

# Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Hauspersonal

Vom 15. Dezember 1998 (Stand 1. Januar 2015)

---

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft,

gestützt auf § 3 des Gesetzes über die Einführung des Obligationenrechts vom 19. November 1981<sup>1)</sup> (EG OR),

beschliesst:

## 1 Allgemeine Bestimmungen

### § 1 Örtlicher und sachlicher Geltungsbereich

<sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag (NAV) findet Anwendung auf alle im Kanton Basel-Landschaft bestehenden Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden (nachfolgend Hauspersonal genannt), die ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten in einem Privathaushalt oder einem Kollektivhaushalt (Pension, Heim oder Krankenhaus) verrichten.

<sup>2</sup> Hauswirtschaftliche Praktika und «Au-pair»-Verhältnisse sind eingeschlossen.

<sup>3</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag ist nicht anwendbar auf vom Kanton vertraglich geregelte Lehrverhältnisse, auf Arbeitsverhältnisse des Bundes, des Kantons oder der Gemeinden, sowie für Arbeitnehmende in der Landwirtschaft.

<sup>4</sup> Soweit zwischen den Parteien im Rahmen des Gesetzes nicht etwas anderes vereinbart wird, gelten die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse.

<sup>5</sup> Vereinbarungen, die von den Regeln dieses Normalarbeitsvertrages zuungunsten des Hauspersonals abweichen, bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form.

<sup>6</sup> Wo weder durch diesen Normalarbeitsvertrag noch durch Parteiabrede etwas Besonderes geregelt wird, gelten die Bestimmungen des OR.

---

1) GS 28.87, aufgehoben per 1. April 2003 und ersetzt durch die Fassung vom 17. Oktober 2002, GS 34.0809, SGS [212](#)

## **§ 2 Persönlicher Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Als Hauspersonal gelten alle Personen, die voll- oder teilweise im Hausdienst gegen Entgelt beschäftigt sind, gleichgültig, ob sie bei der Arbeitgeberschaft wohnen oder nicht.

<sup>2</sup> Als hauswirtschaftliche Arbeiten im Sinne von § 1 Absatz 1 dieser Verordnung gelten insbesondere:

- a. das Leiten eines Haushaltes;
- b. Reinigungsarbeiten im Haushalt;
- c. die Besorgung der Wäsche;
- d. die allgemeine Pflege des Haushaltes;
- e. das Kochen;
- f. die Mithilfe bei der Kindererziehung.

## **§ 3 Allgemeine gegenseitige Pflichten**

<sup>1</sup> Arbeitgeberschaft und Hauspersonal haben in ihren gegenseitigen Beziehungen die Regeln des Anstandes und der Achtung der Persönlichkeit sowie die Pflicht der Verschwiegenheit zu wahren.

<sup>2</sup> Das Hauspersonal ist verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig, nach bestem Können und im Interesse der Arbeitgeberschaft zu verrichten. Es muss sich an die Hausordnung halten.

<sup>3</sup> Gegen Unfall- und Krankheitsgefahren trifft die Arbeitgeberschaft die notwendigen und zumutbaren Schutzmassnahmen.

<sup>4</sup> Bei Hauspersonal, das durch 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.

## **2 Arbeits- und Ruhezeit, Freizeit, Sonn- und Feiertage, Ferien, Weiterbildung**

### **§ 4 Arbeits- und Ruhezeit**

<sup>1</sup> Falls nichts anderes vereinbart ist, beträgt die Höchstarbeitszeit pro Woche für

- a. Hauspersonal, Volontärinnen bzw. Volontäre: 42 Stunden;
- b. Au-pair-Personal: 25 Stunden.

<sup>2</sup> Dem Hauspersonal ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

<sup>3</sup> Die Ruhezeit kann für erwachsenes Hauspersonal einmal in der Woche bis auf 8 Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von 8 Stunden im Durchschnitt von 2 Wochen eingehalten wird.

