben: 80 % des Lohns während 720 von 900 Tagen. Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Quelle: CTT-EDom GE (rsGE J 1 50.03), art. 13.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 26'392 pro Kind und Jahr.

Jura (JU)**Ausgleichskasse**

ECAS Jura, ecasjura.ch, Telefon +41 32 952 11 11

Familienausgleichskasse

2.85 % des Lohns, zulasten Arbeitgeber.

Verwaltungskosten

2.5 % der AHV/IV/EO-Beiträge.

Familienzulagen

Kinderzulage CHF 275 pro Monat, Ausbildungszulage CHF 325, Geburtszulage CHF 1'500.

Mindestlohn

Unter 5 Wochenstunden kantonaler Mindestlohn CHF 21.40. Ab 5 Wochenstunden NAV des Bundes: CHF 20.35, CHF 22.30, CHF 24.55.

Normalarbeitsvertrag

CTT JU, 222.153.22; durch schriftliche Abrede abänderbar.

Arbeitszeit: 46 Stunden pro Woche bei Vollzeit.

Ferien: 4 Wochen; 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag, ab 50 Jahren, ab dem 11. Dienstjahr.

Probezeit: 1 Monat, Kündigungsfrist in der Probezeit 7 Tage. Kündigungsfrist danach: 1 Monat, ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate, ab dem 6. Dienstjahr 3 Monate.

Überstunden mit 25 % Zuschlag; Nachtarbeit 23 bis 6 Uhr mit 25 % Zuschlag; Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

im 1. Dienstjahr 3 Wochen · im 2. 1 Monat · im 3. 2 Monate · im 5. 3 Monate · im 10. 4 Monate. Der Normalarbeitsvertrag enthält keine eigene Tabelle. Mit der vorgeschriebenen Krankentaggeldversicherung zahlen Sie den Lohn während der Wartefrist von 30 Tagen; angegeben ist die Berner Skala der Gerichtspraxis. Grundlage: CTT économie domestique JU (RSJU 222.153.22), art. 22 al. 2.

Krankentaggeld

Vorgeschrieben ab 3 Monaten Vertragsdauer und bei unbefristeten: 80 % des Lohns ab dem 31. Krankheitstag während 720 von 900 Tagen. Der Arbeitgeber trägt mindestens die Hälfte der Prämie. Quelle: CTT économie domestique JU (RSJU 222.153.22), art. 22 al. 2-3.

Abzug Kinderbetreuung

Kantonssteuer: bis CHF 10'600 pro Kind und Jahr.

Quellen: kantonale Normalarbeitsverträge in der am jeweiligen Ort zitierten Fassung, geprüft zwischen August und Anfang Oktober 2026; BSV, «Arten und Ansätze der Familienzulagen 2026», Stand 12. Dezember 2025; Angaben und schriftliche Auskünfte der kantonalen Ausgleichskassen 2026; kantonale Steuergesetze, Steuerperiode 2026. Die Daten stammen aus der Kantonsdatenbank von Clino und sind auf clino.ch laufend nachgeführt.

ANHANG

A. Zahlen 2026 und 2027 auf einen Blick

Alle Werte, die in diesem Buch vorkommen, an einem Ort. Stand: 5. Oktober 2026. Wo für 2027 nichts steht, war der Wert noch nicht veröffentlicht.

Beiträge

Beitrag	Angestellte	Arbeitgeber
AHV, IV, EO	5.3 %	5.3 %
Arbeitslosenversicherung, bis CHF 148'200 Jahreslohn	1.1 %	1.1 %
Familienausgleichskasse, je nach Kanton	0 %; Wallis 0.131 % (Waadt: je 0.09 % PC Familles für beide Seiten)	1.025 % bis 2.85 %
Berufsunfall, vereinfachtes Verfahren plus 2026	–	0.505 %
Nichtberufsunfall, ab 8 Wochenstunden, 2026	1.432 %	–
Quellensteuer im vereinfachten Verfahren	5 %	–
Verwaltungskosten der Ausgleichskasse	–	höchstens 5 % der AHV/IV/EO-Beiträge

