



Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt

Amt für Wirtschaft und Arbeit

Arbeitsbedingungen: Ein Überblick

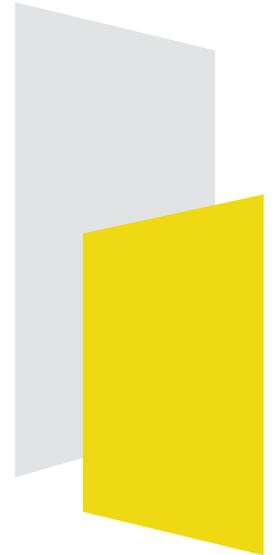
Sandra Rigassi, Leiterin Abteilung Arbeitsbeziehungen
Carmen Hänggi, Teamleiterin Rechtsberatung / Flankierende
Massnahmen
Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton Basel- Stadt

Erziehungsdepartement Basel-Stadt, Fachstelle Tagesbetreuung 18.11.2019



Übersicht

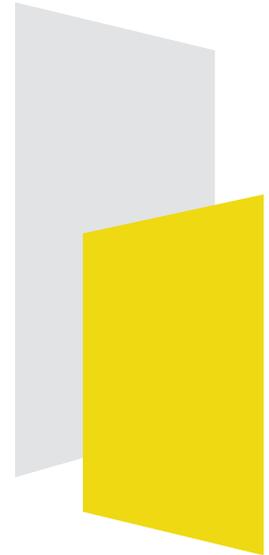
1. Arbeitsbedingungen / Quellen
2. Arbeitsvertrag
3. Branchenübliche Anstellungsbedingungen
4. Kündigung
5. Unverschuldete Arbeitsverhinderung / Lohnfortzahlung
6. Ferien und Feiertage
7. Mehrarbeit
8. Schwangerschaft / Mutterschaft
9. Arbeitszeugnis
10. Arbeit auf Abruf / Stundenlohnverträge
11. Arbeitsgesetz
12. Rechtsberatung
13. Schlichtungsstelle für arbeitsrechtliche Angelegenheiten
14. Wichtige Adressen



1. Arbeitsbedingungen

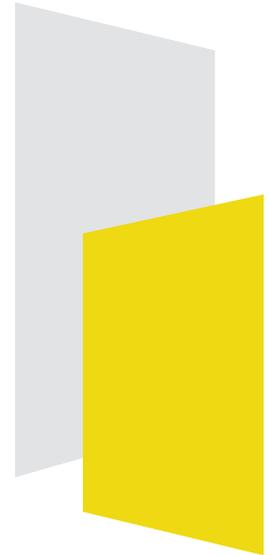
Zu den Arbeitsbedingungen gehören Regelungen zu

- Lohn
- Probezeit
- Arbeitsort
- Arbeitszeit
- Ruhezeit
- Ferien
- Mehrarbeit
- Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit
- Sozialleistungen
- Arbeitssicherheit
- Gesundheitsschutz
- Kündigungsschutz



1. Quellen

- **Obligationenrecht (OR): → Auskunft durch Rechtsberatung AWA**
in der Regel Minimalvorschriften
zugunsten des Arbeitnehmenden abänderbar
- **Arbeitsgesetz (ArG): → Auskunft durch Arbeitsinspektorat AWA**
öffentliches Recht
zwingende Regelungen, vertraglich nicht änderbar
- **Gesamtarbeitsverträge (GAV):**
Allgemeinverbindlich, nicht allgemeinverbindlich
Aushändigung des GAV bei Stellenantritt an den Arbeitnehmenden
- **Normalarbeitsverträge (NAV):**
Mindestlöhne oder Arbeitsbedingungen



2. Arbeitsvertrag

2.1 Form und Inhalt

Der Arbeitsvertrag kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden.