<sup>4</sup> Bei Jugendlichen bis zum vollendeten 19. Altersjahr muss eine zusammenhängende Ruhezeit von 12 Stunden eingehalten werden. In Ausnahmefällen dürfen Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr bis spätestens 20 Uhr und Jugendliche von mehr als 16 Jahren bis spätestens 22 Uhr beschäftigt werden.

<sup>5</sup> Zum Hüten der Kinder am Abend darf das Hauspersonal höchstens zweimal in der Woche angehalten werden. Diese Betreuungszeit gilt als Arbeitszeit und ist zu kompensieren oder als Überstundenarbeit zu vergüten.

<sup>6</sup> Au-pair-Personal darf in der Regel nur halbtags im Haushalt mithelfen, die übrige Zeit soll der sprachlichen Aus- und Weiterbildung dienen.

<sup>7</sup> Nachtarbeit in der Zeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr ist nur in Ausnahmefällen zulässig und mit einem Zuschlag von 25% auf den Bruttolohn zu vergüten.

## § 5 Überstunden

<sup>1</sup> Werden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus Überstunden angeordnet, so ist das Hauspersonal zu deren Leistung soweit verpflichtet, als es diese zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden können.

<sup>2</sup> Überstundenarbeit ist durch Freizeit auszugleichen. Ist eine Zeitkompensation nicht möglich, ist Lohn zu bezahlen, der sich nach dem Bruttolohn inklusive Naturallohn bemisst. Zusätzlich zum Lohn ist ein Zuschlag von mindestens 25% zu entrichten.

<sup>3</sup> Bei Jugendlichen bis zum vollendeten 19. Altersjahr ist die Überstundenarbeit in allen Fällen durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

## § 6 Freizeit

<sup>1</sup> Dem Hauspersonal sind jede Woche 2 freie Tage, in der Regel der Sonntag sowie ein freier Werktag oder 2 halbe Werktage, zu gewähren. Ein halber freier Tag soll in der Regel nachmittags um 14.00 Uhr beginnen und den Abend miteinschliessen.

<sup>2</sup> Kann nicht regelmässig ein ganzer Sonntag freigegeben werden, ist ein Werktag als entsprechender wöchentlicher Ruhetag einzuräumen.

<sup>3</sup> Mindestens einmal im Monat ist die wöchentliche Freizeit von 2 Tagen zusammenhängend zu gewähren.

<sup>4</sup> Das bei der Arbeitgeberschaft wohnende Hauspersonal hat auch an den freien Tagen und Halbtagen gemäss Absatz 1 Anspruch auf die übliche Verpflegung. Auf Wunsch des Hauspersonals ist an deren Stelle eine Barvergütung für nicht bezogene Mahlzeiten zu gewähren, die sich nach den Verpflegungsansätzen der AHV richtet.

## § 7 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

<sup>1</sup> Wenn das Hauspersonal an einem nicht auf einen Sonntag fallenden gesetzlich anerkannten Feiertag arbeitet, ist ihm dafür ein zusätzlicher freier Tag einzuräumen.

<sup>2</sup> Mindestens einmal im Jahr sind 2 aufeinanderfolgende Feiertage zusammenhängend freizugeben.

<sup>3</sup> An Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit auf das dringend Notwendige zu beschränken. Der zu entrichtende Lohn bemisst sich nach dem Bruttolohn inklusive Naturallohn und einem Zuschlag von mindestens 50%.

<sup>4</sup> Bei Arbeitsverhältnissen, die ausschliesslich für die Arbeitsleistung an Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen eingegangen werden oder solche Arbeit fest einbeziehen, kann der Lohnzuschlag direkt in den entsprechend höheren Lohn eingerechnet werden.

<sup>5</sup> Jugendliche bis zum vollendeten 19. Lebensjahr dürfen an Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden.

