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

Vom 25. August 2020 (Stand 1. Oktober 2020)

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt,

gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 [1)] und § 215 des Gesetzes betreffend die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 27. April 1911 [2)],

beschliesst:

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 *Räumlicher Geltungsbereich*

[1] Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages finden Anwendung im Kanton Basel-Stadt.

§ 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).
[2] Der Normalarbeitsvertrag gilt insbesondere auch für hauswirtschaftliche Praktika sowie für Au-Pair-Verhältnisse, soweit keine abweichenden Regelungen bestehen.

§ 3 *Persönlicher Geltungsbereich im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung*

[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.
[2] Jugendliche können nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden.

§ 4 *Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich*

[1] Von diesem Normalarbeitsvertrag ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse zwischen Personen, die zueinander in folgender Beziehung stehen:

a) Ehefrau und Ehemann;
b) eingetragene Partnerinnen oder eingetragene Partner;
c) Verwandte in gerader Linie und deren Ehegatten, deren eingetragene Partnerinnen oder eingetragene Partner;
d) Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, die im selben Haushalt leben.

[2] Dieser Normalarbeitsvertrag gilt ausserdem nicht für:

a) Arbeitnehmende, die ausschliesslich zur Beaufsichtigung von Kindern beschäftigt werden;
b) für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse;

1) SR 220
2) SG 211.100

c) für hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die dem öffentlichen Recht des Bundes, der Kantone, der Gemeinden, einem Gesamtarbeitsvertrag oder einem spezifischeren Normalarbeitsvertrag unterstehen;
d) Personen, die bei einer öffentlich-rechtlichen Organisation oder bei einer gemeinnützigen Organisation mit öffentlichem Auftrag angestellt sind;
e) Personen, die familienextern Kinder betreuen (Tagesfamilien, Mittagstisch).

§ 5 *Sachlicher Anwendungsbereich*

[1] Als hauswirtschaftliche Tätigkeiten gelten Arbeiten, die der allgemeinen Pflege des Haushalts dienen, insbesondere:

a) Reinigungsarbeiten;
b) Besorgung der Wäsche;
c) Einkaufen;
d) Kochen;
e) Mithilfe bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken;
f) Unterstützung von Betagten und Kranken in der Alltagsbewältigung;
g) Hausdienst und leichte Gartenarbeit.

[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.

§ 6 *Ergänzendes Recht*

[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.

§ 7 *Aushändigung des Normalarbeitsvertrages*

[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.
[2] Diese Pflicht besteht auch bei Änderungen dieses Normalarbeitsvertrages oder des NAV Hauswirtschaft Bund.

§ 8 *Geheimhaltungspflicht*

[1] Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, über alle Geschäftsverhältnisse und Personendaten, von denen sie durch ihre Tätigkeit Kenntnis erlangen, Stillschweigen zu bewahren.
[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.
[3] Es gelten überdies die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz (DSG) vom 19. Juni 1992.

II. Schutzbestimmungen

§ 9 *Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene*

[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.

§ 10 *Schwangere Frauen und stillende Mütter*

[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.

§ 11 *Jugendliche*

[1] Für Jugendliche gelten die Schutzbestimmungen des ArG und der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5) vom 28. September 2007 analog.

III. Probezeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 12 *Probezeit*

[1] Beim unbefristeten Arbeitsverhältnis gilt der erste Monat nach Antritt der Arbeit als Probezeit.
[2] Ist das Arbeitsverhältnis befristet, beträgt die Probezeit:

a) eine Woche bei einer Vertragsdauer von bis zu drei Monaten;
b) zwei Wochen bei einer Vertragsdauer von bis zu sechs Monaten oder
c) bei Arbeitsverhältnissen, die für länger als sechs Monate eingegangen sind, einen Monat.

[3] Durch schriftliche Abrede darf die Probezeit bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen und bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die für länger als sechs Monate eingegangen sind, höchstens auf drei Monate verlängert werden.

§ 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 bei 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 Arbeitsverhältnisses) gemäss den Art. 336 ff. OR.

§ 14 *Tod oder Heimeintritt der zu betreuenden Person im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung*

[1] Bei 24-Stunden-Betreuungsverhältnissen erlischt das Arbeitsverhältnis mit dem Tod oder Heimeintritt der zu betreuenden Person.
[2] Arbeitnehmende haben Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe dessen, was sie während eines Monats an Lohn erhalten hätten. Beim Tod der zu betreuenden Person richtet sich der Anspruch gegen die Erbschaft.
[3] Übersteigt der infolge vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwachsene Schaden die Entschädigung gemäss Abs. 2, so kann angemessener Ersatz verlangt werden.