Schwellen und Grenzen

Grösse	2026	2027
Vereinfachtes Verfahren: höchster Jahreslohn pro Angestellte	CHF 22'680	CHF 23'040
Vereinfachtes Verfahren: Lohnsumme des Haushalts	CHF 60'480	CHF 61'440
Pensionskasse: Eintrittsschwelle	CHF 22'680	CHF 23'040
Pensionskasse: Koordinationsabzug	CHF 26'460	CHF 26'880
Pensionskasse: minimaler versicherter Lohn	CHF 3'780	CHF 3'840
Ausnahme für junge Leute bis 25, pro Jahr und Arbeitgeber	CHF 750	CHF 750
Freibetrag im Rentenalter, pro Monat und Arbeitgeber	CHF 1'400	CHF 1'400
Nichtberufsunfall versichert ab	8 Wochenstunden	8 Wochenstunden
Mindestlohn des Bundes gilt ab	5 Wochenstunden	5 Wochenstunden
Mindesteinkommen für Familienzulagen, pro Jahr	CHF 7'560	
Kost und Logis, pro Tag / pro Monat	CHF 33 / 990	CHF 33 / 990

Mindestlöhne pro Stunde

Geltungsbereich	2026
Bund, ungelernt	CHF 20.35
Bund, ungelernt mit 4 Jahren Berufserfahrung, oder EBA	CHF 22.30
Bund, EFZ	CHF 24.55
Genf (ohne Qualifikation / Berufsattest / Fähigkeitszeugnis)	CHF 24.59 / 24.85 / 25.11
Basel-Stadt	CHF 22.20
Jura, unter 5 Wochenstunden	CHF 21.40
Neuenburg	CHF 21.35
Tessin, unter 5 Wochenstunden	CHF 20.00
Waadt, unter 5 Wochenstunden	CHF 19.95 / 21.85 / 24.05
Stadt Luzern (mit 13. Monatslohn)	CHF 22.75 (22.00)

Die Ansätze des Bundes gelten unverändert auch 2027. Einzelheiten und Vorbehalte stehen in [Kapitel 5](#).

Ferien und Lohnfortzahlung

Grösse	Wert
Ferienzuschlag bei 4 / 5 / 6 Wochen	8.33 % / 10.64 % / 13.04 %
Lohnfortzahlung bei Krankheit im 1. Dienstjahr	3 Wochen oder 1 Monat, je nach Kanton
Unfalltaggeld	80 % ab dem 3. Tag
Mutterschaftsentschädigung	80 %, 14 Wochen, höchstens CHF 220 pro Tag
Urlaub des anderen Elternteils	2 Wochen
Überstundenzuschlag	25 %

Fristen

Was	Bis wann
Anmeldung bei der Ausgleichskasse	1 Monat nach Arbeitsbeginn
Schriftliche Information über die Vertragspunkte	1 Monat nach Arbeitsbeginn
Meldeverfahren für EU- und EFTA-Angehörige	am Tag vor Arbeitsbeginn
Lohndeclaration	30. Januar
Rechnung der Ausgleichskasse	30 Tage

Wechsel des Abrechnungsverfahrens	auf den 1. Januar
Krankenkasse für Zugezogene	3 Monate nach der Einreise
Nachforderung von AHV-Beiträgen	5 Jahre
Aufbewahrung der Unterlagen	10 Jahre

Die kantonalen Werte, also FAK-Beitrag, Verwaltungskosten, Familienzulagen, Regeln des Normalarbeitsvertrags und Kinderbetreuungsabzug, stehen in [Kapitel 22](#).

ANHANG

B. Checklisten

Vor dem ersten Arbeitstag

- Darf die Person in der Schweiz arbeiten? Ausweis ansehen, Kopie ablegen.
- AHV-Nummer, Geburtsdatum, Adresse, Zivilstand und Bankverbindung notieren.
- Bei angeblich Selbstständigen: Bestätigung der Ausgleichskasse für genau diese Tätigkeit verlangen.
- Bruttolohn festlegen und mit dem Mindestlohn am Arbeitsort vergleichen.
- Jahreslohn schätzen: unter CHF 22'680? Dann ist das vereinfachte Verfahren möglich.
- Bei der Ausgleichskasse des Wohnkantons anmelden und die Unfallversicherung regeln.
- Krankentaggeldversicherung prüfen, wenn der Normalarbeitsvertrag des Kantons sie verlangt.
- Über CHF 22'680 Jahreslohn: Anschluss an eine Pensionskasse.
- Vertrag aufsetzen und unterschreiben, je ein Exemplar.
- Für EU- und EFTA-Angehörige mit kurzen Einsätzen: Meldeverfahren.
- Schlüssel gegen Quittung übergeben, Wohnung und Geräte zeigen.