2.2 Lohn

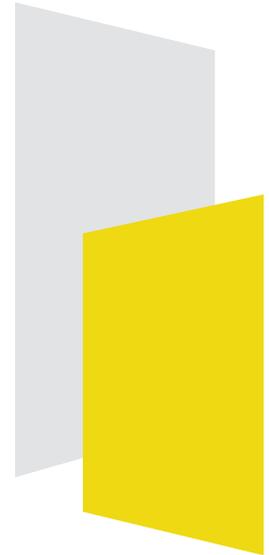
Die Schweiz kennt keine generellen Mindestlöhne

2.3 Dreizehnter Monatslohn

Ein 13. Monatslohn ist nicht gesetzlich vorgeschrieben.

2.4 Probezeit

Maximal 3 Monate



3. Branchenübliche Anstellungsbedingungen

3.1 Tripartite Kommission (TPK)

- beobachtet den Arbeitsmarkt
- überprüft die Einhaltung der ort- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen
- nimmt Meldungen über Lohnunterbietungen entgegen

Stellt sie Missbräuche fest, leitet sie eine Untersuchung ein.

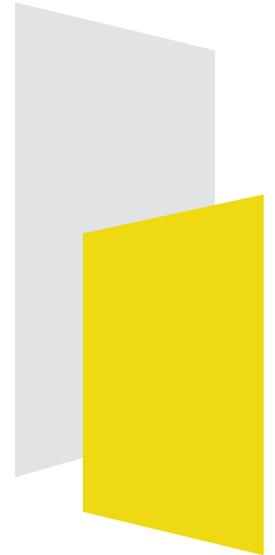
Die Geschäftsstelle der TPK ist beim Amt für Wirtschaft und Arbeit im Bereich Arbeitsbedingungen angegliedert.



3. Branchenübliche Anstellungsbedingungen

3.2 Überprüfung durch die Geschäftsstelle TPK

- Schriftliche Aufforderung, Dokumente einzureichen
- Kontrolle der Löhne (Stichproben)
- Falls Stichproben Unregelmässigkeiten ergeben: erweiterte Kontrolle
- Bei Feststellung Lohnverstösse: Mitteilung an Firma, Anpassung Löhne
- Verständigungsverfahren
- Folgekontrollen



3. Branchenübliche Anstellungsbedingungen

3.3 Löhne

Die Lohnangaben sind Richtwerte und stützen sich auf das Zürcher Lohnbuch, den nationalen Lohnrechner, das Salarium, Kibe Suisse bzw. Angaben der Tripartiten Kommission:

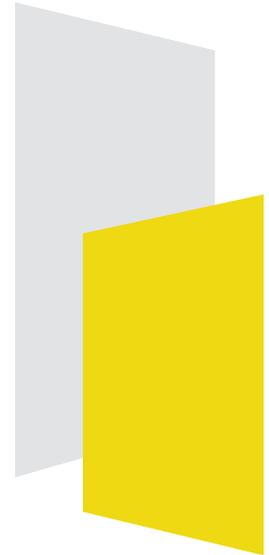
- Pädagogische Leitung ab CHF 5'500.00
- Fachperson Betreuung ab CHF 4'000.00
- Kindererzieherin Höhere Fachschule ab CHF 4'700.00
- Lernende mind. CHF 750.00 / 950.00 / 1'270.00
- Praktika CHF 800.–
(max. 6 Mt., 12 Mt. mit Lehrvertrag)

3. Branchenübliche Anstellungsbedingungen

3.4 Kindertagesstätten - Praktika

- Richtlinien kibesuisse bei Schulabgängerinnen, die Berufsvorbereitungsjahr absolvieren:
- Anstellung grundsätzlich max. 80%
- Lohn mind. CHF 800.00 - CHF 950.00 (bei 100% Anstellung) x13
- Falls EFZ anderer Branche: Lohn: CHF 1'200.00
- Beteiligung an Schulkosten und Übernahme Mahlzeitenkosten

Dauer: 6 Monate (max. 1 Jahr mit Lehrvertrag)

