

Normalarbeitsvertrag für Hauspersonal im Kanton Basel-Stadt

Vom 20. November 1990 (Stand 1. Januar 2009)

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt,

gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 ¹⁾ und § 215 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch vom 27. April 1911 ²⁾,

erlässt folgenden Normalarbeitsvertrag für Hauspersonal im Kanton Basel-Stadt:

I. Geltungsbereich und Begriffsdefinitionen

§ 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.

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.

³⁾ Dieser Normalarbeitsvertrag ist nicht anwendbar auf vom Kanton vertraglich geregelte Lehrverhältnisse sowie auf Arbeitsverhältnisse des Bundes, des Kantons, der Gemeinden sowie der Landwirtschaft.

⁴⁾ Das Einigungsamt ³⁾ 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.

¹⁾ SR [220](#).

²⁾ SG [211.100](#).

³⁾ § 1 Abs. 4: Ausdruck «Gewerbe-Inspektorat» geändert in «Einigungsamt» durch RRB vom 13. 1. 1998 (wirksam seit 1. 1. 1998, publiziert am 17. 1. 1998).

§ 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.

² Als hauswirtschaftliche Arbeiten im Sinne von § 1 Abs. 1 gelten insbesondere:

- Reinigung des Haushaltes;
- Besorgung der Wäsche;
- Allgemeine Pflege des Haushaltes;
- Kochen.

II. Allgemeine gegenseitige Pflichten

§ 3 *Pflichten der Arbeitgeberschaft*

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).

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.

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.

§ 4 *Pflichten des Hauspersonals*

¹ Das Hauspersonal ist verpflichtet, seine Tätigkeit sorgfältig auszuüben. Es hat sich an die Hausordnung zu halten und ist zur Verschwiegenheit verpflichtet (Art. 321a OR).

§ 5 *Arbeitsort*

¹ Für Arbeiten ausserhalb des üblichen Arbeitsortes ist die Zustimmung des Hauspersonals erforderlich.

§ 6 *Teilzeitangestellte*

¹ 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.

III. Arbeits- und Ruhezeit, Freizeit, Ferien

§ 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.

³ An ganzen Arbeitstagen ist dem Hauspersonal eine zusammenhängende Ruhepause von einer bis zweieinhalb Stunden zu gewähren.

⁴ Nachtarbeit ist mit einem Zuschlag von 25% auf den Bruttolohn zu entschädigen. Als Nachtarbeit gilt die Zeit zwischen 21.00 und 06.00 Uhr.

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).

§ 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 Arbeitsleistung an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen eingegangen werden oder solche Arbeit fest einbeziehen, kann der Lohnzuschlag direkt im entsprechend höheren Lohn enthalten sein.

³ Hauspersonal, das an Sonn- und Feiertagen beschäftigt wird, ist die nötige freie Zeit zum Besuch des Gottesdienstes zu gewähren, wobei die Arbeiterschaft auf die einzelnen Konfessionen Rücksicht zu nehmen hat.

§ 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 Arbeiterschaft 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.

§ 10 *Weiterbildung*

¹ Die Arbeiterschaft fördert die berufliche Weiterbildung des Hauspersonals. Berufsbezogene Weiterbildung, die auf Veranlassung der Arbeiterschaft erfolgt, gilt als Arbeitszeit.

§ 11 *Ferien*

¹ Das Hauspersonal hat Anspruch auf folgende bezahlte Ferien pro Jahr:

- | | | |
|----|-------------------------------------|----------|
| a) | bis zum vollendeten 20. Altersjahr | 5 Wochen |
| b) | nach dem vollendeten 50. Altersjahr | 5 Wochen |
| c) | alles übrige Hauspersonal | 4 Wochen |

² Gesetzliche Feiertage dürfen nicht auf die Ferien angerechnet werden.

³ Die Arbeiterschaft 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).

⁴ Während der Ferien muss der Lohn sowie die Naturallohntschädigung nach den Ansätzen der AHV gewährt werden (Art. 329d OR). Die Naturallohntschädigung ist in jedem Fall vor Antritt der Ferien zu bezahlen, der Barlohn kann sowohl am üblichen Zahhtag als auch zusammen mit der Naturallohntschädigung im Voraus geleistet werden.

⁵ Die Zeit, während welcher sich das Hauspersonal mit der Arbeitgeberschaft auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt nicht als Ferienzeit.

