

Synopse

Normalarbeitsvertrag (NAV) für Arbeitnehmende im Haushalt einschliesslich der 24-Stunden-Betreuung im Kanton Basel-Stadt

Bisherige Fassung (Bestimmungen anhand der neuen Fassung geordnet)	Neue Fassung
<p>Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt, gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 und § 215 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch vom 27. April 1911, erlässt folgenden Normalarbeitsvertrag für Hauspersonal im Kanton Basel-Stadt:</p>	<p>Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt erlässt, gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911¹ und § 215 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch vom 27. April 1911², folgenden Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Haushalt:</p>
<p>I. Geltungsbereich und Begriffsdefinitionen</p>	<p>I. Allgemeine Bestimmungen</p>
<p>§ 1. Geltungsbereich ¹ Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages finden Anwendung auf die im Kanton bestehenden Arbeitsverhältnisse zwischen Personen, die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten Haushalt oder in einem Kollektivhaushalt (Pension, Apartmenthaus, Anstalt, Heim, Krankenhaus) verrichten (nachstehend Hauspersonal genannt), und ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (nachstehend Arbeitgeberschaft genannt), sofern die Arbeitszeit bei der gleichen Arbeitgeberschaft mehr als vier Stunden pro Woche beträgt.</p>	<p>§ 1 Räumlicher Geltungsbereich ¹ Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages finden Anwendung im Kanton Basel-Stadt.</p>
<p>§ 2. Begriffsdefinitionen ¹ Als Hauspersonal gelten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne von § 1 Abs. 1 und 2, gleichgültig, ob sie bei der Arbeitgeberschaft wohnen oder nicht.</p> <p>§ 1. Geltungsbereich ¹ Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages finden Anwendung auf die im Kanton bestehenden Arbeitsverhältnisse zwischen Personen, die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem privaten Haushalt oder in einem Kollektivhaushalt (Pension, Apartmenthaus, Anstalt, Heim, Krankenhaus) verrichten (nachstehend Hauspersonal genannt), und ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (nachstehend Arbeitgeberschaft genannt), sofern die Arbeitszeit bei der gleichen Arbeitgeberschaft mehr als vier Stunden pro Woche beträgt.</p> <p>² Hauswirtschaftliche Praktika sowie Au-pair-Verhältnisse sind eingeschlossen, soweit sich aus der besonderen Natur dieser Anstellungsverhältnisse keine Abweichungen zwingend ergeben, sofern kein schriftlicher Vertrag auf der Basis der Richtlinien einer anerkannten schweizerischen Vermittlungsstelle vorliegt.</p> <p>³ Dieser Normalarbeitsvertrag ist nicht anwendbar auf vom Kanton vertraglich geregelte Lehrverhältnisse sowie auf</p>	<p>§ 2 Persönlicher Geltungsbereich ¹ Dieser Normalarbeitsvertrag findet Anwendung auf Arbeitsverhältnisse zwischen Personen, die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Tätigkeiten in einem privaten Haushalt verrichten (nachstehend Arbeitnehmende genannt), und ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (nachstehend Arbeitgebende genannt).</p> <p>² Der Normalarbeitsvertrag gilt insbesondere auch für hauswirtschaftliche Praktika sowie für Au-Pair-Verhältnisse, soweit keine abweichenden Regelungen bestehen.</p>

¹ SR 220.

² SG 211.100.

<p>Arbeitsverhältnisse des Bundes, des Kantons, der Gemeinden sowie der Landwirtschaft.</p> <p>⁴ Das Einigungsamt kann einen Betrieb, dessen Personal mehrheitlich nicht unter den Geltungsbereich dieses Normalarbeitsvertrages fällt, auf schriftlich begründeten Antrag hin von der Anwendbarkeit dieses Normalarbeitsvertrages für sein Hauspersonal befreien, wenn die Gleichstellung des Hauspersonals mit dem übrigen Personal im Durchschnitt nicht zu einer Verschlechterung der Anstellungsbedingungen des Hauspersonals führt.</p>	
	<p>§ 3 Persönlicher Geltungsbereich im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung</p> <p>¹ Dieser Normalarbeitsvertrag ist auch anwendbar auf Arbeitnehmende, die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung Leistungen in einem privaten Haushalt erbringen und in der Regel im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen.</p> <p>² Jugendliche können nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden.</p>
<p>§ 1. Geltungsbereich</p> <p>³ Dieser Normalarbeitsvertrag ist nicht anwendbar auf vom Kanton vertraglich geregelte Lehrverhältnisse sowie auf Arbeitsverhältnisse des Bundes, des Kantons, der Gemeinden sowie der Landwirtschaft.</p>	<p>§ 4 Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich</p> <p>¹ Von diesem Normalarbeitsvertrag ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse zwischen Personen, die zueinander in folgender Beziehung stehen:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ehefrau und Ehemann; eingetragene Partnerinnen oder eingetragene Partner; Verwandte in gerader Linie und deren Ehegatten, deren eingetragene Partnerinnen oder eingetragene Partner; faktische Lebenspartnerinnen und Lebenspartner. <p>² Dieser Normalarbeitsvertrag gilt ausserdem nicht für:</p> <ol style="list-style-type: none"> Arbeitnehmende, die gelegentlich und ausschliesslich zur Beaufsichtigung von Kindern beschäftigt werden; für Arbeitsverhältnisse der landwirtschaftlichen Arbeitnehmenden; für Arbeitsverhältnisse der hauswirtschaftlichen Arbeitnehmenden, die dem öffentlichen Recht des Bundes, der Kantone, der Gemeinden, einem Gesamtarbeitsvertrag oder einem spezifischeren Normalarbeitsvertrag unterstehen; Personen, die bei einer öffentlich-rechtlichen Organisation oder bei einer gemeinnützigen Organisation mit öffentlichem Auftrag angestellt sind; Personen, die familienextern Kinder betreuen (Tagesfamilien, Mittagstisch).
<p>§ 2. Begriffsdefinitionen</p> <p>² Als hauswirtschaftliche Arbeiten im Sinne von § 1 Abs. 1 gelten insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Reinigung des Haushaltes; – Besorgung der Wäsche; – Allgemeine Pflege des Haushaltes; – Kochen. 	<p>§ 5 Sachlicher Geltungsbereich</p> <p>¹ Als hauswirtschaftliche Tätigkeiten gelten Arbeiten, die der allgemeinen Pflege des Haushalts dienen, insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> Reinigungsarbeiten; Besorgung der Wäsche; Einkaufen; Kochen; Mithilfe bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken; Unterstützung von Betagten und Kranken in der Alltagsbewältigung;