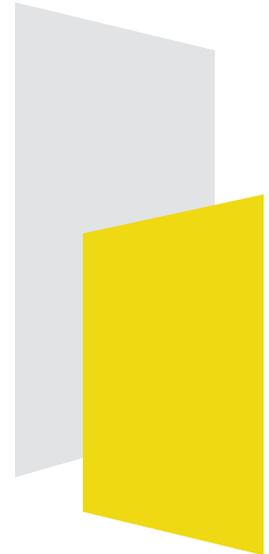


3. Branchenübliche Anstellungsbedingungen

3.5 Fragen oder Unklarheiten zu den Löhnen

Tripartite Kommission Arbeitsbedingungen (TPK)
Amt für Wirtschaft und Arbeit, Abteilung Arbeitsbeziehungen
Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt

Utengasse 36
Postfach
CH-4005 Basel
Telefon: ++41 (0) 61 267 88 03
Fax: ++41 (0) 61 267 99 35
E-Mail: tpk.awa@bs.ch
www.awa.bs.ch



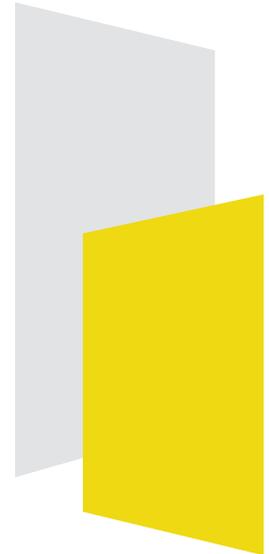
4. Kündigung

4.1 Ordentliche Kündigung (Art. 335c OR)

Kündigungsfristen:

- 1. Dienstjahr: 1 Monat (Minimum)
- 2. – 9. Dienstjahr: 2. Monate
- ab dem 10. Dienstjahr: 3 Monate

In der Probezeit in der Regel 7 Tage



4. Kündigung

4.2 Fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen (Art. 337 OR)

Bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung durch den Arbeitgeber schuldet dieser den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist plus eine Entschädigung von bis zu 6 Monatslöhnen (Art. 337c OR).

Bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle durch den Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung von einem Viertel des Lohnes plus Ersatz für weiteren Schaden (Art. 337d OR).



4. Kündigung

4.3 Missbräuchliche Kündigung (Art. 336 OR)

Wichtigste Fälle:

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

- wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht;
- weil die andere Partei Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht (Rachekündigung).



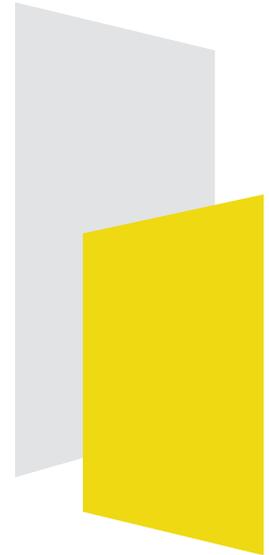
4. Kündigung

4.4 Kündigung zur Unzeit (Art. 336c OR)

Wichtigste Fälle:

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- Während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall an der Arbeitsleistung verhindert ist und zwar
 - im 1. Dienstjahr während 30 Tagen
 - ab 2. – 5. Dienstjahr während 90 Tagen
 - ab dem 6. Dienstjahr während 180 Tagen
- Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin.



5. Lohnfortzahlung

5.1 Gesetzliche Lösung (Art. 324a OR):

Dauer der Lohnfortzahlung in Abhängigkeit der Anzahl Dienstjahre

Basler Skala

im 1. Dienstjahr	3 Wochen
im 2. und 3. Dienstjahr	2 Monate
vom 4.-10. Dienstjahr	3 Monate
vom 11.-15. Dienstjahr	4 Monate
vom 16.-20. Dienstjahr	5 Monate
ab 21. Dienstjahr	6 Monate



5. Lohnfortzahlung

5.2 Krankentaggeld (KTG)

- Ersetzt die Lohnfortzahlung
- Lösungen mit Wartefristen (3 Tage, 30 Tage, 60 Tage, 90 Tage)
- In der Regel 720/730 Tage Lohnfortzahlung: 80 %
- Keine Sozialversicherungsabgaben auf KTG
- Bevor ein KTG-Bezüger ins Ausland geht, unbedingt die Versicherungspolice konsultieren