Jeden Monat

- Stunden erfassen und gegenzeichnen lassen.
- Lohnabrechnung ausstellen: Bruttolohn, jeder Abzug einzeln, Nettolohn.
- Nettolohn überweisen oder gegen Quittung bar auszahlen.
- Die Abzüge und Ihre eigenen Beiträge zurücklegen; die Rechnung kommt im Folgejahr.
- Im ordentlichen Verfahren: Akontobeiträge, Quellensteuer und Pensionskasse bezahlen.
- Abrechnung und Belege ablegen.

Einmal im Jahr

- Dezember: Jahreslohn mit den Schwellen vergleichen, Ferienguthaben prüfen, Lohngespräch.
- Bis 30. Januar: Lohndeklaration an die Ausgleichskasse.
- Januar, im ordentlichen Verfahren: Lohnausweis an die Angestellte, Lohnmeldung an Unfallversicherer und Pensionskasse.
- Rechnung der Ausgleichskasse innert 30 Tagen bezahlen.
- Neue Ansätze des Jahres nachtragen: Beiträge, Mindestlohn, Schwellen.

Bei Unfall oder Krankheit

- Unfall sofort dem Versicherer oder der Ausgleichskasse melden.
- Arztzeugnis verlangen, wie im Vertrag vereinbart.

- Lohn weiterzahlen: bei Unfall mindestens 80 % für die ersten zwei Tage, bei Krankheit nach der Skala des Kantons.
- Krankentaggeldversicherung benachrichtigen, falls vorhanden.
- Keine Kündigung während der Sperrfrist.

Bei Schwangerschaft und Geburt

- Keine Kündigung bis 16 Wochen nach der Geburt.
- Arbeit anpassen: keine schweren Lasten, keine aggressiven Mittel.
- Nach der Geburt: Mutterschaftsentschädigung bei der Ausgleichskasse anmelden.
- Vertretung befristet anstellen und ebenfalls anmelden.

Beim Austritt

- Kündigungsfrist und Sperrfristen prüfen, Kündigung nachweisbar zustellen.
- Schlussabrechnung: Lohn, Restferien, Anteil 13. Monatslohn, Überstunden.
- Schlüssel zurücknehmen und quittieren.
- Arbeitszeugnis ausstellen.
- Austritt der Ausgleichskasse, dem Unfallversicherer und der Pensionskasse melden.
- Die Angestellte auf die Nachdeckung der Unfallversicherung und die Abredeversicherung hinweisen.
- Unterlagen zehn Jahre aufbewahren.

ANHANG

C. Glossar

Abredeversicherung

Freiwillige Verlängerung der Nichtberufsunfallversicherung um bis zu sechs Monate nach dem Ende einer Anstellung. Abschluss innert 31 Tagen nach dem letzten Lohnanspruch.

AHV, IV, EO

Alters- und Hinterlassenenversicherung, Invalidenversicherung und Erwerbsersatzordnung. Die drei werden zusammen erhoben: je 5.3 % vom Lohn für Angestellte und Arbeitgeber.

Akontobeiträge

Vorauszahlungen an die Ausgleichskasse im ordentlichen Verfahren, die nach Jahresende mit den tatsächlichen Löhnen verrechnet werden.

ALV

Arbeitslosenversicherung. Je 1.1 % für beide Seiten.

Annahmeverzug

Der Arbeitgeber nimmt die angebotene Arbeit nicht an, etwa weil er einen Einsatz absagt. Der Lohn bleibt geschuldet.

Auffangeinrichtung

Stiftung des Bundes für die berufliche Vorsorge. Sie muss jeden Arbeitgeber aufnehmen und schliesst säumige Arbeitgeber zwangsweise an.

Ausgleichskasse

Die Stelle, bei der Arbeitgeber ihre Angestellten für AHV, IV, EO und ALV anmelden und abrechnen. Jeder Kanton hat eine; in vielen heisst sie SVA (Sozialversicherungsanstalt).

BGSA

Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit. Es regelt das vereinfachte Abrechnungsverfahren und die Kontrollen.

Bruttolohn, Nettolohn

Bruttolohn ist der vereinbarte Lohn vor Abzügen. Nettolohn ist, was nach Abzug der Beiträge und der Quellensteuer ausbezahlt wird.