## § 8 Bezahlte Absenzen

<sup>1</sup> Das Hauspersonal hat bei folgenden Ereignissen Anspruch auf bezahlte Urlaubstage, die nicht an die Ferien- oder Ruhetage angerechnet werden:

- a. \* Heirat oder Eintragung der Partnerschaft
  1. eigene Heirat oder Eintragung der eigenen Partnerschaft: 2 Tage
  2. Heirat oder Eintragung der Partnerschaft von Familienangehörigen (Eltern, Geschwistern, Kindern, Grosskindern): 1 Tag
- b. Geburt eines eigenen Kindes: 1 Tag
- c. Wohnungswechsel: 1 Tag
- d. \* Todesfall von Ehepartnerin oder Ehepartner, eingetragener Partnerin oder eingetragendem Partner, faktischer Lebenspartnerin oder faktischem Lebenspartner, Kindern, Eltern, Geschwistern oder Schwiegereltern,
  1. sofern die verstorbene Person in derselben Familiengemeinschaft oder Lebensgemeinschaft gelebt hat bis: 3 Tage
  2. sofern keine Familiengemeinschaft oder Lebensgemeinschaft bestand: 1 Tag
- e. Erkrankung von Angehörigen, sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt bis: 2 Tage

## § 9 Arztbesuche

<sup>1</sup> Bei Vollzeitbeschäftigten und bei Teilzeitbeschäftigten mit einem Pensum von mindestens 70% wird die für ärztliche und zahnärztliche Behandlung erforderliche Zeit als Arbeitszeit angerechnet.

<sup>2</sup> Bei mehr als 2 Behandlungen pro Woche kann eine Verrechnung mit der Freizeit stattfinden.

## § 10 Ferienanspruch

<sup>1</sup> Das Hauspersonal hat Anspruch auf folgende bezahlte Ferien pro Jahr:

- a. bis zum vollendeten 20. Altersjahr: 5 Wochen;
- b. zwischen dem vollendeten 20. und dem vollendeten 50. Altersjahr: 4 Wochen;
- c. nach dem vollendeten 50. Altersjahr: 5 Wochen.

<sup>2</sup> Im Eintritts- und Austrittsjahr wird der Anspruch anteilmässig (pro rata) berechnet. Teilzeitbeschäftigte haben prozentual den gleichen Ferienanspruch wie Vollzeitbeschäftigte (4 oder 5 Wochen).

## § 11 Zeitpunkt der Ferien

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberschaft kann den Zeitpunkt der Ferien bestimmen. Sie nimmt dabei auf die Wünsche des Hauspersonals soweit wie möglich Rücksicht.

<sup>2</sup> Die Ferien sind im Verlaufe des betreffenden Anstellungsjahres zu gewähren. Mindestens 2 Wochen müssen zusammenhängend gewährt werden.

<sup>3</sup> Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Ferien nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Vorbehalten bleibt § 13 Absatz 2.

## § 12 Kürzung des Ferienanspruches

<sup>1</sup> Bei Verhinderung des Hauspersonals an der Arbeitsleistung infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten bis insgesamt 2 Monate im Kalenderjahr dürfen die Ferien nicht gekürzt werden. Bei längerer Arbeitsunfähigkeit kann die Arbeitgeberschaft die Ferien für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung um 1/12 kürzen.

## § 13 Vergütung der Ferien

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberschaft hat dem Hauspersonal für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn und eine angemessene Naturallohnvergütung gemäss den Verpflegungs-Ansätzen der AHV zu entrichten. Die Naturallohnvergütung ist vor Antritt der Ferien, der Lohn am üblichen Zahltag zu überweisen.

<sup>2</sup> Für Teilzeitangestellte im Stundenlohn mit unregelmässiger Beschäftigung kann der auf die Ferienzeit entfallende Lohnanspruch zusammen mit dem Stundenlohn ausbezahlt werden, sofern dies in der Lohnabrechnung schriftlich ausgewiesen und das Feriengeld separat aufgeführt wird. Der Zuschlag für das Feriengeld beträgt:

- a. bei 4 Wochen Ferien 8,33% des Stundenlohnes;
- b. bei 5 Wochen Ferien 10,64% des Stundenlohnes.