6. Ferien und Feiertage

6.1 Ferien

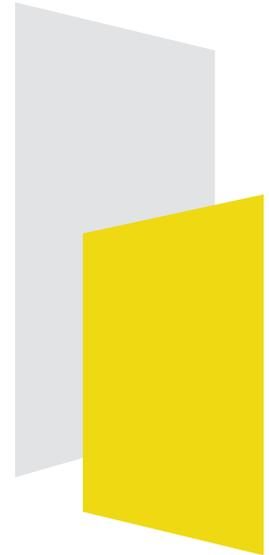
Gesetzlicher Ferienanspruch: 4 Wochen

Arbeitnehmer bis zum 20. Altersjahr: 5 Wochen

Ferienkürzung gemäss Art. 329b OR erst nach mehr als einem Monat der Arbeitsverhinderung möglich. Siehe dazu Erklärungen und Beispiele auf dem Merkblatt: <https://www.awa.bs.ch/dam/jcr:f5cd7869-6517-4b93-bf90-686905947b51/Merkblatt%20Ferien.pdf>

6.2 Feiertage

8 kantonale Feiertage und der 1. August



7. Mehrarbeit

7.1 Überstunden (Art. 321c OR)

Voraussetzungen:

- Notwendigkeit
- Zumutbarkeit

7.2 Überzeit (Art. 9 und 12f. ArG)

Mehrarbeit, die über die betriebliche Höchstarbeitszeit (45 oder 50h/Woche) hinausgeht.

Kompensation 1:1 oder Auszahlung mit 25% Zuschlag



"ES IST NICHT VIEL PASSIERT, SEIT DU MICH ANGERUFEN UND ERZÄHLT HAST, DASS DU ÜBERSTUNDEN MACHST. AUSSER, DAS JOHN WAYNE GESTORBEN IST UND ES SO EIN NEUES DING NAMENS 'INTERNET' GIBT."

8. Schwangerschaft / Mutterschaft

Gesundheitsschutz (Art. 35 ArG)

Kündigungsschutz (Art. 336c Abs. 1 lit. c OR)

Mutterschaftsversicherung bezahlt während 14 Wochen nach der Niederkunft 80% des Lohnes (max. 196 CHF pro Tag).

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mutterschaft-schutz-der-arbeitnehmerinnen.html



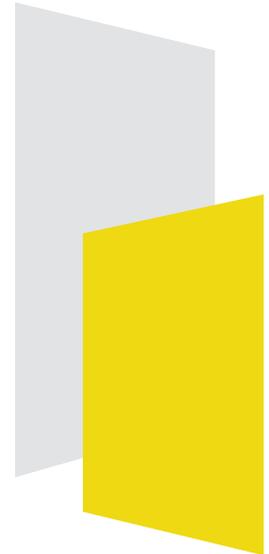
9. Arbeitszeugnis

Ein Zwischenzeugnis kann immer verlangt werden

Das Arbeitszeugnis muss folgende Punkte beinhalten:

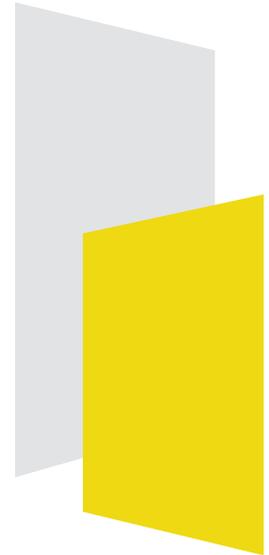
- Dauer des Anstellungsverhältnisses
- Hauptaufgaben
- Leistung
- Verhalten

Arbeitsbestätigung nur auf Verlangen



10. Arbeit auf Abruf / Stundenlohnverträge

- Echte Arbeit auf Abruf
- Unechte Arbeit auf Abruf
- Stundenlohnverträge



11. Arbeitsgesetz (ArG)

Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel

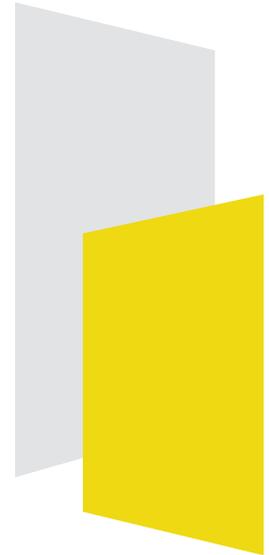
Rechtliche Bedeutung

Das Arbeitsgesetz ist öffentliches Arbeitsrecht und regelt die „**Arbeitnehmerschutzvorschriften**“.