	<p>g. Hausdienst und leichte Gartenarbeit.</p> <p>² Ärztliche oder medizinische Pflege im Sinne der Verordnung des EDI über Leistungen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (Krankenpflege-Leistungsverordnung, KLV) vom 29. September 1995 sind keine solchen hauswirtschaftlichen Leistungen.</p>
<p>§ 31. Schriftenkontrolle, Fremdenpolizei und Steuerverwaltung</p> <p>¹ Arbeitgeberschaft und Hauspersonal haben die Vorschriften über die Einwohnerkontrolle (Schriftenabgabe) zu beachten.</p> <p>² Eine Arbeitgeberschaft, die ausländisches Hauspersonal anstellen will, hat sich vor Vertragsabschluss bei der Fremdenpolizei, dem Arbeitsamt und der Steuerverwaltung über die erforderlichen Bewilligungen und Auflagen zu erkundigen.</p> <p>§ 32. Abweichungen vom Normalarbeitsvertrag</p> <p>² Vorschriften dieses Normalarbeitsvertrages können nur geändert oder wegbedungen werden, soweit sie nicht durch Gesetze (OR, UVG usw.) zwingend vorgeschrieben werden.</p>	<p>§ 6 Ergänzendes Recht</p> <p>¹ Soweit dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält und die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben, finden die Bestimmungen des OR und weiterer Spezialgesetze Anwendung. Für ausländische Arbeitnehmende gelten zusätzlich die besonderen für sie anwendbaren Bestimmungen.</p>
<p>§ 32. Abweichungen vom Normalarbeitsvertrag</p> <p>¹ Die Arbeitgeberschaft übergibt dem Hauspersonal ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages.</p> <p>§ 30. Auskunft</p> <p>Auskünfte über die Anwendung des Normalarbeitsvertrages können beim Einigungsamt eingeholt werden. Ebenso ist dort der Text des Normalarbeitsvertrages erhältlich.</p>	<p>§ 7 Aushändigung des Normalarbeitsvertrages</p> <p>¹ Arbeitgebende haben den Arbeitnehmenden bei Beginn des Arbeitsverhältnisses je ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages sowie der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft Bund) vom 20. Oktober 2010 auszuhändigen.</p> <p>² Bei Änderungen dieses Normalarbeitsvertrages oder des NAV Hauswirtschaft Bund besteht diese Pflicht auch.</p>
<p>§ 4. Pflichten des Hauspersonals</p> <p>Das Hauspersonal ist verpflichtet, seine Tätigkeit sorgfältig auszuüben. Es hat sich an die Hausordnung zu halten und ist zur Verschwiegenheit verpflichtet (Art. 321a OR).</p>	<p>§ 8 Geheimhaltungspflicht</p> <p>¹ Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, über alle Geschäftsverhältnisse und Personendaten, von denen sie durch ihre Tätigkeit Kenntnis erlangen, Stillschweigen zu bewahren.</p> <p>² Die Geheimhaltungspflicht gilt während der Dauer des Arbeitsverhältnisses; sie gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, soweit dies zur Wahrung der berechtigten Interessen der Arbeitgebenden erforderlich ist.</p> <p>³ Es gelten überdies die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG) vom 19. Juni 1992.</p>
	<p>II. Schutzbestimmungen</p>
<p>§ 3. Pflichten der Arbeitgeberschaft</p> <p>¹ Die Arbeitgeberschaft hat die Persönlichkeit des Hauspersonals, namentlich auch die körperliche und seelische Integrität, zu achten und zu schützen (Art. 328 OR). Dies gilt in besonderem Masse für jugendliches Hauspersonal. Bei der Festsetzung der Hausordnung hat die Arbeitgeberschaft auf die Interessen des Hauspersonals angemessen Rücksicht zu nehmen. Gegen Unfallgefahren trifft sie die nötigen und zumutbaren Schutzmassnahmen (Art. 328 Abs. 2 OR, Art. 82 UVG).</p>	<p>§ 9 Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene</p> <p>¹ Arbeitgebende sind verpflichtet, ausreichende Massnahmen zur Gewährleistung der Arbeitshygiene und der Arbeitssicherheit zu ergreifen, um die Gesundheit und das Leben der Arbeitnehmenden zu schützen. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, diese Massnahmen zu beachten und zu unterstützen.</p>
<p>§ 3. Pflichten der Arbeitgeberschaft</p>	<p>§ 10 Schwangere Frauen und stillende Mütter</p>

<p>² Auf Schwangere ist besonders Rücksicht zu nehmen. Sie dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen. Die Notwendigkeit der Beibringung eines ärztlichen Zeugnisses richtet sich nach § 13 Abs. 3. In privaten Haushalten tätige Wöchnerinnen dürfen während sechs Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden. Für Kollektivhaushalte wird auf das Arbeitsgesetz und die zugehörigen Verordnungen verwiesen.</p>	<p>¹ Für schwangere Frauen und stillende Mütter gelten die Schutzbestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964 und seiner Verordnungen analog.</p>
<p>§ 3. Pflichten der Arbeitgeberschaft Die Arbeitgeberschaft hat die Persönlichkeit des Hauspersonals, namentlich auch die körperliche und seelische Integrität, zu achten und zu schützen (Art. 328 OR). Dies gilt in besonderem Masse für jugendliches Hauspersonal. Bei der Festsetzung der Hausordnung hat die Arbeitgeberschaft auf die Interessen des Hauspersonals angemessene Rücksicht zu nehmen. Gegen Unfallgefahren trifft sie die nötigen und zumutbaren Schutzmassnahmen (Art. 328 Abs. 2 OR, Art. 82 UVG).</p>	<p>§ 11 Jugendliche ¹ Für Jugendliche gelten die Schutzbestimmungen des ArG und der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5) vom 28. September 2007 analog.</p>
	<p>III. Probezeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p>
<p>§ 22. Probezeit Der erste Monat nach Antritt der Arbeit gilt als Probezeit, während der es jeder Partei freisteht, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aufzulösen (Art. 335b OR).</p>	<p>§ 12 Probezeit ¹ Beim unbefristeten Arbeitsverhältnis gilt der erste Monat nach Antritt der Arbeit als Probezeit. ² Ist das Arbeitsverhältnis befristet, dann beträgt die Probezeit: a. eine Woche bei einer Vertragsdauer von bis zu 3 Monaten; b. zwei Wochen bei einer Vertragsdauer von bis zu 6 Monaten oder c. bei Arbeitsverhältnissen, die für länger als 6 Monate eingegangen sind, einen Monat. ³ Durch schriftliche Abrede darf die Probezeit bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen und bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die für länger als 6 Monate eingegangen sind, höchstens auf drei Monate verlängert werden.</p>
<p>§ 16. Verweigerung des Stellenantritts und ungerechtfertigtes Verlassen der Arbeitsstelle ¹ Verweigert die Arbeitgeberschaft dem Hauspersonal ohne hinreichenden Grund den Antritt des mündlich oder schriftlich vereinbarten Arbeitsverhältnisses, so hat das Hauspersonal das Recht, ohne Verpflichtung zur Nachleistung der Arbeit, ein Viertel des monatlichen Bruttolohnes zu fordern. Der Ersatz des weiteren Schadens bleibt vorbehalten. ² Verlässt das Hauspersonal ohne wichtigen Grund oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist die Stelle, so hat die Arbeitgeberschaft Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Bruttolohnes für einen Monat entspricht. Der Ersatz des weiteren Schadens bleibt vorbehalten. ³ Ist die Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz höher als der Schaden, welcher der Arbeitgeberschaft entstanden ist, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen (Art. 337d Abs. 2 OR). ⁴ Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert dreissig Tagen seit dem Nichtantritt oder dem Verlassen</p>	<p>§ 13 Kündigung ¹ Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und ist auf Verlangen der anderen Partei zu begründen. ² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aufgelöst werden. ³ Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit: a. im 1. Dienstjahr einen Monat; b. im 2. bis 9. Dienstjahr zwei Monate; c. ab dem 10. Dienstjahr drei Monate. ⁴ Soll das befristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündbar sein, so bedarf dies zusätzlich der schriftlichen Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien. ⁵ Bei wiederkehrenden Anstellungen beim gleichen Arbeitgebenden wird auf die Gesamtdauer der Arbeitsbeziehungen abgestellt. ⁶ Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen über den Kündigungsschutz (missbräuchliche Kündigung, Kündigung zur Unzeit sowie die fristlose Auflösung des Ar-</p>

der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt (Art. 337d Abs. 3 OR).

§ 22. Probezeit

Der erste Monat nach Antritt der Arbeit gilt als Probezeit, während der es jeder Partei freisteht, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aufzulösen (Art. 335b OR).

§ 23. Kündigung

¹ Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten Arbeitsjahr jeweils auf das Ende des nächsten Monats gekündigt werden (Art. 335c OR).

² Hat das Arbeitsverhältnis über ein Jahr gedauert, so kann es mit einer Frist von zwei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Vom 10. Dienstjahr an beträgt diese Kündigungsfrist drei Monate (Art. 335c OR).

³ Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen und ist zu begründen, sofern dies die andere Partei verlangt (Art. 335 OR).

⁴ Die Arbeitgeberschaft hat dem Hauspersonal nach erfolgter Kündigung für das Aufsuchen einer anderen Stelle ausserhalb der normalen Freizeit angemessene Zeit einzuräumen. Dabei hat das Hauspersonal auf die Interessen der Arbeitgeberschaft möglichst Rücksicht zu nehmen.

⁵ Wohnt das Hauspersonal beim Arbeitgeber, so darf es die Stelle am letzten Tag der Kündigungsfrist spätestens um 14.00 Uhr verlassen. Fällt dieser Tag auf einen Sonntag oder Feiertag, so ist der Austritt ohne Lohnkürzung auf den vorhergehenden Werktag vorzuverlegen. Bei einer Entlassung während der Probezeit bleibt die Kündigungsfrist für das Zimmer gemäss Art. 266e und 266g OR vorbehalten.

⁶ Das Erlöschen des Rechtes auf Benützung der Wohngelegenheit muss dem betroffenen Hauspersonal gemäss den Art. 266 I–n OR durch schriftliche Kündigung auf dem vom Kanton genehmigten Formular durch die Arbeitgeberschaft ausdrücklich eröffnet werden.

§ 24. Kündigung zur Unzeit

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf die Arbeitgeberschaft gemäss Art. 336c OR das Arbeitsverhältnis unter anderem nicht kündigen:

a) im ersten Arbeitsjahr während 30 Tagen einer durch unverschuldete Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit, vom zweiten bis fünften Arbeitsjahr während 90 Tagen und ab dem sechsten Arbeitsjahr während 180 Tagen;

b) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft der Hausangestellten.