BU, NBU

Berufsunfall und Nichtberufsunfall, die zwei Teile der obligatorischen Unfallversicherung.

BVG

Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge, die zweite Säule oder Pensionskasse.

Eintrittsschwelle

Jahreslohn, über dem die Pensionskasse obligatorisch ist: CHF 22'680 im Jahr 2026.

Ersatzkasse UVG

Stiftung, die Leistungen an verunfallte Arbeitnehmerinnen erbringt, deren Arbeitgeber keine Unfallversicherung abgeschlossen hat, und dafür beim Arbeitgeber Ersatzprämien erhebt.

FAK

Familienausgleichskasse. Sie zahlt die Kinder- und Ausbildungszulagen und wird durch einen Arbeitgeberbeitrag finanziert, dessen Höhe vom Kanton abhängt.

Ferienzuschlag

Ferienlohn, der bei unregelmässiger Arbeit als Prozentsatz mit jedem Lohn ausbezahlt wird: 8.33 % bei vier Wochen Ferien.

Freibetrag

Betrag, der immer beitragsfrei bleibt, zum Beispiel CHF 1'400 pro Monat für Angestellte im Rentenalter.

Freigrenze

Grenze, bei deren Überschreiten der ganze Betrag beitragspflichtig wird, zum Beispiel CHF 750 pro Jahr für junge Leute bis 25.

Koordinationsabzug

Betrag, der vom Jahreslohn abgezogen wird, um den in der Pensionskasse versicherten Lohn zu bestimmen: CHF 26'460 im Jahr 2026.

Krankentaggeld (KTG)

Versicherung, die bei längerer Krankheit einen Teil des Lohns weiterzahlt, typischerweise 80 % während bis zu 720 Tagen.

Lohnausweis

Amtliches Formular, mit dem der Arbeitgeber im ordentlichen Verfahren den Jahreslohn bescheinigt. Grundlage für die Steuererklärung der Angestellten.

Lohndeklaration

Jährliche Meldung der ausbezahlten Löhne an die Ausgleichskasse, bis zum 30. Januar.

Lohnfortzahlung

Pflicht des Arbeitgebers, den Lohn bei Krankheit und ähnlichen Verhinderungen für eine beschränkte Zeit weiterzuzahlen.

Meldeverfahren

Online-Meldung für EU- und EFTA-Angehörige, die höchstens drei Monate pro Kalenderjahr in der Schweiz arbeiten. Ersetzt die Bewilligung.

Naturallohn

Lohn in Form von Unterkunft und Verpflegung. Für die Sozialversicherungen mit CHF 33 pro Tag bewertet.

Normalarbeitsvertrag (NAV)

Vom Bund oder Kanton erlassene Regeln für eine Branche, die als Vertragsinhalt gelten, soweit nichts anderes schriftlich vereinbart ist. Mindestlöhne in einem Normalarbeitsvertrag sind zwingend. In der Westschweiz Contrat-type de travail (CTT), im Tessin Contratto normale di lavoro (CNL).

Ordentliches Verfahren

Das normale Abrechnungsverfahren mit der Ausgleichskasse, mit Akontobeiträgen, Lohnausweis und getrennter Unfallversicherung.

Personalverleih

Ein Unternehmen stellt Personal an und überlässt es einem Kunden. Bewilligungspflichtig.

Präsenzzeit

Zeit, in der sich eine Betreuerin im Haushalt für einen Einsatz bereithält, ohne aktiv zu arbeiten.

Quellensteuer

Einkommenssteuer, die der Arbeitgeber direkt vom Lohn abzieht und abliefert. Im vereinfachten Verfahren pauschal 5 % für alle; im ordentlichen Verfahren nach Tarif für Angestellte ohne Niederlassungsbewilligung.

Referenzalter

Alter, in dem die AHV-Rente ohne Kürzung bezogen werden kann: 65 Jahre, für Frauen der Jahrgänge bis 1963 noch darunter.

Schwarzarbeit

Arbeit, bei der Melde- und Bewilligungspflichten verletzt werden: keine Anmeldung bei den Sozialversicherungen, keine Arbeitsbewilligung oder nicht deklarierte Steuern. Barzahlung allein ist keine Schwarzarbeit.