Das öffentliche Recht schreibt zwingende Mindestvorschriften vor, von welchen nur zugunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden darf.

Das Arbeitsgesetz besteht aus zwei Teilen:

- Gesundheitsschutz
- Arbeits- und Ruhezeiten



11. Arbeitsgesetz (ArG)

Das Arbeitsgesetz soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind, schützen (Vorschriften Gesundheitsschutz, Arbeits- und Ruhezeiten)

Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1): Definitionen und Präzisierungen

Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) Sonderbestimmungen für einzelne Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vor (z.B. Arbeits- und Ruhezeiten)

Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3) Gesundheitsschutz (z.B. Ergonomie am Arbeitsplatz, Tageslicht, Raumklimatische Bedingungen etc.)

Verordnung 4 zum Arbeitsgesetz (ArGV 4) Vorschriften für industrielle Betriebe und Plangenehmigungsverfahren

Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5) Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Jugendlichen bei der Arbeit bis zum 18. Altersjahr.

11. Arbeitsgesetz (ArG)

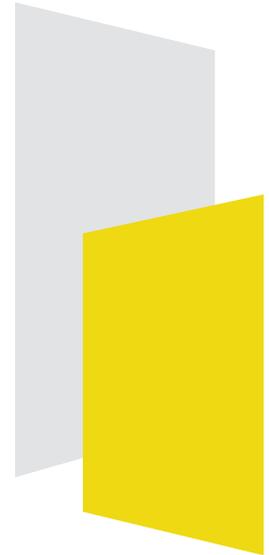
11.1 Geltungsbereich

Ausnahmen bestehen im **betrieblichen Geltungsbereich**
(z.B. Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die Arbeit in
Unternehmen des öffentlichen Verkehrs unterstehen)