² Die Kündigung, die während dieser Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

beitsverhältnisses) gemäss den Art. 336 ff. des OR.

<p>§ 25. Missbräuchliche Kündigung Für die Bestimmungen über missbräuchliche Kündigung wird auf Art. 336ff. OR verwiesen.</p> <p>§ 26. Sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen ¹ Aus wichtigen Gründen kann sowohl das Hauspersonal als auch die Arbeitgeberschaft das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen. Auf Verlangen der andern Partei ist dies schriftlich zu begründen (Art. 337 OR). ² Als wichtiger Grund ist namentlich jeder Umstand anzusehen, bei welchem aus Gründen der Sittlichkeit oder nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann (Art. 337 Abs. 2 OR). ³ Liegen die wichtigen Gründe der Vertragsauflösung im vertragswidrigen Verhalten des einen Teils, so hat dieser vollen Schadenersatz zu leisten (Art. 337b OR). ⁴ Die fristlose Entlassung von minderjährigem Hauspersonal ist dessen gesetzlichen Vertreter unverzüglich anzuzeigen.</p> <p>§ 27. Sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus andern Gründen ¹ Beim Tod von Hauspersonal hat die Arbeitgeberschaft den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dauer des Anstellungsverhältnisses für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern das Hauspersonal den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber es eine Unterstützungspflicht erfüllt hat (Art. 338 OR). ² Mit dem Tod der Arbeitgeberschaft geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über. Ist es aber wesentlich mit Rücksicht auf die Person der Arbeitgeberschaft eingegangen worden, so erlischt es mit deren Tod. Die Ansprüche gemäss § 28 bleiben gegenüber den Erben vorbehalten. Darüber hinaus kann das Hauspersonal angemessenen Ersatz für weiteren Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst (Art. 338a OR).</p>	
<p>§ 27. Sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus andern Gründen ² Mit dem Tod der Arbeitgeberschaft geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über. Ist es aber wesentlich mit Rücksicht auf die Person der Arbeitgeberschaft eingegangen worden, so erlischt es mit deren Tod. Die Ansprüche gemäss § 28 bleiben gegenüber den Erben vorbehalten. Darüber hinaus kann das Hauspersonal angemessenen Ersatz für weiteren Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst (Art. 338a OR).</p>	<p>§ 14 Tod oder Heimeintritt des Arbeitgebenden im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung ¹ Bei 24-Stunden-Betreuungsverhältnissen erlischt das Arbeitsverhältnis mit dem Tod oder dem Heimeintritt der zu betreuenden Person, jedoch können die Arbeitnehmenden angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihnen infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.</p>
<p>§ 23. Kündigung ⁵ Wohnt das Hauspersonal beim Arbeitgeber, so darf es die Stelle am letzten Tag der Kündigungsfrist spätestens um 14.00 Uhr verlassen. Fällt dieser Tag auf einen Sonntag</p>	<p>§ 15 Kündigung der Unterkunft ¹ Stellen die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden eine Unterkunft zur Verfügung, so sind für die Kündigung die Vorschriften zum Mietrecht (Art. 266 ff. OR) einzuhalten.</p>

<p>oder Feiertag, so ist der Austritt ohne Lohnkürzung auf den vorhergehenden Werktag vorzuverlegen. Bei einer Entlassung während der Probezeit bleibt die Kündigungsfrist für das Zimmer gemäss Art. 266e und 266g OR vorbehalten. ⁶ Das Erlöschen des Rechtes auf Benützung der Wohngelegenheit muss dem betroffenen Hauspersonal gemäss den Art. 266 l–n OR durch schriftliche Kündigung auf dem vom Kanton genehmigten Formular durch die Arbeitgeberschaft ausdrücklich eröffnet werden.</p>	<p>² Das Erlöschen des Rechtes auf Benützung der Unterkunft muss den betroffenen Arbeitnehmenden gemäss den Art. 266l bis 266n OR durch schriftliche Kündigung auf dem vom Kanton genehmigten Formular durch die Arbeitgebenden eröffnet werden.</p>
<p>§ 29. Zeugnis Das Hauspersonal kann jederzeit von der Arbeitgeberschaft ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistungen und Verhalten ausspricht. Auf besonderes Verlangen des Hauspersonals hat sich das Zeugnis auf Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Art. 330a OR).</p>	<p>§ 16 Zeugnis ¹ Die Arbeitnehmenden können von den Arbeitgebenden jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistungen und Verhalten ausspricht. ² Auf besonderes Verlangen der Arbeitnehmenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken. ³ Spätestens am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgebende das Arbeitszeugnis unaufgefordert auszuhändigen.</p>
	<p>IV. Arbeits- und Ruhezeit, Freie Tage und Ferien</p>
<p>§ 7. Arbeits- und Ruhezeit ¹ Sofern nichts anderes vereinbart ist, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden. ² Wohnt das Hauspersonal bei der Arbeitgeberschaft, so dauert die tägliche Arbeitszeit, mit Einschluss der Essenszeit sowie der Zeit für das Besorgen des Zimmers und der persönlichen Wäsche, in der Regel höchstens neun Stunden und soll um 19.00 Uhr beendet sein. Zum Hüten der Kinder am Abend darf das Hauspersonal höchstens zweimal in der Woche angehalten werden. Die Hütezeit gilt als Arbeitszeit und ist zu kompensieren oder als Überzeit zu entschädigen.</p>	<p>§ 17 Arbeitszeit ¹ Arbeitszeit ist die Zeit, während der die Arbeitnehmenden aktive Arbeitseinsätze, namentlich hauswirtschaftliche Tätigkeiten, verrichten. ² Sofern nichts anderes vereinbart ist, beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden. Sie beträgt höchstens zehn Stunden pro Tag und endet in der Regel mit der Tagesarbeit um 20.00 Uhr. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden. ³ Die tägliche Arbeitszeit ist entweder schriftlich zu vereinbaren oder in Einsatzplänen mindestens zwei Wochen im Voraus festzulegen. ⁴ Die Kinderbetreuung darf höchstens für zwei Abende pro Woche angeordnet werden. Diese Betreuungszeit gilt als Arbeitszeit.</p>
	<p>§ 18 Präsenzzeit ¹ Die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden im Haushalt oder in den Räumen der zu betreuenden Person aufhalten, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt, während der sie sich aber der zu betreuenden Person zur Verfügung halten müssen, gilt als Präsenzzeit. Dasselbe gilt für die Rufbereitschaft, während der ausserhalb des Hauses die telefonische Erreichbarkeit bei Bedarf jederzeit gewährleistet sein muss. ² Bei intensiven Betreuungssituationen muss regelmässig eine Überprüfung der Situation für die Arbeitnehmenden stattfinden und eine Anpassung der Betreuungsorganisation erfolgen. Die Höchstarbeitszeiten sind zu beachten.</p>
	<p>§ 19 Arbeitszeit im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung ¹ Als Arbeitszeit zählt nur die aktive Arbeitszeit. Allfällige Einsätze während der Präsenzzeit gelten als Überstunden. ² Es ist nicht möglich, jemanden, der zur Erfüllung der</p>