Sperrfrist

Zeit, in der der Arbeitgeber nicht kündigen darf, etwa während einer Krankheit oder Schwangerschaft.

UVG

Bundesgesetz über die Unfallversicherung.

Vereinfachtes Verfahren

Abrechnungsverfahren für kleine Löhne: eine Abrechnung pro Jahr bei der Ausgleichskasse, die auch 5 % Quellensteuer einzieht.

Vereinfachtes Verfahren plus

Zusatz für Privathaushalte: Die Ausgleichskasse rechnet auch die Unfallversicherung ab. Nur auf ausdrücklichen Wunsch bei der Anmeldung.

Verwaltungskosten

Beitrag an die Kosten der Ausgleichskasse, berechnet in Prozent der AHV/IV/EO-Beiträge und vom Arbeitgeber getragen.

ANHANG

D. Quellen und Forschung von Clino

Dieses Buch stützt sich auf die Erlasse selbst, auf die Merkblätter und Weisungen der Bundesämter, auf schriftliche Auskünfte von Ausgleichskassen und Versicherern und auf eigene Auswertungen öffentlicher Daten.

Bundesrecht

Alle Erlasse sind in der Systematischen Rechtssammlung unter fedlex.admin.ch abrufbar.

Arbeitsvertrag

Obligationenrecht (OR), SR 220, Art. 319 bis 362.

Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft), SR 221.215.329.4.

Gleichstellungsgesetz (GIG), SR 151.1.

AHV und Schwarzarbeit

Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG), SR 831.10, und Verordnung (AHVV), SR 831.101.

Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit (BGSA), SR 822.41, und Verordnung (VOSA), SR 822.411.

Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG), SR 830.1.

Weitere Sozialversicherungen

Unfallversicherungsgesetz (UVG), SR 832.20, und Verordnung (UVV), SR 832.202.

Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG), SR 831.40, und Verordnung (BVV 2), SR 831.441.1.

Erwerbsersatzgesetz (EOG), SR 834.1.

Familienzulagengesetz (FamZG), SR 836.2.

Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG), SR 837.0.

Krankenversicherungsgesetz (KVG), SR 832.10.

Steuern

Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer (DBG), SR 642.11.

Steuerharmonisierungsgesetz (StHG), SR 642.14.

Ausländerrecht und Personalverleih

Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG), SR 142.20.

Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE), SR 142.201.

Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG), SR 823.11.

Merkblätter und Weisungen

- Informationsstelle AHV/IV, Merkblatt 2.06 «Hausdienstarbeit», Stand 1. Januar 2026.
- Informationsstelle AHV/IV, Merkblatt 2.07 «Vereinfachtes Abrechnungsverfahren für Arbeitgebende», Stand 1. Januar 2026.

- Informationsstelle AHV/IV, Merkblätter 6.02, 6.04 und 6.10 zu den Entschädigungen bei Mutterschaft, für den anderen Elternteil und für die Betreuung.
- Bundesamt für Sozialversicherungen, Wegleitung über den Bezug der Beiträge (WBB).
- Bundesamt für Sozialversicherungen, «Arten und Ansätze der Familienzulagen 2026», Stand 12. Dezember 2025.
- Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Bericht über den Vollzug des Bundesgesetzes gegen die Schwarzarbeit 2025, 17. Juni 2026.
- Stiftung Auffangeinrichtung BVG, Vorsorgepläne und Beitragssätze 2026.

Die Merkblätter stehen unter [ahv-iv.ch](https://www.ahv-iv.ch).

Kantonales Recht

Die 26 kantonalen Normalarbeitsverträge für die Hauswirtschaft sind in [Kapitel 22](#) je mit ihrer Nummer in der kantonalen Gesetzessammlung zitiert. Clino hat jeden Erlass im Wortlaut ausgewertet und die Angaben zwischen August und Anfang Oktober 2026 nachgeprüft. Die Beitragssätze der Familienausgleichskassen, die Verwaltungskosten und die Praxis zum vereinfachten Verfahren stammen aus den Veröffentlichungen der kantonalen Ausgleichskassen und aus schriftlichen Auskünften, die Clino im August und September 2026 eingeholt hat.