sowie im

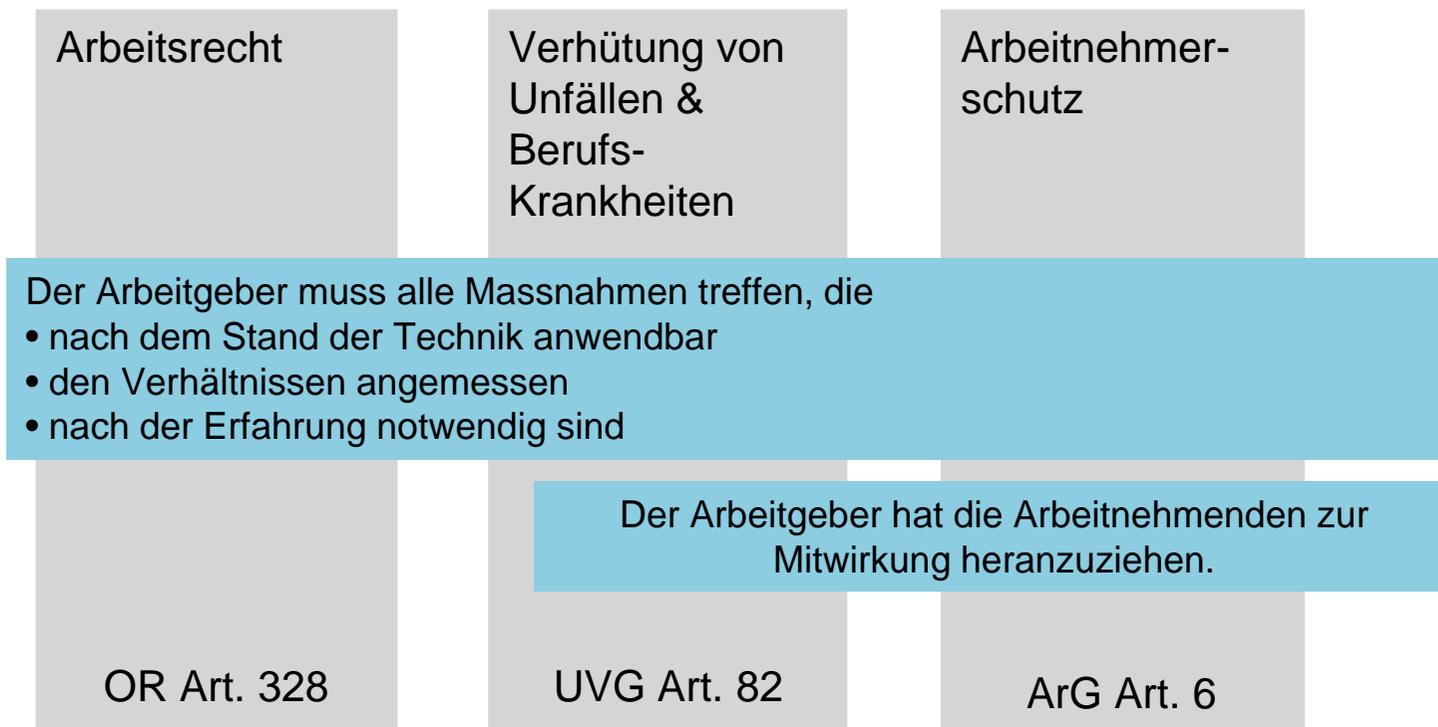
persönlichen Geltungsbereich

(z.B. auf Arbeitnehmende, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben oder
auch Handelsreisende im Sinn der Bundesgesetzgebung)



11. Arbeitsgesetz (ArG)

Grundpfeiler der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes

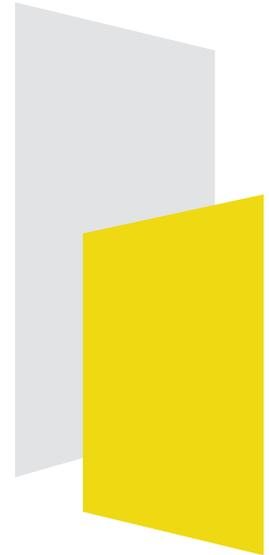


11. Arbeitsgesetz (ArG)

11.2 Arbeits- und Ruhezeiten

Als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben.

Ist die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten, an dem die Arbeitnehmenden normalerweise ihre Arbeit verrichten, und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar.



11. Arbeitsgesetz (ArG)

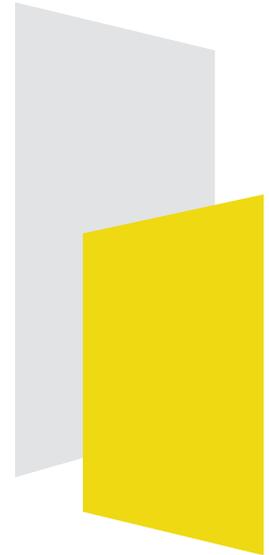
11.3 Wöchentliche Höchstarbeitszeit und Überzeit

Büropersonal, techn. Angestellte sowie Arbeitnehmende (AN) in industriellen Betrieben:

- Wöchentliche Höchstarbeitszeit: 45 h
- Max. Überzeit: 170 h pro AN und Kalenderjahr
resp. 2 Std. pro Tag (ausser an arbeitsfreien Werktagen od. in Notfällen)

Alle übrigen Arbeitnehmenden (AN):

- Wöchentliche Höchstarbeitszeit: 50 h
- Max. Überzeit: 140 h pro AN und Kalenderjahr
resp. 2 Std. pro Tag (ausser an arbeitsfreien Werktagen od. in Notfällen)



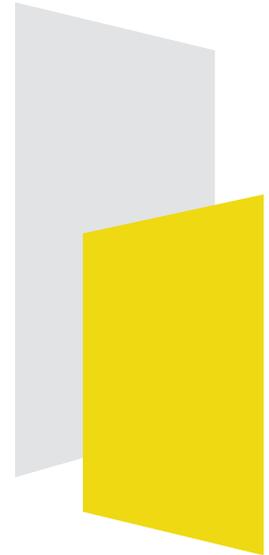
11. Arbeitsgesetz (ArG)