	Arbeitsleistung im Haushalt der zu betreuenden Person wohnt, nur für Präsenzzeit anzustellen.
<p>§ 7. Arbeits- und Ruhezeit ³ An ganzen Arbeitstagen ist dem Hauspersonal eine zusammenhängende Ruhepause von einer bis zweieinhalb Stunden zu gewähren.</p>	<p>§ 20 Pausen ¹ Als Pause gilt die Zeit, während der die Arbeitnehmenden der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung stehen und auch keine telefonische Rufbereitschaft leisten. ² Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen: a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden; oder b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden. Die Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. ³ Bei Arbeitnehmenden in einem 24-Stunden-Betreuungsverhältnis darf die tägliche Gesamteinsatzzeit (aktive Arbeitszeit plus Präsenzzeit) nicht mehr als 21,5 Stunden betragen.</p>
	<p>§ 21 Ruhezeit ¹ Die tägliche Ruhezeit dauert mindestens elf aufeinanderfolgende Stunden. ² Sie kann einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird. ³ Präsenzzeiten gelten als Ruhezeit.</p>
<p>§ 7. Arbeits- und Ruhezeit ⁵ Werden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus Überstunden angeordnet, so ist das Hauspersonal zu deren Leistung so weit verpflichtet, als es diese zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Die Arbeitgeberschaft hat, sofern das Hauspersonal nicht mit der Ausgleichung der Überstunden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer einverstanden ist, für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Bruttolohn bemisst. Für Überstunden, welche unter Einschluss der normalen Arbeitszeit 42 Wochenstunden übersteigen, ist ein Zuschlag von mindestens 25% zu entrichten (vgl. Art. 321c OR).</p>	<p>§ 22 Überstunden ¹ Werden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus Überstunden angeordnet, so sind die Arbeitnehmenden zu deren Leistung so weit verpflichtet, als sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können. ² Die Arbeitgebenden haben, sofern die Arbeitnehmenden nicht mit der Ausgleichung der Überstunden durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer einverstanden sind, für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Bruttolohn bemisst samt einem Zuschlag von 25%. ³ Die in Abs. 2 erwähnte Überstundenentschädigung erfolgt nur, sofern diese Arbeitsstunden nicht bereits mit den in § 34 enthaltenen Pauschalen abgegolten sind.</p>
	<p>§ 23 Überzeit ¹ Als Überzeit gelten diejenigen Stunden, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden übersteigen. ² Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausserordentlich wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsanfalls überschritten werden. ³ Die Überzeit darf im Kalenderjahr nicht mehr als 100 Stunden betragen. ⁴ Die Arbeitgebenden haben die Überzeit schriftlich zu erfassen und in der Lohnabrechnung auszuweisen. ⁵ Die Abgeltung erfolgt analog den Überstunden. Die Kompensation der Überzeit durch Freizeit ist innert 14 Wochen vorzunehmen, soweit die Parteien nicht eine längere Frist schriftlich vereinbart haben, die aber zwölf Monate nicht überschreiten darf.</p>
<p>§ 7. Arbeits- und Ruhezeit ⁴ Nachtarbeit ist mit einem Zuschlag von 25% auf den Bruttolohn zu entschädigen. Als Nachtarbeit gilt die Zeit</p>	<p>§ 24 Nachtarbeit ¹ Als Nachtarbeit gilt die Arbeit in der Zeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr. Sie ist nur in Ausnahmefällen und mit dem</p>

<p>zwischen 21.00 und 06.00 Uhr.</p>	<p>Einverständnis der Arbeitnehmenden zulässig. Aktive Arbeitsstunden in der Nacht sind mit einem Zuschlag von mindestens 25% auf den Bruttolohn zu entschädigen, sofern diese Arbeitsstunden nicht bereits mit den in § 34 enthaltenen Pauschalen abgegolten sind.</p>
	<p>§ 25 Arbeitszeiterfassung ¹ Die Arbeitgebenden haben die Arbeitszeiten schriftlich zu erfassen. Im Unterlassungsfall werden Aufzeichnungen des Arbeitnehmenden im Streitfall als Beweismittel zugelassen. ² Die Arbeitszeiterfassung muss die geleisteten aktiven Arbeitsstunden, die Präsenzzeiten, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Arbeitsstunden in der Nacht und die Überstunden aufführen. ³ Die Arbeitszeiterfassung im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung ist wöchentlich in der Regel jeweils am Ende jeder Arbeitswoche durch alle Vertragsparteien zu visieren. ⁴ Die Arbeitnehmenden haben jederzeit das Recht, die Unterlagen zur Arbeitszeiterfassung einzusehen.</p>
<p>§ 9. Freizeit ¹ Jede Woche sind dem Hauspersonal zwei freie Tage zu gewähren, in der Regel der Sonntag sowie ein freier Werktag oder zwei halbe freie Werktage, in der Regel nachmittags ab 14 Uhr, ohne Arbeitsverpflichtung am Abend. ² Wo die Verhältnisse die Freigabe des ganzen Sonntags nicht regelmässig erlauben, ist ein Werktag als entsprechender wöchentlicher Ruhetag einzuräumen. ³ Mindestens einmal im Monat ist die wöchentliche Freizeit von zwei Tagen zusammenhängend zu gewähren. ⁴ Das bei der Arbeitgeberschaft wohnende Hauspersonal hat auch an den freien Tagen und Halbtagen gemäss Abs. 1 hiervor Anspruch auf die übliche Verpflegung. Auf seinen Wunsch ist an deren Stelle eine Barvergütung für nicht bezogene Mahlzeiten zu gewähren, die sich nach den Ansätzen der AHV richtet. ⁵ Das Hauspersonal kann im Rahmen der Hausordnung über seine Freizeit einschliesslich des Feierabends nach seinem Ermessen verfügen. ⁶ Die für Arzt- und Zahnarztbesuche sowie ärztlich verordnete Therapie während der üblichen Arbeitszeit erforderliche Zeit darf nicht an der Freizeit abgezogen werden.</p>	<p>§ 26 Freie Tage ¹ Den Arbeitnehmenden sind jede Woche zwei freie Tage ohne Pflicht zur Leistung von Präsenzzeit am Abend und in der Nacht zu gewähren, in der Regel der Sonntag sowie ein freier Werktag oder zwei halbe freie Werktage. Ein freier Tag umfasst 24 aufeinander folgende Stunden. ² Mindestens zweimal im Monat sind die zwei wöchentlichen freien Tage zusammenhängend zu gewähren. Die Arbeitgebenden dürfen im Einverständnis mit den Arbeitnehmenden die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens 4 Wochen zusammenlegen. ³ Während der Freizeit und den freien Tagen steht es den Arbeitnehmenden frei, das Haus zu verlassen und sie stehen der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung. Die Überwachung der zu betreuenden Person oder die Hilfestellung bei Bedarf muss anderweitig sichergestellt werden (z.B. telefonische Rufbereitschaft durch andere Personen, Anwesenheit von Spitex oder Familienangehörigen). Dies gilt auch, wenn die Arbeitnehmenden im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen und ihre Pausen und freie Tagen im Haus verbringen. ⁴ Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der freien Tage und nehmen dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht. ⁵ Arzt- und Therapiebesuche sowie Vorsprachen bei Amtsstellen, die während der Freizeit nicht möglich oder zumutbar sind, sind den Arbeitnehmenden ohne entsprechenden Abzug bei der Freizeit während der Arbeitszeit zu ermöglichen.</p>
<p>§ 8. Arbeit an Sonntagen ¹ Über die allfällige Arbeit an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen ist eine besondere Absprache zu treffen. Solche Arbeit ist auf das dringend Notwendige zu beschränken. Der zu entrichtende Lohn bemisst sich nach dem Bruttolohn und einem Zuschlag von mindestens 50%. ² Bei Arbeitsverhältnissen, die ausschliesslich für die Ar-</p>	<p>§ 27 Sonntage und gesetzliche Feiertage ¹ An Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige zu beschränken. Der zu entrichtende Lohn bemisst sich nach dem Bruttolohn samt einem Zuschlag von mindestens 50%. ² Bei Arbeitsverhältnissen, die ausschliesslich für die Arbeitsleistung an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen</p>