## **§ 14 Weiterbildung**

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberschaft fördert die fachliche Weiterbildung des Hauspersonals.

## **3 Entlohnung, Schadenersatz**

### **§ 15 Bar- und Naturallohn**

<sup>1</sup> Der Bruttolohn besteht in der Regel bei Vollzeitbeschäftigten aus Bar- und Naturallohn. Wird der Naturallohn (Unterkunft und Verpflegung) nicht vollständig geleistet, so tritt an seine Stelle eine entsprechende Barvergütung nach den Ansätzen der AHV.

<sup>2</sup> Bei Abschluss des Arbeitsvertrages ist der Bruttolohn schriftlich zu vereinbaren. Dabei ist festzulegen, ob und in welchem Umfang Naturallohnleistungen von der Arbeitgeberschaft entrichtet werden. Dem Hauspersonal ist ein Exemplar des Normalarbeitsvertrages auszuhändigen.

<sup>3</sup> Die Lohnzahlung erfolgt jeweils am Ende des Monats. Dem Hauspersonal ist eine schriftliche Lohnabrechnung abzugeben.

<sup>4</sup> Die dem Hauspersonal zur Verfügung gestellte Unterkunft muss angemessen sein.

<sup>5</sup> Die Verpflegung muss gesund und ausreichend sein.

### **§ 16 Verzug der Arbeitgeberschaft**

<sup>1</sup> Verzichtet die Arbeitgeberschaft aus von ihr zu vertretenden Gründen 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 Verpflegungs-Ansätzen der AHV zu entrichten, ohne dass das Hauspersonal zur Nachleistung verpflichtet ist.

<sup>2</sup> Verweigert die Arbeitgeberschaft dem Hauspersonal ohne hinreichenden Grund den Antritt der Arbeitsstelle, so hat dieses ohne Verpflichtung zur Nachleistung Anspruch auf 1/4 des Bruttolohnes für einen Monat. Ausserdem hat es Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

### **§ 17 Lohn bei verschuldeter Verhinderung des Hauspersonals**

<sup>1</sup> Bleibt das Hauspersonal ohne hinreichenden Grund der Arbeit fern, so hat es für diese Zeit keinen Lohnanspruch.

## § 18 Lohn bei unverschuldeter Verhinderung des Hauspersonals

<sup>1</sup> Wird das Hauspersonal ohne Verschulden durch Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes an der Arbeitsleistung verhindert, so hat es in folgendem Umfang Anspruch auf Lohnfortzahlung, Unterhalt und eventuelle Pflege, soweit nicht die Kranken- oder Unfallversicherung dafür aufkommt:

- a. in den ersten 3 Anstellungsmonaten insgesamt 1 Woche;
- b. danach im 1. Anstellungsjahr insgesamt 3 Wochen;
- c. im 2. und 3. Anstellungsjahr insgesamt je 2 Monate;
- d. im 4. bis 10. Anstellungsjahr insgesamt je 3 Monate;
- e. im 11. bis 15. Anstellungsjahr insgesamt je 4 Monate;
- f. im 16. bis 20. Anstellungsjahr insgesamt je 5 Monate;
- g. ab 21. Anstellungsjahr insgesamt je 6 Monate.

<sup>2</sup> Arbeitsunfähigkeit wegen Schwangerschaft und Niederkunft zählt als Krankheit. Es besteht kein weiterer Lohnanspruch.

<sup>3</sup> Wohnt das Hauspersonal nicht bei der Arbeitgeberschaft, entfällt der Anspruch auf die Pflege.

<sup>4</sup> Ist das Hauspersonal aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Arbeitgeberschaft ab dem 3. Tag der Absenz ein ärztliches Zeugnis verlangen. In Zweifelsfällen kann die Arbeitgeberschaft auf ihre Kosten die Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit durch eine von ihr zu bestimmende Vertrauensärzteschaft verlangen.