§ 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.
[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.

§ 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.

IV. Arbeits- und Ruhezeit, Freie Tage und Ferien

§ 17 *Arbeitszeit*

[1] Arbeitszeit ist die Zeit, während der die Arbeitnehmenden aktive Arbeitseinsätze, namentlich hauswirtschaftliche Tätigkeiten, verrichten. Die Kinderbetreuung gilt ebenfalls als Arbeitszeit.
[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, Präsenzzeit und Ruhezeit sind entweder schriftlich zu vereinbaren oder in Einsatzplänen mindestens zwei Wochen im Voraus festzulegen.

§ 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.
[2] Als Präsenzzeit gilt auch die Rufbereitschaft, während der die Arbeitnehmenden ausserhalb des Hauses sein dürfen, bei Bedarf jederzeit telefonisch erreichbar und längstens innert 30 Minuten am Einsatzort sein müssen.

§ 19 *Pausen*

[1] Als Pause gilt die Zeit, während der die Arbeitnehmenden den Arbeitgebenden beziehungsweise der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung stehen und auch keine telefonische Rufbereitschaft leisten.
[2] Die Arbeitszeit 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.

§ 20 *Arbeits- und Präsenzzeit sowie Pausen im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung*

[1] Als Arbeitszeit zählt nur die aktive Arbeitszeit. Allfällige Einsätze während der Präsenzzeit gelten als Überstunden. Die tägliche Arbeitszeit beträgt 8,4 Stunden und die tägliche Präsenzzeit 11,6 Stunden. Die tägliche Gesamteinsatzzeit (aktive Arbeitszeit plus Präsenzzeit) darf somit nicht mehr als 20 Stunden betragen. Es müssen mindestens zwei Stunden Pause zusammenhängend bezogen werden.
[2] Es ist nicht zulässig, jemanden, der zur Erfüllung der Arbeitsleistung im Haushalt der zu betreuenden Person wohnt, nur für Präsenzzeit anzustellen.
[3] Bei häufigen Einsätzen während der Präsenzzeit (ab durchschnittlich zweimal pro Nacht) sind die Arbeitnehmenden lediglich mit einem 50 %-Pensum anstellbar. Die tägliche Arbeitszeit beträgt 4,2 Stunden und die tägliche Präsenzzeit 13,8 Stunden. Es ist den Arbeitnehmenden jeweils der Vormittag von 08.00 bis 14.00 Uhr als frei zu gewähren.
[4] Bei intensiven Betreuungssituationen muss monatlich eine Überprüfung der Situation für die Arbeitnehmenden stattfinden und bei Bedarf eine Anpassung der Betreuungsorganisation erfolgen. Die Höchstarbeitszeiten sind zu beachten.

§ 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.

§ 22 *Überstunden*

[1] Werden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus Überstunden angeordnet, so sind die Arbeitnehmenden zu deren Leistung so weit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und 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.

§ 23 *Überzeit*

[1] Als Überzeit gelten diejenigen Stunden, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden übersteigen.
[2] Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsanfalls überschritten werden.
[3] Die Überzeit darf im Kalenderjahr nicht mehr als 140 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.

§ 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 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.

§ 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, die Überstunden und die Überzeit aufführen.
[3] Die Arbeitszeiterfassung 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.

§ 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 vier 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 freien Tage 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.

§ 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 eingegangen werden oder solche Arbeit fest einbeziehen, kann der Lohnzuschlag direkt im entsprechend höheren Lohn enthalten sein. Dies muss schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart werden.
[3] Der Nationalfeiertag am 1. August und die vom Kanton festgelegten gesetzlichen Feiertage gelten als zusätzliche bezahlte freie Tage.
[4] Gesetzliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage.
[5] Feiertage, die während einer Krankheit, eines Unfalls, eines Mutterschaftsurlaubs oder eines Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienstes anfallen, können nicht nachbezogen werden.

§ 28 *Ferien*

[1] Es besteht folgender Anspruch auf bezahlte Ferien pro Dienstjahr:

a) Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr fünf Wochen,
b) Arbeitnehmende nach vollendetem 50. Altersjahr fünf Wochen,
c) alle übrigen Arbeitnehmenden vier Wochen.

[2] Für ein angebrochenes Dienstjahr und bei Teilzeitarbeit sind Ferien anteilsmässig zu gewähren.
[3] Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien und nehmen dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden soweit möglich Rücksicht.
[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.
[5] Befinden sich die Arbeitnehmenden mit den Arbeitgebenden beziehungsweise der zu betreuenden Person auf Reisen oder in den Ferien, so erhalten sie für diese Zeit den üblichen Lohn.
[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.