<p>beitsleistung an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen eingegangen werden oder solche Arbeit fest einbeziehen, kann der Lohnzuschlag direkt im entsprechend höheren Lohn enthalten sein.</p> <p>³ Hauspersonal, das an Sonn- und Feiertagen beschäftigt wird, ist die nötige freie Zeit zum Besuch des Gottesdienstes zu gewähren, wobei die Arbeitgeberschaft auf die einzelnen Konfessionen Rücksicht zu nehmen hat.</p> <p>§ 11. Ferien</p> <p>² Gesetzliche Feiertage dürfen nicht auf die Ferien angerechnet werden.</p>	<p>eingegangen werden oder solche Arbeit fest einbeziehen, kann der Lohnzuschlag direkt im entsprechend höheren Lohn enthalten sein. Dies muss schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart werden.</p> <p>³ Der Nationalfeiertag am 1. August und die vom Kanton festgelegten gesetzlichen Feiertage gelten als zusätzliche bezahlte freie Tage.</p> <p>⁴ Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage.</p> <p>⁵ Feiertage, die während einer Krankheit, eines Unfalls, eines Mutterschaftsurlaubs oder eines Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienstes anfallen, können nicht nachbezogen werden.</p>
<p>§ 11. Ferien</p> <p>¹ Das Hauspersonal hat Anspruch auf folgende bezahlte Ferien pro Jahr:</p> <p>a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen b) nach dem vollendeten 50. Altersjahr 5 Wochen c) alles übrige Hauspersonal 4 Wochen</p> <p>² Gesetzliche Feiertage dürfen nicht auf die Ferien angerechnet werden.</p> <p>³ Die Arbeitgeberschaft und das Hauspersonal bestimmen den Zeitpunkt der Ferien gemeinsam unter angemessener Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen. Die Ferien sind im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren. Ausnahmen hiervon sind im gegenseitigen Einverständnis möglich und schriftlich festzuhalten. Wenigstens zwei Wochen der Ferien müssen zusammenhängen (Art. 329c OR).</p> <p>⁴ Während der Ferien muss der Lohn sowie die Naturallohnschädigung nach den Ansätzen der AHV gewährt werden (Art. 329d OR). Die Naturallohnschädigung ist in jedem Fall vor Antritt der Ferien zu bezahlen, der Barlohn kann sowohl am üblichen Zahltag als auch zusammen mit der Naturallohnschädigung im Voraus geleistet werden.</p> <p>⁵ Die Zeit, während welcher sich das Hauspersonal mit der Arbeitgeberschaft auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt nicht als Ferienzeit.</p>	<p>§ 28 Ferien</p> <p>¹ Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Dienstjahr:</p> <p>a. Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr fünf Wochen, b. Arbeitnehmende nach vollendetem 50. Altersjahr fünf Wochen, c. alle übrigen Arbeitnehmenden vier Wochen.</p> <p>² Für ein angebrochenes Dienstjahr und bei Teilzeitarbeit sind Ferien anteilmässig zu gewähren.</p> <p>³ Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien und nehmen dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht.</p> <p>⁴ Die Ferien sind im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren. Eine Verschiebung auf das folgende Jahr ist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich und schriftlich festzuhalten. Wenigstens zwei Wochen der Ferien müssen zusammenhängen.</p> <p>⁵ Befinden sich die Arbeitnehmenden mit den Arbeitgebenden auf Reisen oder in den Ferien, so gilt dies als Arbeitszeit.</p> <p>⁶ Übersteigt die Ferienabwesenheit der Arbeitgebenden den Ferienanspruch der Arbeitnehmenden, so ist den Arbeitnehmenden für diese Dauer eine Arbeit zuzuweisen oder für diese zusätzlichen Tage gemäss § 38 der übliche Lohn zu entrichten.</p>
	<p>§ 29 Ferienlohn</p> <p>¹ Die Ferien sind grundsätzlich effektiv zu beziehen und der anteilmässige Ferienlohn ist im Zeitpunkt der Ferien auszurichten. Der Anteil Ferienlohn muss im Vertrag und auf der Lohnabrechnung ersichtlich sein.</p> <p>² Der Ferienlohn wird bei einem Ferienanspruch von 4 Wochen mit 8.33% und bei 5 Wochen mit 10.64% vom üblichen Lohn berechnet.</p>
<p>§ 14. Bezahlte Absenzen</p> <p>Das Hauspersonal hat bei folgenden Ereignissen Anrecht auf Freizeit, ohne dass ihm diese Tage an die Ferien oder die freien Tage angerechnet werden:</p> <p>a) Heirat des Hauspersonals 2 Tage b) Heirat von Söhnen, Töchtern, Geschwistern, Grosskindern 1 Tag c) Niederkunft der Gattin oder Partnerin eines Hausange-</p>	<p>§ 30 Bezahlter Urlaub</p> <p>Die Arbeitnehmenden haben ohne Anrechnung an die Ferien oder freien Tage Anrecht auf bezahlten Urlaub bei folgenden Ereignissen:</p> <p>a. 3 Tage bei eigener Heirat oder Eintragung der eigenen Partnerschaft; b. 3 Tage bei Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Part-</p>

<p>stellten 1 Tag d) Erkrankung von Angehörigen, sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt bis 2 Tage e) Todesfall von Ehegatte, Kindern, Eltern, Schwiegereltern, Geschwistern oder von Personen, die im gleichen Haushalt gelebt haben: vom Todestag an bis und mit dem Tage der Bestattung bis 4 Tage f) Bestattung von anderen Verwandten oder andern nahestehenden Personen; während der hierzu erforderlichen Zeit für Bestattung in Basel und Umgebung bis ½ Tag bei grösserer Entfernung 1 Tag g) Wohnungswechsel 1 Tag.</p>	<p>ners, Tod der faktischen Lebenspartnerin oder des faktischen Lebenspartners; c. 3 Tage bei Tod eines Kindes oder eines Elternteils; d. 14 Tage bei Niederkunft der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder faktischen Lebenspartnerin; e. 14 Tage bei Adoption eines Kindes; f. 1 Tag bei Taufe eines Kindes oder bei analogem Glaubensbekenntnis anderer Religionen; g. 1 Tag bei Heirat oder Eintragung der Partnerschaft eines Eltern- oder Grosselternteils, Kindes oder Grosskindes oder Geschwisters; h. 1 Tag bei Tod von Geschwistern, Grosseltern, Grosskindern, Schwiegereltern, Schwägerin und Schwager; i. 1 Tag bei Wechsel der eigenen Wohnung.</p>
	<p>§ 31 Mutterschaftsurlaub ¹ Die Arbeitnehmerin hat einen Anspruch auf mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub.</p>
<p>§ 10. Weiterbildung Die Arbeitgeberschaft fördert die berufliche Weiterbildung des Hauspersonals. Berufsbezogene Weiterbildung, die auf Veranlassung der Arbeitgeberschaft erfolgt, gilt als Arbeitszeit.</p>	<p>§ 32 Aus- und Weiterbildung ¹ Die Arbeitgebenden fördern die berufliche Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden. ² Weiterbildungen, die auf Veranlassung der Arbeitgebenden erfolgen, gelten als Arbeitszeit. Die Kosten sind von den Arbeitgebenden vollumfänglich zu übernehmen.</p>
	<p>V. Lohn</p>
<p>§ 12. Barlohn und Naturallohn ¹ Es ist ein Bruttolohn zu vereinbaren, welcher die Gesamtschädigung für die normalerweise zu leistenden Arbeitsstunden exkl. Nacht- und Sonntagszuschläge umfasst. Soweit Unterkunft und Verpflegung gewährt werden, erfolgen für die entsprechenden Naturalleistungen Abzüge vom Bruttolohn nach den Ansätzen der AHV. ² Der Bruttolohn ist bei Abschluss des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu vereinbaren. Das Einigungsamt erlässt Richtlinien, in denen angemessene Mindestlöhne empfohlen werden. Er soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des Hauspersonals entsprechen und ortsüblich sein. Er ist regelmässig zu überprüfen und unter Berücksichtigung der Leistungen und der Dienstjahre des Hauspersonals sowie einer allfälligen Teuerung neu festzusetzen. ³ Kann der Naturallohn (Unterkunft und Verpflegung) vorübergehend nicht vereinbarungsgemäss geleistet werden, so tritt an seine Stelle eine entsprechende Barvergütung nach den Ansätzen der AHV. ⁴ Wohnt das Hauspersonal bei der Arbeitgeberschaft, so hat es Anspruch auf ein eigenes Zimmer. Dieses muss den gesundheitlichen Anforderungen an Wohnräume entsprechen, ein Fenster ins Freie haben, verschliessbar und heizbar sein, ein Bett sowie einen verschliessbaren Schrank zur alleinigen Benützung und das übrige notwendige Mobiliar enthalten. Die Arbeitgeberschaft hat für die regelmässige Abgabe sauberer Bettwäsche besorgt zu sein (Art. 328a OR). ⁵ Fallen im Auftrage der Arbeitgeberschaft Reise- oder</p>	<p>§ 33 Höhe des Lohnes ¹ Der Bruttomonatslohn (Bar- und Naturallohn) ist bei Abschluss des Arbeitsverhältnisses schriftlich zu vereinbaren. Er soll dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden entsprechen und ortsüblich sein. Er ist jährlich wenigstens einmal zu überprüfen. Dabei sind die Leistungen, Dienstjahre sowie eine Teuerung zu berücksichtigen. ² Es gelten die Mindestlöhne gemäss dem NAV Hauswirtschaft Bund. ³ Allfällige Familienzulagen richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG) vom 24. März 2006. Diese dürfen bei der Festsetzung des Grundlohnes nicht berücksichtigt werden und sind den Arbeitnehmenden ohne Abzüge auszurichten.</p>