11.4 Bemessung einer Arbeitswoche

Arbeitswoche = Montag bis Sonntag

Die Arbeitswoche darf höchstens 5 ½ Tage umfassen. Sie kann bis auf 6 Arbeitstage ausgedehnt werden, sofern die wöchentlichen freien Halbtage im Einverständnis mit dem Arbeitnehmenden für längstens 4 Wochen zusammengelegt werden.

Freier Halbtag = 6 - 14 Uhr oder 12 - 20 Uhr arbeitsfrei



11. Arbeitsgesetz (ArG)

11.5 Pausen

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

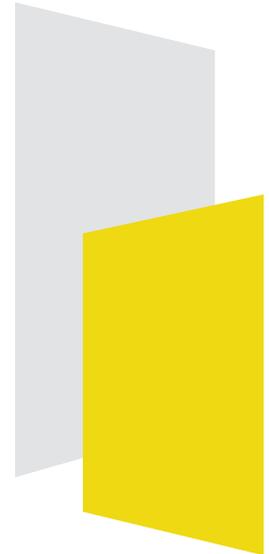
¼ Std. Pause → bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5 ½ Std.

½ Std. Pause → bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Std.

1 Std. Pause → bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Std.

- **Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.**
- Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen und entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitszeit von mehr als 5 ½ Std., so ist eine zusätzliche Pause gemäss Art. 15 ArG zu gewähren.

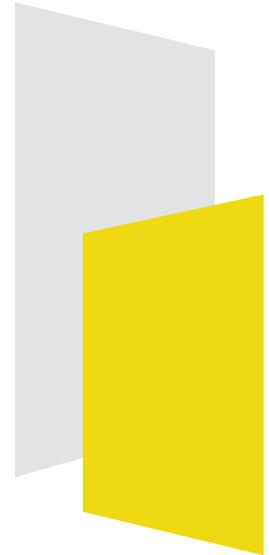
nur Pausen von einer halben Stunde und mehr dürfen aufgeteilt werden.



11. Arbeitsgesetz (ArG)

11.6 Tägliche Ruhezeit

- Den Arbeitnehmenden ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.
- Die tägliche Ruhezeit kann für erwachsene Arbeitnehmende einmal pro Woche bis auf 8 Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von 11 Stunden im Durchschnitt von 2 Wochen eingehalten wird.

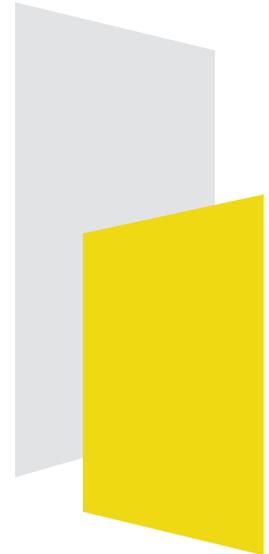


11. Arbeitsgesetz (ArG)

11.7 Jugendliche Arbeitnehmende

Die Sonderschutzvorschriften von Jugendlichen AN (< 18 Jahre) sind in der Verordnung 5 des ArG geregelt. Wichtige Eckpunkte daraus:

- Gefährliche Arbeiten sind verboten
- Beschäftigung erst ab 15 Jahren, bis höchstens 20 Uhr
- ab 16 Jahren bis höchstens 22 Uhr (vor Berufsschule bis 20 Uhr)
- tägliche Höchstarbeitszeit 9 Stunden / Ruhezeit mind. 12 Stunden
- Beschäftigungsverbot in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen (Ausnahmen: Die in der Verordnung des WBF (Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung) aufgeführten Berufe)