IV. Entlohnung, Schadenersatz

§ 12 *Barlohn und Naturallohn*

¹ Es ist ein Bruttolohn zu vereinbaren, welcher die Gesamtentschädigung 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 Einigungsamt⁹⁾ 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 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).

⁹⁾ § 12 Abs. 2: Ausdruck «Gewerbe-Inspektorat» geändert in «Einigungsamt» durch RRB vom 13. 1. 1998 (wirksam seit 1. 1. 1998, publiziert am 17. 1. 1998).

§ 13 *Lohn bei unverschuldeter Verhinderung des Hauspersonals*

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):

- | | | |
|----|--|---------------------|
| a) | bis zu einer Arbeitsdauer von drei Monaten, vorbehaltlich lit. b | 1 Woche |
| b) | bis zu einer Arbeitsdauer von drei Monaten, wenn ein Arbeitsverhältnis für mehr als drei Monate vereinbart ist | 3 Wochen |
| c) | bei einer Arbeitsdauer von mehr als drei Monaten im 1. Dienstjahr | 4 Wochen |
| d) | im 2. und 3. Dienstjahr | 2 Monate |
| e) | im 4. und 10. Dienstjahr | 3 Monate |
| f) | im 11. und 15. Dienstjahr | 4 Monate |
| g) | im 16. bis 20. Dienstjahr | 5 Monate |
| h) | nach mehr als 20 Dienstjahren | mindestens 6 Monate |

² Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Hausangestellten hat die Arbeitgeberschaft den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

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.

⁴ Wohnt das Hauspersonal nicht bei der Arbeitgeberschaft, entfällt der Anspruch auf Pflege.

§ 14 *Bezahlte Absenzen*

¹ Das Hauspersonal hat bei folgenden Ereignissen Anrecht auf Freizeit, ohne dass ihm diese Tage an die Ferien oder die freien Tage angerechnet werden:

- | | | |
|----|--|------------|
| a) | Heirat des Hauspersonals. | 2 Tage |
| b) | Heirat von Söhnen, Töchtern, Geschwistern, Grosskindern | 1 Tag |
| c) | Niederkunft der Gattin oder Partnerin eines Hausangestellten | 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:⁵⁾
- | | | |
|-----|---|-----------|
| f1) | während der hierzu erforderlichen Zeit für Bestattung in Basel und Umgebung | bis ½ Tag |
| f2) | bei grösserer Entfernung | 1 Tag |
- g) Wohnungswechsel 1 Tag

§ 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 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).

² Bleibt das Hauspersonal ohne hinreichenden Grund der Arbeit fern, so hat es für diese Zeit keinen Lohnanspruch.

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

§ 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.

⁵⁾ Softwarebedingte, redaktionelle Einfügung von Gliederungsziffern und -buchstaben.

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 Arbeitgeberenschaft gekannt hat oder hätte kennen sollen (Art. 321e OR).

³ Die Arbeitgeberenschaft 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).

V. Versicherungen

§ 18 *Krankenversicherung (Krankenpflege und Krankentaggeld)*

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.

² Die Arbeitgeberenschaft 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 Arbeitgeberenschaft erhält, so kann sie die entsprechenden Beträge nach den Ansätzen der AHV vom Krankentaggeld in Abzug bringen.

§ 19 *Unfallversicherung*

¹ Jede einzelne Arbeitgeberenschaft hat das Hauspersonal, auch wenn es bei mehreren beschäftigt ist, gegen Unfälle zu versichern.

² Hauspersonal, dessen wöchentliche Arbeitszeit bei einer Arbeitgeberenschaft nicht mindestens zwölf Stunden ⁶⁾ 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 Arbeitgeberenschaft, die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung das Hauspersonal.

⁶⁾ § 19 Abs. 2: Seit 1. 1. 2000 müssen Arbeitnehmende gemäss Art. 13 UVV ab acht Wochenstunden für Nichtberufsunfälle versichert werden.

⁵ Die Arbeitgeberschaft hat den Lohn nicht zu entrichten, soweit die Unfallversicherung mindestens 80% des Lohnausfalles vergütet. § 18 Abs. 3 gilt sinngemäss.

§ 20 *AHV, IV, EO, ALV, FAK* ^{7) 8)}

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 Erwerbersatzordnung, 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. ⁹⁾

⁴ Die Beiträge für die Kinderzulagen (Familienausgleichskasse) gehen zu Lasten der Arbeitgeberschaft. ¹⁰⁾

§ 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.