<p>Transportkosten an, so sind diese dem Hauspersonal durch die Arbeitgeberschaft zu vergüten.</p> <p>⁶ Die Kost des Hauspersonals muss gesund und ausreichend sein (Art. 328a OR).</p> <p>⁷ Die Lohnzahlung erfolgt jeweils am Ende des Kalendermonats. Dem Hauspersonal ist bei der Ausrichtung des Lohnes eine schriftliche Lohnabrechnung abzugeben (Art. 323b OR).</p>	
	<p>§ 34 Lohn für Präsenzzeit</p> <p>¹ Die Präsenzzeit am Tag wie in der Nacht wird abhängig von der Berufsqualifikation und den Minimallohnen gemäss Art. 5 NAV Hauswirtschaft Bund in Form von Pauschalen pro Monat wie folgt entlohnt:</p> <p>a. bei unregelmässigen Einsätzen bis durchschnittlich dreimal wöchentlich basierend auf 25% der Minimalstundenlöhne:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit 1'500 Franken. 2. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung sowie bei gelernten Arbeitnehmenden mit einem eidgenössischen Berufs-Attest (EBA) mit 1'550 Franken. 3. bei gelernten Arbeitnehmenden mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) mit 1'700 Franken. <p>b. bei regelmässigen Einsätzen im Durchschnitt einmal pro Nacht basierend auf 35% der Minimalstundenlöhne:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit 2'100 Franken. 2. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung sowie bei gelernten Arbeitnehmenden mit EBA mit 2'200 Franken. 3. bei gelernten Arbeitnehmenden mit EFZ mit 2'400 Franken. <p>c. bei häufigen Einsätzen im Durchschnitt ab zweimal pro Nacht basierend auf 50% der Minimalstundenlöhne:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit 3'150 Franken. 2. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung sowie bei gelernten Arbeitnehmenden mit EBA mit 3'250 Franken. 3. bei gelernten Arbeitnehmenden mit EFZ mit 3'600 Franken. <p>² Bei häufigen Einsätzen gemäss vorstehendem § 34 Abs. 1 lit. c sind die Arbeitnehmenden lediglich mit einem 50%-Pensum anstellbar. Es ist den Arbeitnehmenden jeweils der Vormittag als frei zu gewähren, womit die tägliche Arbeitszeit lediglich 4,2 Stunden betragen kann.</p> <p>³ Der anwendbare Ansatz wird zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien vereinbart. Weicht die Anzahl der effektiv geleisteten Einsätze während mehr als zwei Monaten vom vereinbarten Ansatz ab, muss Letzterer angepasst werden.</p> <p>⁴ Mit der Pauschale ist die gesamte Präsenzzeit einschliess-</p>

	lich einer aktiven Arbeitszeit von 15 Minuten pro Einsatz abgegolten.
<p>§ 12. Barlohn und Naturallohn ³ Kann der Naturallohn (Unterkunft und Verpflegung) vorübergehend nicht vereinbarungsgemäss geleistet werden, so tritt an seine Stelle eine entsprechende Barvergütung nach den Ansätzen der AHV. ⁴ Wohnt das Hauspersonal bei der Arbeitgeberschaft, so hat es Anspruch auf ein eigenes Zimmer. Dieses muss den gesundheitlichen Anforderungen an Wohnräume entsprechen, ein Fenster ins Freie haben, verschliessbar und heizbar sein, ein Bett sowie einen verschliessbaren Schrank zur alleinigen Benützung und das übrige notwendige Mobiliar enthalten. Die Arbeitgeberschaft hat für die regelmässige Abgabe sauberer Bettwäsche besorgt zu sein (Art. 328a OR). ⁵ Fallen im Auftrage der Arbeitgeberschaft Reise- oder Transportkosten an, so sind diese dem Hauspersonal durch die Arbeitgeberschaft zu vergüten. ⁶ Die Kost des Hauspersonals muss gesund und ausreichend sein (Art. 328a OR). ⁷ Die Lohnzahlung erfolgt jeweils am Ende des Kalendermonats. Dem Hauspersonal ist bei der Ausrichtung des Lohnes eine schriftliche Lohnabrechnung abzugeben (Art. 323b OR).</p>	<p>§ 35 Weitere Lohnbestandteile und Ansprüche der Arbeitnehmenden ¹ Leben Arbeitnehmende in Hausgemeinschaft mit den Arbeitgebenden, so haben diese für ausreichende Verpflegung und einwandfreie Unterkunft zu sorgen. Diese Leistungen gelten als Naturallohn. ² Wohnen die Arbeitnehmenden bei den Arbeitgebenden, so haben sie Anspruch auf: a. ein abschliessbares Einzelzimmer. Dieses muss den hygienischen Anforderungen entsprechen, mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein, gut geheizt und belüftet sein sowie ausreichend möbliert (u.a. mit Bett, Tisch, Stuhl und Kleiderschrank oder Kommode) und geräumig sein, um auch die vereinbarte Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können; b. uneingeschränkten Zugang zu sanitären Einrichtungen, die gemeinsam oder privat genutzt werden, sowie auf Mitbenützung der Waschküche. ³ Der Anspruch auf Naturallohn besteht auch während der Ferien, der freien Tage, des bezahlten Urlaubs, des Mutterschaftsurlaubs und bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung. ⁴ Beziehen Arbeitnehmende einen Teil des Lohnes in Form von Naturallohn, richtet sich der Wert dieser Leistungen nach der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 31. Oktober 1947 (AHVV) oder nach dem im Einzelarbeitsvertrag vereinbarten Betrag, wobei dieser den Naturallohn gemäss AHV nicht übersteigen darf. Bei Ausfall einer Naturallohn-Leistung haben die Arbeitgebenden eine entsprechende Entschädigung zu bezahlen. ⁵ Die Verpflegung der Arbeitnehmenden muss gesund und ausreichend sei. Die Arbeitnehmenden können verlangen, das eigene Essen selbst zubereiten zu dürfen. Sie haben dafür Anspruch auf Mitbenützung der Küche und der Küchenutensilien.</p>
<p>§ 12. Barlohn und Naturallohn ⁵ Fallen im Auftrage der Arbeitgeberschaft Reise- oder Transportkosten an, so sind diese dem Hauspersonal durch die Arbeitgeberschaft zu vergüten.</p>	<p>§ 36 Auslagen ¹ Fallen im Auftrag der Arbeitgebenden Reise- oder Transportkosten oder andere Spesen an, so sind diese den Arbeitnehmenden durch die Arbeitgebenden zu vergüten.</p>
<p>§ 12. Barlohn und Naturallohn ⁷ Die Lohnzahlung erfolgt jeweils am Ende des Kalendermonats. Dem Hauspersonal ist bei der Ausrichtung des Lohnes eine schriftliche Lohnabrechnung abzugeben (Art. 323b OR).</p>	<p>§ 37 Lohnauszahlung und Lohnabrechnung ¹ Lohn und Zulagen sind spätestens am Ende jeden Monats auszuzahlen. ² Den Arbeitnehmenden ist mit der Lohnzahlung eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen, woraus alle Zulagen, Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind. ³ Die Lohnabrechnung hat den Überstunden-, Überzeit- und Feriensaldo auszuweisen.</p>
<p>§ 15. Verzug der Arbeitgeberschaft und Wegbleiben des Hauspersonals von der Arbeit ¹ Verzichtet die Arbeitgeberschaft aus Gründen, die sie zu vertreten hat, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses</p>	<p>§ 38 Annahmeverzug der Arbeitgebenden ¹ Kann die Arbeit infolge Verschuldens der Arbeitgebenden nicht geleistet werden oder kommen diese aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug,</p>