§ 29 *Ferienlohn*

[1] Die Ferien sind grundsätzlich effektiv zu beziehen und der anteilsmässige Ferienlohn ist im Zeitpunkt der Ferien auszurichten. Der Anteil Ferienlohn muss im Vertrag und auf der Lohnabrechnung ersichtlich sein.
[2] Der Ferienlohn wird bei einem Ferienanspruch von vier Wochen mit 8.33% und bei fünf Wochen mit 10.64% vom üblichen Lohn berechnet.

§ 30 *Bezahlter Urlaub*

[1] Die Arbeitnehmenden haben ohne Anrechnung an die Ferien oder freien Tage Anrecht auf bezahlten Urlaub bei folgenden Ereignissen:

a) drei Tage bei eigener Heirat oder Eintragung der eigenen Partnerschaft;
b) drei Tage bei Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Tod der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, die im selben Haushalt gelebt haben;
c) drei Tage bei Tod eines Kindes oder eines Elternteils;
d) 14 Tage bei Niederkunft der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder Lebenspartnerin, die im selben Haushalt lebt;
e) 14 Tage bei Adoption eines Kindes;
f) einen Tag bei Heirat oder Eintragung der Partnerschaft eines Eltern- oder Grosselternteils, Kindes oder Grosskindes oder Geschwisters;
g) einen Tag bei Tod von Geschwistern, Grosseltern, Grosskindern, Schwiegereltern, Schwägerin und Schwager;
h) einen Tag bei Wechsel der eigenen Wohnung.

§ 31 *Mutterschaftsurlaub*

[1] Die Arbeitnehmerin hat einen Anspruch auf mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub.

§ 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.

[3] Beim Festlegen der freien Tage und Pausen muss möglichst darauf Rücksicht genommen werden, dass von den Arbeitnehmenden gewünschte berufliche Weiterbildungen, insbesondere Sprachkurse, besucht werden können.

V. Lohn

§ 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 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.

§ 34 *Lohn für Präsenzzeit im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung*

[1] Die Präsenzzeit am Tag wie in der Nacht wird abhängig von der Berufsqualifikation und den Minimallöhnen gemäss Art. 5 NAV Hauswirtschaft Bund in Form von Pauschalen pro Monat wie folgt entlöhnt:

a) ohne Einsatz, bei Einsätzen am Tag oder bei unregelmässigen Einsätzen bis durchschnittlich dreimal wöchentlich pro Nacht basierend auf 25% der Minimalstundenlöhne:
   1. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit 1‘300 Franken;
   2. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung sowie bei gelernten Arbeitnehmenden mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) mit 1‘400 Franken;
   3. bei gelernten Arbeitnehmenden mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) mit 1‘550 Franken.

b) bei regelmässigen Einsätzen im Durchschnitt einmal pro Nacht basierend auf 35% der Minimalstundenlöhne:
   1. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit 1‘800 Franken;
   2. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung sowie bei gelernten Arbeitnehmenden mit EBA mit 2‘000 Franken;
   3. bei gelernten Arbeitnehmenden mit EFZ mit 2‘200 Franken.

c) bei häufigen Einsätzen im Durchschnitt ab zweimal pro Nacht basierend auf 50% der Minimalstundenlöhne:
   1. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit 3‘050 Franken;
   2. bei ungelernten Arbeitnehmenden mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung sowie bei gelernten Arbeitnehmenden mit EBA mit 3‘350 Franken;
   3. bei gelernten Arbeitnehmenden mit EFZ mit 3‘700 Franken.

[2] Der anwendbare Ansatz wird zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien vereinbart. Weicht die Anzahl der effektiv geleisteten Einsätze während mehr als einem Monat vom vereinbarten Ansatz ab, muss Letzterer angepasst werden.
[3] Mit der Pauschale ist die gesamte Präsenzzeit einschliesslich einer aktiven Arbeitszeit von 15 Minuten pro Einsatz abgegolten.

§ 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, gut geheizt und belüftet 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;

c) unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, bei welchem die Privatsphäre der Arbeitnehmenden geschützt bleibt, sofern im Haushalt der zu betreuenden Person ein entsprechender Internetzugang vorhanden ist.

[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 (AHVV) vom 31. Oktober 1947 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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, so bleiben sie zur Lohnzahlung verpflichtet, ohne dass die Arbeitnehmenden zur Nachleistung verpflichtet sind.