<sup>5</sup> Die Arbeitgeberschaft hat den Lohn gemäss Absatz 1 und 2 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 aufeinanderfolgenden Tagen mindestens 80% des Bruttolohnes erbringt, auch wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst worden ist.

<sup>6</sup> Falls das Hauspersonal während der Krankheit Naturallohnleistungen der Arbeitgeberschaft erhält, so kann diese die entsprechenden Beträge nach den Ansätzen der AHV vom Krankentaggeld in Abzug bringen.

## § 19 Schadenersatz

<sup>1</sup> Das Hauspersonal ist für den Schaden verantwortlich, den es absichtlich oder fahrlässig der Arbeitgeberschaft zufügt. Das Mass der Sorgfalt, für die das Hauspersonal einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zur Ausführung der Arbeiten verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Hauspersonals, welche die Arbeitgeberschaft gekannt hat oder hätte kennen müssen.

<sup>2</sup> Die Ersatzpflicht ist auf höchstens die Hälfte eines monatlichen Barlohnes beschränkt.

## § 20 Verrechnung von Schadenersatzforderungen

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberschaft darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese pfändbar ist, jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.

## 4 Schwangerschaft und Mutterschaft

### § 21 Beschäftigung und Schutz

<sup>1</sup> Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberschaft hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des ungeborenen Kindes nicht beeinträchtigt werden.

<sup>3</sup> Schwangere dürfen auf blosser Anzeige an die Arbeitgeberschaft von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben.

<sup>4</sup> Schwangere Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr beschäftigt werden. Ab der 8. Woche vor der Niederkunft dürfen sie nicht zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr beschäftigt werden.

<sup>5</sup> Weibliches Hauspersonal darf nach der Niederkunft während 8 Wochen nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit seinem Einverständnis beschäftigt werden.

## 5 Versicherungen

### § 22 Unfallversicherung

<sup>1</sup> Gemäss dem Bundesgesetz vom 20. März 1981<sup>1)</sup> über die Unfallversicherung (UVG) hat die Arbeitgeberschaft das Hauspersonal gegen Berufs-, Nichtberufsunfälle und Berufskrankheiten zu versichern.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberschaft hat das teilzeitbeschäftigte Hauspersonal, welches weniger als 8 Stunden pro Woche arbeitet, nur gegen Berufsunfälle und -krankheiten zu versichern.\*

<sup>3</sup> Die Arbeitgeberschaft übernimmt die Prämie für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und -krankheiten. Die Prämie für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle kann sie zur Hälfte jeweils Ende des Monats vom Lohnguthaben des Hauspersonals in Abzug bringen.

---

1) [SR 832.20](#)

## § 23 Berufliche Vorsorge

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberschaft ist verpflichtet, das Hauspersonal, welches das 17. Altersjahr vollendet hat, nach den Vorschriften des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982<sup>2)</sup> über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) bei einer registrierten Vorsorgeeinrichtung zu versichern. Sie hat das Hauspersonal dann zu versichern, wenn das Arbeitsverhältnis für eine Dauer von mehr als 3 Monaten eingegangen worden ist und der Bruttolohn inklusive Naturallohn die Mindesthöhe des koordinierten Lohnes gemäss den Bestimmungen des BVG erreicht.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberschaft hat mindestens gleich hohe Beiträge zu entrichten wie das Hauspersonal.

## 6 Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### § 24 Probezeit

<sup>1</sup> Der erste Monat nach Antritt der Arbeit gilt als Probezeit, während welcher es beiden Parteien freisteht, das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 7 Tagen aufzulösen.

### § 25 Kündigung

<sup>1</sup> Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Sie muss schriftlich begründet werden, wenn die andere Partei dies verlangt.

<sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im 1. Anstellungsjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im 2. bis und mit dem 9. Anstellungsjahr mit einer Frist von 2 Monaten und danach mit einer Frist von 3 Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

<sup>3</sup> Die Arbeitgeberschaft hat sowohl dem vollzeitbeschäftigten als auch dem teilzeitbeschäftigten Hauspersonal nach erfolgter Kündigung für das Aufsuchen einer anderen Stelle ausserhalb der normalen Freizeit die angemessene Zeit einzuräumen. Das Hauspersonal hat jedoch die Interessen der Arbeitgeberschaft zu berücksichtigen.

### § 26 Kündigung zur Unzeit

<sup>1</sup> Gemäss Artikel 336 c OR darf die Arbeitgeberschaft das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nicht kündigen:

- a. während das Hauspersonal Zivildienst, Militärdienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet sowie, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher;

---

2) SR [831.40](#)

- b. während das Hauspersonal ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im 1. Anstellungsjahr während 30 Tagen, ab 2. bis und mit 5. Anstellungsjahr während 90 Tagen und ab 6. Anstellungsjahr während 180 Tagen;
- c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft.

<sup>2</sup> Die Kündigung, die in dieser Sperrfrist ausgesprochen wird, ist nichtig. Ist sie vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und spätestens nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

### **§ 27      Sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

<sup>1</sup> Aus wichtigen Gründen können sowohl das Hauspersonal als auch die Arbeitgeberschaft das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos auflösen.

<sup>2</sup> Als wichtiger Grund ist namentlich jeder Umstand anzusehen, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Person nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

<sup>3</sup> Liegen die wichtigen Gründe der Vertragsauflösung im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten.

<sup>4</sup> Die fristlose Entlassung von minderjährigem Hauspersonal ist dessen gesetzlicher Vertretung sofort anzuzeigen.

### **§ 28      Folgen bei ungerechtfertigter Entlassung**

<sup>1</sup> Entlässt die Arbeitgeberschaft das Hauspersonal fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieses Anspruch auf Ersatz dessen, was es verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.

<sup>2</sup> Das Hauspersonal muss sich daran anrechnen lassen, was es infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was es durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

<sup>3</sup> Der Richter kann die Arbeitgeberschaft verpflichten, dem Hauspersonal eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen nach Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Hauspersonals für 6 Monate nicht übersteigen.

### **§ 29 Folgen bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle**

<sup>1</sup> Tritt das Hauspersonal ohne wichtigen Grund die Stelle nicht an oder verlässt es diese ohne wichtigen Grund und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, so hat die Arbeitgeberschaft Anspruch auf eine Entschädigung, die 1/4 des Barlohnes für einen Monat entspricht. Ausserdem hat sie Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

<sup>2</sup> Ist der Arbeitgeberschaft kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss Absatz 1 entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

<sup>3</sup> Wird der Anspruch auf Entschädigung nicht verrechnet, so ist dieser durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Stelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

### **§ 30 Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Todesfall**

<sup>1</sup> Mit dem Tod des Hauspersonals hat die Arbeitgeberschaft den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Anstellungsdauer für 2 weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern das Hauspersonal eine Ehepartnerin bzw. einen Ehepartner oder eine Partnerin bzw. einen Partner in eingetragener Partnerschaft oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber es eine Unterstützungspflicht erfüllt hat. \*

<sup>2</sup> Mit dem Tod der Arbeitgeberschaft geht das Arbeitsverhältnis auf deren Erben über.

### **§ 31 Abgangsentschädigung**

<sup>1</sup> Endigt das Arbeitsverhältnis des mindestens 50 Jahre alten Hauspersonals nach 20 oder mehr Dienstjahren, so hat ihm die Arbeitgeberschaft eine Abgangsentschädigung in folgender Höhe auszurichten:

- a. nach 20 Dienstjahren: 2 Bruttolöhne;
- b. nach 25 Dienstjahren: 4 Bruttolöhne;
- c. nach 30 Dienstjahren: 6 Bruttolöhne;
- d. nach 35 Dienstjahren: 8 Bruttolöhne.