Forschung von Clino

Clino wertet öffentliche Daten zum Arbeitsmarkt der Privathaushalte aus und veröffentlicht Methodik und Datensätze unter der Lizenz CC BY 4.0. Jede Auswertung hat einen dauerhaften Identifikator (DOI) im Repositorium Zenodo: zenodo.org/communities/clino. In diesem Buch zitiert sind:

- «Anmeldequote nach Kantonen 2026»: Wie viele Haushalte pro Kanton als Arbeitgeber angemeldet sind. doi.org/10.5281/zenodo.23143720
- «Schwarzarbeit-Kontrollen in Haushalten 2026»: Entwicklung der Kontrollen 2021 bis 2025. doi.org/10.5281/zenodo.23143745
- «Quellensteuer-Falle 2026»: Die Pauschalsteuer von 5 % im Vergleich mit den kantonalen Tarifen. doi.org/10.5281/zenodo.23143734
- «Mehrfach-Falle 2026»: Pensionskasse bei mehreren Arbeitgebern. doi.org/10.5281/zenodo.23143760
- «Babysitter-Lohnkarte 2026»: Stundenlöhne nach Kanton. doi.org/10.5281/zenodo.23143693
- «Nanny-Kita-Kippunkt 2026»: Kostenvergleich Nanny und Kita. doi.org/10.5281/zenodo.23143722
- «Nanny-Steuerabzug 2026»: Kinderbetreuungsabzug in den 26 Kantonshauptorten. doi.org/10.5281/zenodo.23143730
- «Die Unfall-Lücke», Oktober 2026: Unfallschutz bei mehreren Arbeitgebern. clino.ch/de/presse/unfall-luecke-haushaltshilfen-2026

Alle Auswertungen mit Methodik stehen unter clino.ch/de/forschung. Die Angaben zu den Löhnen und Pensen in [Kapitel 4](#) stammen aus den Abrechnungen der Haushalte, die Clino

nutzen, in zusammengefasster Form. Daten einzelner Kundinnen und Kunden gibt Clino nicht heraus.

Aktualität und Korrekturen

Stand dieser Ausgabe ist der 5. Oktober 2026. Beitragssätze, Schwellen und Mindestlöhne ändern in der Regel auf den 1. Januar. Die jeweils gültigen Werte finden Sie auf clino.ch. Haben Sie einen Fehler gefunden oder hat sich eine Regel geändert? Schreiben Sie an hallo@clino.ch; Korrekturen fliessen in die nächste Ausgabe ein.

ZUM SCHLUSS

Über Clino und den Autor

Clino

Clino ist ein Schweizer Online-Dienst für Privathaushalte, die eine Reinigungskraft, Nanny oder Betreuerin anstellen. Clino bereitet vor, was dieses Buch beschreibt: die Anmeldung bei der Ausgleichskasse des Kantons, den Arbeitsvertrag, die monatliche Lohnabrechnung mit den richtigen Abzügen und die Lohndeklaration am Jahresende. Der Haushalt prüft und reicht ein.

Clino ist weder Arbeitgeber noch Vermittler und stellt kein Personal. Der Haushalt bleibt Arbeitgeber, und der ganze Lohn geht an die Person, die arbeitet. Clino kostet CHF 19.90 pro Monat; die ersten 30 Tage sind kostenlos.

Das Ziel ist in einem Satz gesagt: Die legale Anstellung soll der einfachste Weg sein.

Kostenlos und ohne Konto stehen auf clino.ch unter anderem ein Lohnrechner für alle 26 Kantone, Mustervorlagen für den Arbeitsvertrag und ein Verzeichnis der Ausgleichskassen zur Verfügung.

Der Autor

Salvador Jovells hat Clino gegründet. Er kam 2017 aus Spanien in die Schweiz, arbeitete im digitalen Marketing und sah in seinem Umfeld, wie selbstverständlich Haushalte ihre Hilfe ohne Anmeldung beschäftigen, meist nicht aus bösem Willen, sondern weil das Verfahren abschreckt. Aus dieser Beobachtung entstand 2021 die Idee zu Clino; seit 2026 rechnen die ersten Haushalte darüber ab.

Hinweis

Dieses Buch informiert allgemein und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall. Für verbindliche Auskünfte wenden Sie sich an Ihre Ausgleichskasse, das kantonale Arbeits- oder Steueramt oder eine Rechtsberatungsstelle.

Wenn Ihnen das Buch geholfen hat, freuen wir uns über eine Bewertung dort, wo Sie es bezogen haben. Sie hilft anderen Haushalten, es zu finden.

Kontakt: hallo@clino.ch · clino.ch