



ARBEITNEHMENDE IM HAUSHALT UND IN DER 24-STUNDEN-BETREUUNG IM KANTON BASEL-STADT

1. Allgemeine gesetzliche Grundlagen

Für Arbeitsverhältnisse im privaten Haushalt und in der 24-Stunden-Betreuung gelten im Kanton Basel-Stadt folgende gesetzlichen Grundlagen:

- Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende im Haushalt einschliesslich der 24-Stunden-Betreuung im Kanton Basel-Stadt vom 25. August 2020 (NAV Haushalt BS)
Dieser Normalarbeitsvertrag (NAV) regelt die Arbeitsbedingungen und Rechte und Pflichten von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden
- Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft vom 20. Oktober 2010 (NAV Hauswirtschaft Bund)
Dieser für die ganze Schweiz gültige NAV enthält ausschliesslich zwingende Mindestlohnbestimmungen
- Schweizerisches Obligationenrecht (OR): insbesondere Art. 319 ff. OR
Bei Fehlen von zulässigen, vertraglichen Abreden gelten die Bestimmungen des OR. Von (relativ) zwingenden Bestimmungen kann (zuungunsten der Arbeitnehmenden) nicht abgewichen werden.
- Das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) ist auf private Haushalte – abgesehen von den Bestimmungen über das Mindestalter – **nur anwendbar**, wenn die Haushaltshilfe über einen **Personalverleih** angestellt ist und deshalb ein **Dreiparteienverhältnis** vorliegt (Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG).

2. Erklärungen NAV Haushalt BS & NAV Hauswirtschaft Bund

2.1 Mindestlöhne

Die Mindestlöhne sind im NAV Hauswirtschaft Bund festgelegt und gelten deshalb nur für diejenigen Arbeitsverhältnisse, auf welche dieser auch anwendbar ist.

Ausbildung	Stundenlöhne Hauspersonal				Total Stundenlohn 4 Wochen Ferien	Total Stundenlohn 5 Wochen Ferien	Monatslöhne Hauspersonal
	Grundlohn pro Std.	Zuschlag (3.59 %) 9 Feiertage	Zuschlag (8.33%): 4 Wochen Ferien*	Zuschlag (10.64 %): 5 Wochen Ferien*			
Ungelernt	19.95	0.72	1.66	2.12	22.33	22.79	3'630.90
Ungelernt 4 J. Berufserfahrung	21.85	0.78	1.82	2.32	24.45	24.95	3'976.70
Gelernt EFZ	24.05	0.86	2.00	2.56	26.91	27.47	4'377.10
Gelernt EBA	21.85	0.78	1.82	2.32	24.45	24.95	3'976.70

Die genannten Stundenlöhne basieren auf einer 42 Std.-Woche, wie sie im NAV Haushalt BS (§ 17 Abs. 2) vorgesehen ist. Die Monatslöhne (rechte Spalte) stellen Grundlöhne dar und werden wie folgt berechnet: Der Grundlohn pro Stunde wird mit der Anzahl Arbeitsstunden pro Woche (42 h) und mit der durchschnittlichen Anzahl Wochen pro Jahr (52) multipliziert und durch 12 (Monate pro Jahr) dividiert (zur Veranschaulichung: CHF 3'549.00 = CHF 19.50 x 42 h x 52 / 12).

Grundsätzlich sind die Ferien effektiv zu beziehen und der anteilmässige Ferienlohn ist im Zeitpunkt der Ferien auszurichten. Eine Abgeltung ist nur bei sehr unregelmässiger Arbeitsleistung oder bei sehr kurzen Arbeitseinsätzen zulässig. Der Anteil des Ferienlohnes muss im Vertrag und auf der Lohnabrechnung ersichtlich sein.

Gemäss Art. 7 des NAV Hauswirtschaft Bund kann ein Teil des Lohnes als Naturallohn bezogen werden. Der Abzug berechnet sich nach Art. 11 AHVV. Dies bedeutet, dass bei voller Verpflegung sowie Unterkunft bei den Arbeitgebenden ein Abzug von CHF 33.-- pro Tag zulässig ist. Bei nicht voller Verpflegung und Unterkunft sind die Ansätze: Frühstück CHF 3.50, Mittagessen CHF 10.--, Abendessen CHF 8.-- und Unterkunft CHF 11.50 pro Tag.

2.2 Anwendbarkeit

Der **NAV Hauswirtschaft Bund** ist auf alle hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse in der Schweiz anwendbar, wenn **mindestens fünf Stunden pro Woche** gearbeitet wird. Weitere Ausnahmen sind in Art. 2 des NAV zu finden. Ist der NAV Hauswirtschaft Bund anwendbar, darf nur bei beeinträchtigter Leistungsfähigkeit von ihm abgewichen werden (Art. 6).

Der **NAV Haushalt BS** muss seit dem 1. April 2021 auf **alle Arbeitsverhältnisse im Haushalt** angewendet werden. Von ihm kann zuungunsten der Arbeitnehmenden nur in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden, wobei die pauschale Wegbedingung der Vorschriften unzulässig ist (§ 50 Abs. 1). Die Arbeitgebenden müssen den NAV Haushalt BS und den NAV Hauswirtschaft Bund den Arbeitnehmenden bei Beginn des Arbeitsverhältnisses aushändigen (§ 7 Abs. 1).