VI. Antritt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 22 *Probezeit*

¹ 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).

⁷⁾ Seit 1. 1. 2000 müssen Arbeitnehmende gemäss Art. 13 UVV ab acht Wochenstunden für Nichtberufsunfälle versichert werden.

⁸⁾ § 20 Titel ergänzt durch RRB vom 11. 7. 1995 (wirksam seit 16. 7. 1995).

⁹⁾ § 20 Abs. 3 in der Fassung des RRB vom 11. 7. 1995 (wirksam seit 16. 7. 1995).

¹⁰⁾ § 20 Abs. 4 beigelegt durch RRB vom 11. 7. 1995 (wirksam seit 16. 7. 1995).

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.¹¹⁾

⁶ Das Erlöschen des Rechtes auf Benützung der Wohngelegenheit muss dem betroffenen Hauspersonal gemäss den Art. 266l–n OR durch schriftliche Kündigung auf dem vom Kanton genehmigten Formular durch die Arbeitgeberschaft ausdrücklich eröffnet werden.¹²⁾

§ 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 sechzehn 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.

§ 25 *Missbräuchliche Kündigung*

¹ Für die Bestimmungen über missbräuchliche Kündigung wird auf Art. 336 ff. OR verwiesen.

¹¹⁾ § 23 Abs. 5 letzter Satz beigelegt durch RRB vom 11. 7. 1995 (wirksam seit 16. 7. 1995).

¹²⁾ § 23 Abs. 6 beigelegt durch RRB vom 11. 7. 1995 (wirksam seit 16. 7. 1995).

§ 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.

§ 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).

§ 28 *Abgangsentschädigung*

¹ Endigt das Arbeitsverhältnis von mindestens 50 Jahre 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 Dienst- jahren	nach zurückgelegtem Altersjahr															
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
23	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4

24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6
30	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	7
32	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7
33	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7
34	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	8
35	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8	8
36	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8
37	6	6	6	6	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8
38	6	7	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
39	7	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
40	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

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

§ 29 Zeugnis

¹ 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).

VII. Schlussbestimmungen

§ 30 Auskunft

¹ Auskünfte über die Anwendung des Normalarbeitsvertrages können beim Einigungsamt ¹³⁾ eingeholt werden. Ebenso ist dort der Text des Normalarbeitsvertrages erhältlich.

§ 31 Schriftenkontrolle, Migrationsamt und Steuerverwaltung ¹⁴⁾

¹ Arbeitgeberschaft und Hauspersonal haben die Vorschriften über die Einwohnerkontrolle (Schriftenabgabe) zu beachten.

¹³⁾ § 30: Ausdruck «Amt für Gewerbe, Industrie und Berufsbildung» geändert in «Einigungsamt» durch RRB vom 13. 1. 1998 (wirksam seit 1. 1. 1998, publiziert am 17. 1. 1998).

¹⁴⁾ § 31 Titel geändert durch § 3 Ziff. 28 der Zuständigkeitsverordnung vom 9. 12. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009, publiziert am 18. 3. 2009, SG 153.110).

² Eine Arbeitgeberschaft, die ausländisches Hauspersonal anstellen will, hat sich vor Vertragsabschluss beim Migrationsamt, beim Arbeitsamt und bei der Steuerverwaltung über die erforderlichen Bewilligungen und Auflagen zu erkundigen.¹⁵⁾

§ 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.

§ 33 *Aufgehobene Normalarbeitsverträge*

¹ Durch diesen Normalarbeitsvertrag werden aufgehoben:

- a) Normalarbeitsvertrag für Hausangestellte im Kanton Basel-Stadt vom 15. Januar 1974;
- b) Normalarbeitsvertrag für Teilzeitarbeitnehmerinnen im Hausdienst im Kanton Basel-Stadt vom 15. Januar 1974.

§ 34 *Inkrafttreten*

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag ist zu publizieren; er wird am 1. Januar 1991 wirksam.

¹⁵⁾ § 31 Abs. 2 geändert durch § 3 Ziff. 28 der Zuständigkeitsverordnung vom 9. 12. 2008 (wirksam seit 1. 1. 2009, publiziert am 18. 3. 2009, SG 153.110).