§ 39 *Lohn bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung*

[1] Arbeitnehmende, die wegen Gründen, die in ihrer Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amts, ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert sind, haben unter dem Vorbehalt von Regelungen über Versicherungsleistungen Anspruch auf Lohnfortzahlung in folgendem Umfang:

a) im 1. Dienstjahr ein Monat;

b) im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate;

c) im 4. bis 10. Dienstjahr drei Monate;

d) im 11. bis 15. Dienstjahr vier Monate;

e) im 16. bis 20. Dienstjahr fünf Monate;

f) ab dem 21. Dienstjahr sechs Monate.

[2] Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit ist unabhängig von der vereinbarten Dauer des Arbeitsvertrages ab Beginn des Arbeitsvertrages geschuldet.
[3] Ist die Arbeitnehmende wegen einer Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert, besteht die Lohnfortzahlungspflicht in gleichem Umfang.
[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.

§ 40 *Dienstaltersgeschenke*

[1] Arbeitnehmende haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke:

a) nach 5 Dienstjahren einen Fünftel des Brutto-Monatslohns oder viereinhalb Ferientage;
b) nach 10 Dienstjahren einen Drittel des Brutto-Monatslohns oder sieben Ferientage;
c) nach 15 Dienstjahren die Hälfte des Brutto-Monatslohns oder elf Ferientage;
d) nach 20 Dienstjahren drei Viertel des Brutto-Monatslohns oder 16,5 Ferientage;
e) nach 25 Dienstjahren einen Brutto-Monatslohn oder 21,5 Ferientage.

[2] Der Ferienanspruch wird bei Teilzeitpensen anteilsmässig reduziert.
[3] Die Bezugsart ist den Arbeitgebenden rechtzeitig zu Beginn des jeweiligen Dienstjahres mitzuteilen.

§ 41 *Abgangsentschädigung*

[1] Unterstehen Arbeitnehmende nicht der obligatorischen 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 zwei Brutto-Monatslöhne;
b) bei 26–30 Dienstjahren drei Brutto-Monatslöhne;
c) bei 31–35 Dienstjahren vier Brutto-Monatslöhne;
d) bei 36–40 Dienstjahren fünf Brutto-Monatslöhne;
e) bei über 40 Dienstjahren sechs Brutto-Monatslöhne.

VI. Versicherungen, Berufliche Vorsorge

§ 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. Die Beiträge für die Familienzulagen gehen zu Lasten der Arbeitgebenden.
[2] Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, den Arbeitgebenden über allfällige bestehende Arbeitsverhältnisse, insbesondere diejenigen im Ausland, zu informieren.

§ 43 *Krankenversicherung im Rahmen der 24-Stunden-Betreuung*

[1] Die Arbeitgebenden kontrollieren, ob die Arbeitnehmenden auf eigene Kosten die obligatorische Krankenpflegeversicherung gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG) vom 18. März 1994 abgeschlossen haben.

§ 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.

[2] Während einer allfälligen Wartefrist haben die Arbeitgebenden den vollständigen Brutto-Monatslohn maximal im Umfang von § 39 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.

§ 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.

§ 46 *Mutterschaftsversicherung*

[1] Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (EOG) vom 25. September 1952. Bei Arbeitnehmerinnen, welche davon nicht erfasst werden, richtet sich die Lohnfortzahlung nach der Regelung über die unverschuldete Arbeitsverhinderung.

§ 47 *Berufliche Vorsorge*

[1] Die Arbeitgebenden haben die der obligatorischen Vorsorge unterstehenden Arbeitnehmenden gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 bei einer Vorsorgeeinrichtung zu versichern.
[2] Die Arbeitgebenden übernehmen mindestens die halbe Prämie.

VII. Weisungsbefugnis und Haftung

§ 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.

§ 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.

VIII. Abweichungen, Streitigkeiten und Übergangsbestimmung

§ 50 *Abweichungen*

[1] Vom Normalarbeitsvertrag kann zuungunsten der Arbeitnehmenden nur 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.

§ 51 *Streitigkeiten*

[1] Für arbeitsrechtliche Streitigkeiten ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder am Ort, an dem die Arbeitnehmenden gewöhnlich die Arbeit verrichten, zuständig.
[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.

§ 52 *Übergangsbestimmung*

[1] Auf bereits bestehende Arbeitsverhältnisse ist dieser Normalarbeitsvertrag nach einer Übergangsfrist von sechs Monaten seit Inkrafttreten anwendbar. Während der Übergangsfrist gilt für Arbeitsverhältnisse, die dem bisherigen Normalarbeitsvertrag unterstanden, dieser weiter.

Schlussbestimmung

Dieser Normalarbeitsvertrag ist zu publizieren; er tritt am 1. Oktober 2020 in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt wird der Normalarbeitsvertrag für Hauspersonal im Kanton Basel-Stadt vom 20. November 1990 aufgehoben.