<sup>2</sup> Als Bruttolohn gilt der zuletzt bezogene Monatslohn inklusive Naturallohn bei voller Arbeitsfähigkeit.

<sup>3</sup> Die sich aus Arbeitgeberbeiträgen ergebenden Leistungen einer Personalfürsorgeeinrichtung können auf die Abgangsentschädigung angerechnet werden.

<sup>4</sup> Beim Tod des Hauspersonals fällt die Abgangsentschädigung den Erben zu, gegenüber denen es unterstützungspflichtig war.

## § 32 Zeugnis

<sup>1</sup> Das Hauspersonal kann jederzeit von der Arbeitgeberschaft ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten ausspricht.

<sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen des Hauspersonals hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

## 7 Schlussbestimmungen

### § 33 Streitigkeiten und Auskunftsstellen

<sup>1</sup> Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind beim zuständigen Zivilkreisgericht anhängig zu machen. \*

<sup>2</sup> Auskünfte über die Anwendung des Normalarbeitsvertrages können beim KIGA, Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit, in Pratteln eingeholt werden. Ebenso können dort auch Exemplare dieses Normalarbeitsvertrages bezogen werden.

### § 34 Schriftenkontrolle, Arbeitsbewilligung

<sup>1</sup> Arbeitgeberschaft und Hauspersonal haben die Vorschriften über die Einwohnerkontrolle (Schriftenabgabe), die Beitragspflicht an AHV, IV und BVG sowie die Erwerb ersatzordnung (EO) zu beachten.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberschaft, die ausländisches Personal anstellen will, hat sich vor Vertragsabschluss beim Amt für Migration und beim Kantonalen Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit über die erforderlichen Bewilligungen und Auflagen zu erkundigen. \*

### § 35 Aufhebung bisherigen Rechts

<sup>1</sup> Durch diesen Normalarbeitsvertrag werden aufgehoben:

- a. Normalarbeitsvertrag vom 9. Dezember 1975<sup>1)</sup> für weibliche Hausangestellte;
- b. Normalarbeitsvertrag vom 9. Dezember 1975<sup>2)</sup> für Teilzeitarbeitnehmerinnen im Hausdienst.

### § 36 Inkrafttreten

<sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 1999 in Kraft.

1) GS 25.1023, SGS 212.32

2) GS 15.1035, SGS 212.33

**Änderungstabelle - Nach Beschluss**

Beschluss	Inkraft seit	Element	Wirkung	Publiziert mit
15.12.1998	01.01.1999	Erlass	Erstfassung	GS 33.0455
26.02.2002	01.01.2002	§ 22 Abs. 2	geändert	GS 34.439
19.12.2006	01.01.2007	§ 8 Abs. 1, lit. a.	geändert	GS 35.1105
19.12.2006	01.01.2007	§ 8 Abs. 1, lit. d.	geändert	GS 35.1105
19.12.2006	01.01.2007	§ 30 Abs. 1	geändert	GS 35.1105
15.01.2013	01.03.2013	§ 34 Abs. 2	geändert	wg. GS 38.12
28.10.2014	01.01.2015	§ 33 Abs. 1	geändert	GS 2014.107

**Änderungstabelle - Nach Artikel**

Element	Beschluss	Inkraft seit	Wirkung	Publiziert mit
Erlass	15.12.1998	01.01.1999	Erstfassung	GS 33.0455
§ 8 Abs. 1, lit. a.	19.12.2006	01.01.2007	geändert	GS 35.1105
§ 8 Abs. 1, lit. d.	19.12.2006	01.01.2007	geändert	GS 35.1105
§ 22 Abs. 2	26.02.2002	01.01.2002	geändert	GS 34.439
§ 30 Abs. 1	19.12.2006	01.01.2007	geändert	GS 35.1105
§ 33 Abs. 1	28.10.2014	01.01.2015	geändert	GS 2014.107
§ 34 Abs. 2	15.01.2013	01.03.2013	geändert	wg. GS 38.12