<p>auf die Dienste des Hauspersonals, so hat sie für diese Zeit den Barlohn und eine Entschädigung für ausfallenden Naturallohn nach den Ansätzen der AHV zu entrichten, ohne dass das Hauspersonal zur Nachleistung verpflichtet ist (Art. 324 OR).</p> <p>² Bleibt das Hauspersonal ohne hinreichenden Grund der Arbeit fern, so hat es für diese Zeit keinen Lohnanspruch.</p>	<p>so bleiben sie zur Lohnzahlung verpflichtet, ohne dass die Arbeitnehmenden zur Nachleistung verpflichtet sind.</p>
<p>§ 13. Lohn bei unverschuldeter Verhinderung des Hauspersonals</p> <p>¹ Wird das Hauspersonal aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat es in folgendem Umfang Anspruch auf Unterhalt, Pflege und Lohn (Art. 324a OR):</p> <p>a) bis zu einer Arbeitsdauer von drei Monaten, vorbehaltlich lit. b 1 Woche</p> <p>b) bis zu einer Arbeitsdauer von drei Monaten, wenn ein Arbeitsverhältnis für mehr als drei Monate vereinbart ist 3 Wochen</p> <p>c) bei einer Arbeitsdauer von mehr als drei Monaten im 1. Dienstjahr 4 Wochen</p> <p>d) im 2. und 3. Dienstjahr 2 Monate</p> <p>e) im 4. bis 10. Dienstjahr 3 Monate</p> <p>f) im 11. bis 15. Dienstjahr 4 Monate</p> <p>g) im 16. bis 20. Dienstjahr 5 Monate</p> <p>h) nach mehr als 20 Dienstjahren mindestens 6 Monate</p> <p>² Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Hausangestellten hat die Arbeitgeberschaft den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.</p> <p>³ Die Arbeitgeberschaft kann vom Hauspersonal ein ärztliches Zeugnis verlangen, wenn dieses aus gesundheitlichen Gründen (im Sinne von Abs. 1 und 2) während mehr als drei Tagen an der Arbeitsleistung verhindert ist.</p> <p>⁴ Wohnt das Hauspersonal nicht bei der Arbeitgeberschaft, entfällt der Anspruch auf Pflege.</p>	<p>§ 39 Lohn bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung</p> <p>¹ Arbeitnehmende, die wegen Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert sind, haben unter dem Vorbehalt von Regelungen über Versicherungsleistungen Anspruch auf Lohnfortzahlung in folgendem Umfang:</p> <p>a. im 1. Dienstjahr 1 Monat;</p> <p>b. im 2. und 3. Dienstjahr 2 Monate;</p> <p>c. im 4. bis 10. Dienstjahr 3 Monate;</p> <p>d. im 11. bis 15. Dienstjahr 4 Monate;</p> <p>e. im 16. bis 20. Dienstjahr 5 Monate;</p> <p>f. ab dem 21. Dienstjahr 6 Monate.</p> <p>² Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ist unabhängig von der vereinbarten Dauer des Arbeitsvertrages ab Beginn des Arbeitsvertrages geschuldet.</p> <p>³ Ist die Arbeitnehmende wegen einer Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert, besteht die Lohnfortzahlungspflicht in gleichem Umfang.</p> <p>⁴ Die Arbeitnehmenden haben den Arbeitgebenden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden. Dauert sie mehr als drei Arbeitstage, ist den Arbeitgebenden umgehend und unaufgefordert ein Arztzeugnis vorzulegen.</p>
	<p>§ 40 Dienstaltersgeschenke</p> <p>¹ Arbeitnehmende haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:</p> <p>a. nach 5 Dienstjahren einen Fünftel des Brutto-Monatslohns oder viereinhalb Ferientage;</p> <p>b. nach 10 Dienstjahren einen Drittel des Brutto-Monatslohns oder sieben Ferientage;</p> <p>c. nach 15 Dienstjahren die Hälfte des Brutto-Monatslohns oder elf Ferientage;</p> <p>d. nach 20 Dienstjahren drei Viertel des Brutto-Monatslohns oder 16,5 Ferientage;</p> <p>e. nach 25 Dienstjahren einen Brutto-Monatslohn oder 21,5 Ferientage.</p> <p>² Der Ferienanspruch wird bei Teilzeitpensen anteilmässig reduziert.</p> <p>³ Die Bezugsart ist den Arbeitgebenden rechtzeitig zu Beginn des jeweiligen Dienstjahres mitzuteilen.</p>
<p>§ 28. Abgangsentschädigung</p> <p>¹ Endigt das Arbeitsverhältnis von mindestens 50 Jahre</p>	<p>§ 41 Abgangsentschädigung</p> <p>¹ Unterstehen Arbeitnehmende nicht der obligatorischen</p>

altem Hauspersonal nach zwanzig oder mehr Dienstjahren bei derselben Arbeitgeberschaft, so hat dieses Hauspersonal Anrecht auf eine Abgangsentschädigung entsprechend dem Bruttolohn von zwei bis acht Monaten.

² Die Abgangsentschädigung gemäss Abs. 1 beträgt in Monatslöhnen:

Nach Dienstjahren	Nach zurückgelegtem Alter													
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
22	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6
30	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6
32	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7
33	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7
34	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7
35	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8
36	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	8	8
37		6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8	8
38			6	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8
39				7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8
40					7	8	8	8	8	8	8	8	8	8

³ Die sich aus Beiträgen der Arbeitgeberschaft ergebenden Leistungen einer Personalfürsorgeeinrichtung können auf die Abgangsentschädigung angerechnet werden.

beruflichen Vorsorge oder erbringt die berufliche Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenvorsorge keine mindestens gleichwertigen Leistungen, hat der Arbeitgebende bei Auflösung des Dienstverhältnisses eines mindestens 50-jährigen Arbeitnehmenden mit 20 oder mehr Dienstjahren im gleichen Haushalt folgende Abgangsentschädigung auszurichten:

- a. bei 20–25 Dienstjahren 2 Brutto-Monatslöhne,
- b. bei 26–30 Dienstjahren 3 Brutto-Monatslöhne,
- c. bei 31–35 Dienstjahren 4 Brutto-Monatslöhne
- d. bei 36–40 Dienstjahren 5 Brutto-Monatslöhne
- e. bei über 40 Dienstjahren 6 Brutto-Monatslöhne.

VI. Versicherungen, Berufliche Vorsorge

§ 20. AHV, IV, EO, ALV, FAK

¹ Die Arbeitgeberschaft hat vom Bruttolohn (Bar- und Naturallohn) des Hauspersonals die gesetzlichen Beiträge an ihre Ausgleichskasse zu überweisen.

² Die Beitragspflicht richtet sich insbesondere nach den Vorschriften über die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung, die Erwerbsersatzordnung, die Arbeitslosenversicherung sowie über die Familienausgleichskassen.

³ Die Beiträge gehen – ausser für die Familienausgleichskasse – je zur Hälfte zu Lasten der Arbeitgeberschaft und des Hauspersonals. Die Beitragspflicht beginnt mit dem 1. Januar des Kalenderjahres, das der Vollendung des 17. Altersjahres des Hauspersonals folgt.

⁴ Die Beiträge für die Kinderzulagen (Familienausgleichskasse) gehen zu Lasten der Arbeitgeberschaft.

§ 18. Krankenversicherung (Krankenpflege und Kranken-

§ 42 Sozialabzüge

¹ Die Arbeitnehmenden sind bei den staatlichen Sozialversicherungen (AHV, IV, EO, ALV) zu versichern. Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, mindestens die halbe Prämie für die AHV, IV, EO und ALV zu übernehmen.

² Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, den Arbeitgebenden über allfällige bestehende Arbeitsverhältnisse, insbesondere diejenigen im Ausland, zu informieren.

§ 43 Krankenversicherung

<p>taggeld) ¹ Das im Kanton Basel-Stadt wohnhafte Hauspersonal hat sich gemäss dem Gesetz über die Krankenversicherung im Kanton Basel-Stadt (GKV) vom 15. November 1989 obligatorisch für Krankenpflege zu versichern.</p>	<p>¹ Die Arbeitgebenden kontrollieren, ob die Arbeitnehmenden auf eigene Kosten die obligatorische Krankenpflegeversicherung gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung vom 18. März 1994 (KVG) abgeschlossen haben.</p>
<p>§ 18. Krankenversicherung (Krankenpflege und Krankentaggeld) ² Die Arbeitgeberschaft hat den Lohn gemäss § 13 nicht zu entrichten, wenn sie mindestens zur Hälfte auf eigene Kosten zugunsten des Hauspersonals eine auch Schwangerschaft und Niederkunft einschliessende Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat, die während 720 von 900 aufeinander folgenden Tagen mindestens 80% des Bruttolohnes erbringt, auch wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst worden ist. ³ Falls das Hauspersonal während der Krankheit Naturallohnleistungen der Arbeitgeberschaft erhält, so kann sie die entsprechenden Beträge nach den Ansätzen der AHV vom Krankentaggeld in Abzug bringen.</p>	<p>§ 44 Krankentaggeldversicherung ¹ Die Arbeitgebenden können zu Gunsten der Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abschliessen, die während 720 von 900 aufeinander folgenden Tagen mindestens 80% des Bruttolohnes erbringt, auch wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst worden ist. ² Während einer allfälligen Wartefrist haben die Arbeitgebenden den vollständigen Brutto-Monatslohn zu entrichten. ³ Die Prämien der Krankentaggeldversicherung werden mindestens hälftig von den Arbeitgebenden übernommen. ⁴ Falls die Arbeitgebenden während der Krankheit Naturallohnleistungen an die Arbeitnehmenden entrichten, so können sie die entsprechenden Beträge nach den Ansätzen der AHV vom Krankentaggeld in Abzug bringen.</p>
<p>§ 19. Unfallversicherung ¹ Jede einzelne Arbeitgeberschaft hat das Hauspersonal, auch wenn es bei mehreren beschäftigt ist, gegen Unfälle zu versichern. ² Hauspersonal, dessen wöchentliche Arbeitszeit bei einer Arbeitgeberschaft nicht mindestens zwölf Stunden beträgt, muss von dieser nur für Berufsunfälle und Berufskrankheiten versichert werden. ³ Die Unfallversicherung richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 und den zugehörigen Verordnungen. ⁴ Die Prämie für die Berufsunfallversicherung unter Einschluss der Versicherung gegen Berufskrankheiten übernimmt die Arbeitgeberschaft, die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung das Hauspersonal. ⁵ Die Arbeitgeberschaft hat den Lohn nicht zu entrichten, soweit die Unfallversicherung mindestens 80% des Lohnausfalles vergütet. § 18 Abs. 3 gilt sinngemäss.</p>	<p>§ 45 Unfallversicherung ¹ Die Arbeitgebenden haben die Arbeitnehmenden gemäss den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 zu versichern. ² Ist ein Arbeitnehmender bei mehreren Arbeitgebenden tätig, muss jeder Arbeitgebende eine Unfallversicherung abschliessen. ³ Die Prämien für die Versicherung gegen Berufsunfälle tragen die Arbeitgebenden. Die Prämien für die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle dürfen den Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen werden.</p>
	<p>§ 46 Mutterschaftsversicherung ¹ Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 (EOG). Bei Arbeitnehmerinnen, welche davon nicht erfasst werden, richtet sich die Lohnfortzahlung nach der Regelung über die unverschuldete Arbeitsverhinderung.</p>
<p>§ 21. Berufliche Vorsorge ¹ Die Arbeitgeberschaft ist verpflichtet, das der obligatorischen Vorsorge unterstellte Hauspersonal nach den Vorschriften des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung zu versichern. ² Die Arbeitgeberschaft hat mindestens gleich hohe Beiträge zu entrichten wie das Hauspersonal.</p>	<p>§ 47 Berufliche Vorsorge ¹ Die Arbeitgebenden haben die der obligatorischen Vorsorge unterstehenden Arbeitnehmenden gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG) bei einer Vorsorgeeinrichtung zu versichern. ² Die Arbeitgebenden übernehmen mindestens die halbe Prämie.</p>
	<p>VII. Weisungsbefugnis und Haftung</p>