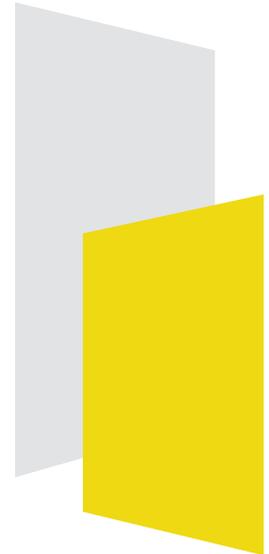
11. Arbeitsgesetz (ArG)

11.8 Aufzeichnungen

Führung Verzeichnisse und andere Unterlagen, welche für den Vollzug des Gesetzes den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu stellen sind:

Art. 73, 73a, 73b ArGV 1 bezeichnet die Verzeichnisse und andere Unterlagen, welche der Betrieb führen muss.

Die Arbeitszeiterfassung muss pro Arbeitnehmenden in schriftlicher Form geführt werden.



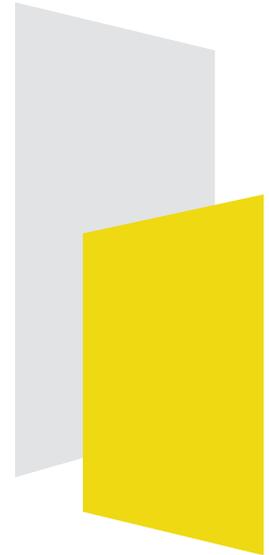
11. Arbeitsgesetz (ArG)

11.9 Arbeitsplanung:

Wie kurzfristig dürfen Arbeitspläne kommuniziert werden?

Wie kurzfristig dürfen Änderungen der Arbeitspläne vorgenommen werden?

ArGV 1 erwähnt unter Art. 69 Abs. 1, dass einerseits die AN bei der Planung beizuziehen und andererseits, dass die AN frühzeitig zu den massgeblichen Arbeitszeiten – jedoch in der Regeln 2 Wochen vor einem geplanten Einsatz – zu informieren sind.



12. Rechtsberatung

12.1 Telefonische Auskunft

Montag bis Donnerstag von 8:00 bis 11:00 Uhr

unter der Telefonnummer 061 / 267 88 09

12.2 Persönliche Auskunft (mit Termin, zwischen 13.30 – 16.30 Uhr)

Montag, Dienstag und Donnerstag

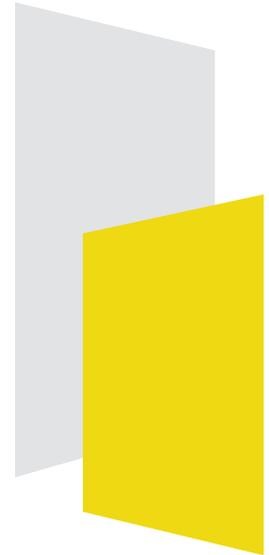
Terminvergabe für die aktuelle Woche:

- <https://www.awa.bs.ch/onlinetermin.html>
- Kein Internet: Mo- + Do-Morgen 061 267 88 67
- Im Notfall: Schalter EG Utengasse 36



13. Schlichtungsstelle

- Schlichtungsverhandlung ist kostenlos bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.--
- Kein Anwalt notwendig
- Formular für Schlichtungsgesuch
- Adresse: Zivilgericht Basel, Bäumleingasse 5, Postfach 964, 4001 BS



14. Wichtige Adressen für Fragen

14.1 Arbeitsrecht: → Auskunft durch Rechtsberatung AWA

- <https://www.awa.bs.ch/arbeitnehmende/arbeitsrecht/rechtsberatung.htm>
- https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht.html
- Diplomanerkennung: www.sbfj.admin.ch

14.2 Arbeitsgesetz: → Auskunft durch Arbeitsinspektorat AWA

- <https://www.awa.bs.ch/arbeitnehmende/arbeitssicherheit-gesundheitsschutz.html>
- <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen.html>

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit





Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt

Amt für Wirtschaft und Arbeit

Sandra Rigassi, Leiterin Abteilung Arbeitsbeziehungen

sandra.rigassi@bs.ch

Carmen Hänggi, Teamleiterin Rechtsberatung / Flankierende Massnahmen

carmen.haenggi@bs.ch

www.awa.bs.ch