2.3 Besonderes

- Ab einer gewissen Arbeitszeit ist die Arbeit zwingend durch eine Pause zu unterbrechen (§ 19). Darüber hinaus ist grundsätzlich eine tägliche Ruhezeit von elf aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren (§ 21).
- Der Lohn bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung, etwa aufgrund einer Krankheit, ist unabhängig von der vereinbarten Dauer und ab Beginn des Arbeitsvertrages und im ersten Dienstjahr im Umfange von mindestens einem Monat geschuldet.
- Die Kündigung des Arbeitsvertrages hat schriftlich, also mit handschriftlicher Unterschrift, zu erfolgen (§ 13). Die Kündigung der Unterkunft – insbesondere im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung – muss den Arbeitnehmenden auf dem vom Kanton genehmigten Formular mitgeteilt werden und die mietrechtlichen Bestimmungen sind anwendbar (§ 15). Informationen zur Kündigung der Unterkunft finden Sie unter www.mietberatung.bs.ch.
- Das Arbeitszeugnis ist den Arbeitnehmenden von den Arbeitgebenden am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert auszuhändigen (§ 16 Abs. 3).
- Die Arbeits- und Präsenzzeit sowie die Pausen sind in 24-Stunden-Betreuungsverhältnissen im NAV Haushalt BS festgelegt (§ 20).
- Die Leistung von Präsenzzeit, welche vor allem bei der 24-Stunden-Betreuung grosse Relevanz zeigt, wird in Form von Pauschalen pro Monat vergütet (§ 34). **Achtung:** Bei häufigen Einsätzen während der Präsenzzeit, d.h. ab durchschnittlich zweimal pro Nacht, sind die Arbeitnehmenden lediglich in einem 50%-Pensum anstellbar. Eine Vorlage für eine Lohnabrechnung finden Sie [hier](#).
- Die Arbeitszeiterfassung hat durch die Arbeitgebenden schriftlich zu erfolgen. Wenn Arbeitgebende keine Zeit erfassen, werden Aufzeichnungen der Arbeitnehmenden im Streitfall als Beweismittel zugelassen. Was die Zeiterfassung alles beinhalten muss, ist in § 25 Abs. 2 festgehalten. Eine Vorlage für die Zeiterfassung finden Sie [hier](#).

3. Vertragsmuster

Die Arbeitgebenden haben bei unbefristeten oder länger als einen Monat dauernden Arbeitsverhältnissen eine Pflicht, die Arbeitnehmenden schriftlich über die Namen der Vertragsparteien, den Beginn des Arbeitsverhältnisses, die Funktion der Arbeitnehmenden, den Lohn sowie Zuschläge und die wöchentliche Arbeitszeit zu informieren. Arbeitgebende können das Vertragsmuster vom AWA verwenden und ihren Bedürfnissen entsprechend anpassen.

4. Sozialversicherungen

Für Arbeitnehmende im Haushalt müssen Sozialversicherungsleistungen (AHV, IV, EO, ALV, Familienzulagen, UVG sowie allenfalls BVG) entrichtet werden.

Weitere Informationen sind bei der Ausgleichskasse Basel-Stadt, Wettsteinplatz 1, 4001 Basel (061 685 22 22, info@ak-bs.ch) zu finden.

Es ist zu beachten, dass bei Grenzgängern unter bestimmten Voraussetzungen (wie z.B. Arbeitslosigkeit mit Zwischenverdienst oder Mehrfachbeschäftigung) die Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit des Wohnsitzstaates massgebend sein können. Für weitere Informationen muss die Ausgleichskasse des Wohnstaates kontaktiert werden.

5. Ausländische Arbeitnehmende im privaten Haushalt

5.1 Aufenthalts- und/oder Arbeitsbewilligung

Bei Beschäftigung von ausländischem Personal sowie Au-Pairs sind folgende Stellen bzw. Links zu konsultieren:

- Amt für Wirtschaft und Arbeit, Basel-Stadt, Sandgrubenstrasse 44, Postfach, 4005 Basel, Tel. 061 267 50 60 (<http://www.awa.bs.ch/arbeitgebende-unternehmen/arbeitsbewilligungen.html>)
- Migrationsamt, Basel-Stadt, Spiegelgasse 12, Postfach, 4001 Basel, Tel. 061 267 70 70, Fax 061 267 72 48 (<http://www.bdm.bs.ch/>)

5.2 Steuern

Arbeitgebende sind verpflichtet, je nach Wohnsitz oder Art der Aufenthaltsbewilligung der Arbeitnehmenden Steuern vom Lohn zurückzubehalten und darüber mit der Steuerverwaltung abzurechnen. Merkblätter, Tarife, Bescheinigungen sowie Abrechnungs- und Anmeldeformulare sind bei der Steuerverwaltung Basel-Stadt, Abt. Quellensteuer, Fischmarkt 10, Postfach, 4001 Basel, Tel. 061 267 98 14 zu finden.

Kontakt:

Kanton Basel-Stadt
Amt für Wirtschaft und Arbeit
Rechtsberatung Arbeitsvertragsrecht
Tel. 061 267 88 09