<p>§ 3. Pflichten der Arbeitgeberschaft ³ Bei Hauspersonal, das über ein Unternehmen für temporäre Arbeit angestellt wird, trägt dieses Unternehmen die Pflichten der Arbeitgeberschaft. Zusätzlich ist der Einsatzhaushalt für die Einhaltung derjenigen Fürsorgepflichten verantwortlich, die sich aus der Arbeitsleistung am Arbeitsort ergeben. Es wird ebenfalls auf die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der zugehörigen Verordnungen hingewiesen.</p> <p>§ 5. Arbeitsort Für Arbeiten ausserhalb des üblichen Arbeitsortes ist die Zustimmung des Hauspersonals erforderlich.</p>	<p>§ 48 Weisungsbefugnis ¹ Die Arbeitgebenden können über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmenden im Haushalt allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen. ² Die Arbeitnehmenden haben die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihnen erteilten Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen. ³ Bei Arbeitnehmenden, die im Rahmen eines Personalverleihs angestellt werden, übernimmt das Personalverleihunternehmen die Pflichten der Arbeitgebenden. Das Weisungsrecht im Sinne dieser Bestimmung wird zwischen dem Personalverleihunternehmen und dem Einsatzhaushalt aufgeteilt; letzterer erteilt insbesondere die Weisungen zur konkreten Arbeitsausführung. ⁴ Zusätzlich ist den Fällen gemäss Abs. 3 der Einsatzhaushalt für die Einhaltung derjenigen Fürsorgepflichten verantwortlich, die sich aus der Arbeitsleistung am Arbeitsort ergeben. Der Einsatzhaushalt und das Personalverleihunternehmen haften hierfür grundsätzlich solidarisch.</p>
<p>§ 17. Schadenersatz ¹ Das Hauspersonal haftet der Arbeitgeberschaft für absichtlich oder grobfahrlässig verursachten Schaden. Für leichte Fahrlässigkeit haftet es nur bei wiederholtem, blossen Bagatellschaden übersteigenden Schaden. ² Das Mass der Sorgfalt, für welches das Hauspersonal einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Hauspersonals, welche die Arbeitgeberschaft gekannt hat oder hätte kennen sollen (Art. 321e OR). ³ Die Arbeitgeberschaft darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur so weit verrechnen, als diese pfändbar sind, jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden (OR 323b Abs. 2 OR).</p>	<p>§ 49 Haftung der Arbeitnehmenden ¹ Die Arbeitnehmenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie vorsätzlich oder fahrlässig den Arbeitgebenden zufügen. ² Das Mass der Sorgfalt, für die die Arbeitnehmenden einzustehen haben, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmenden, die der Arbeitgebende gekannt hat oder hätte kennen sollen. ³ Der Arbeitgebende darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur so weit verrechnen, als diese pfändbar ist. Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden dürfen unbeschränkt verrechnet werden.</p>
	<p>VIII. Abweichungen, Streitigkeiten und Übergangsbestimmung</p>
<p>§ 32. Abweichungen vom Normalarbeitsvertrag ¹ Die Arbeitgeberschaft übergibt dem Hauspersonal ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages. ² Vorschriften dieses Normalarbeitsvertrages können nur geändert oder wegbedungen werden, soweit sie nicht durch Gesetze (OR, UVG usw.) zwingend vorgeschrieben werden. ³ Vereinbarungen, die von den §§ 7–13 dieses Normalarbeitsvertrages abweichen, bedürfen der schriftlichen Form. ⁴ Vorschriften dieses Normalarbeitsvertrages können zudem nur wegbedungen werden, soweit ausdrücklich eine andere Regelung der betreffenden Punkte vereinbart wird; das pauschale Wegbedingen der Vorschriften dieses Normalarbeitsvertrages ist unzulässig.</p>	<p>§ 50 Abweichungen ¹ Vom Normalarbeitsvertrag kann in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden. Das pauschale Wegbedingen von Vorschriften ist unzulässig. ² Vorschriften dieses Normalarbeitsvertrages können nur geändert werden, soweit sie nicht durch Gesetze des Bundes oder der Kantone zwingend vorgeschrieben werden.</p>
	<p>§ 51 Streitigkeiten ¹ Für arbeitsrechtliche Streitigkeiten ist das Gericht am</p>

	<p>Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder am Ort, an dem die Arbeitnehmenden gewöhnlich die Arbeit verrichten, zuständig.</p> <p>² Für Klagen einer stellensuchenden Person sowie von Arbeitnehmenden, die sich auf das Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG) vom 6. Oktober 1989 stützen, ist zusätzlich das Gericht am Ort der Geschäftsniederlassung der vermittelnden oder verleihenden Person, mit welcher der Vertrag abgeschlossen wurde, zuständig.</p>
	<p>§ 52 Übergangsbestimmung</p> <p>¹ Auf bereits bestehende Arbeitsverhältnisse ist dieser Normalarbeitsvertrag nach einer Übergangsfrist von sechs Monaten seit Inkrafttreten anwendbar. Während der Übergangsfrist gilt für diese Arbeitsverhältnisse der bisherige Normalarbeitsvertrag.</p>
<p>§ 33. Aufgehobene Normalarbeitsverträge Durch diesen Normalarbeitsvertrag werden aufgehoben: a) Normalarbeitsvertrag für Hausangestellte im Kanton Basel-Stadt vom 15. Januar 1974; b) Normalarbeitsvertrag für Teilzeitarbeiterinnen im Hausdienst im Kanton Basel-Stadt vom 15. Januar 1974.</p> <p>§ 34. Inkrafttreten Dieser Normalarbeitsvertrag ist zu publizieren; er wird am 1. Januar 1991 wirksam.</p>	<p>Schlussbestimmung</p> <p>¹ Dieser Normalarbeitsvertrag ist zu publizieren; er tritt am [Datum] in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt hin wird der Normalarbeitsvertrag für Hauspersonal im Kanton Basel-Stadt vom 20. November 1990³ aufgehoben.</p>
<p>§ 6. Teilzeitangestellte Das nur während eines Teiles der normalen Arbeitszeit regelmässig beschäftigte Hauspersonal hat im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit dieselben Rechte und Pflichten wie das vollbeschäftigte Hauspersonal, sofern dieser Normalarbeitsvertrag hierfür keine besondere Regelung trifft oder sich Abweichungen aus der Natur des Teilzeitarbeitsverhältnisses zwingend ergeben.</p>	

³ SG 215.700.