

Allgemeine Anstellungsbedingungen zum Arbeitsverhältnis – Informationen für Tagesmütter und Tagesväter, Stand 1. Januar 2024

Die vorliegenden Allgemeinen Anstellungsbedingungen fassen die wesentlichsten Aspekte des Anstellungsverhältnisses zusammen. Sie dienen Ihrer Information und werden periodisch aktualisiert.



Inhaltsverzeichnis

1. Anstellung	4
1.1 Bewilligungspflicht	4
1.2 Arbeitsvertrag	4
2. Arbeitszeit, Ferien und Urlaub	4
2.1 Arbeitszeit.....	4
2.2 Allgemeine Betreuungszeiten (siehe auch 5.2)	5
2.3 Absenzen	5
2.4 Ferien.....	5
2.5 Bezahlter Urlaub für persönliche Angelegenheiten	5
2.6 Betreuungsurlaub	6
2.7 Mutterschaftsurlaub	6
3. Lohn, Abzüge, Zulagen und Lohnfortzahlung	7
3.1 Lohn.....	7
3.2 Spesen	7
3.3 Sonn- und Feiertagsentschädigung.....	7
3.4 Frühbetreuung (zwischen 6 und 7 Uhr)	7
3.5 Abendbetreuung (zwischen 19 und 21 Uhr).....	7
3.6 Mahlzeiten des Tageskinds	7
3.7 Lohnabzüge	7
3.8 Kinderzulagen	7
3.9 Lohnfortzahlung bei Absenzen.....	8
4. Versicherungen	8
4.1 Alters- und Hinterlassenenversicherung AHV/IV/EO	8
4.1.1 Versicherte Personen.....	9
4.1.2 Finanzierung.....	9
4.2 Pensionskasse	9
4.2.1 Versicherungspflicht	9
4.2.2 Finanzierung	9
4.3 Arbeitslosenversicherung.....	9
4.3.1 Finanzierung.....	10
4.4 Unfallversicherung (UVG)	10
4.4.1 Berufsunfälle (BU).....	10

4.4.2 Nichtberufsunfälle (NBU)	10
4.4.3 Finanzierung	10
4.5 Kollektive Krankentaggeldversicherung (Lohnausfall bei Krankheit)	10
4.5.1 Finanzierung	10
4.6 Einzelabredeversicherung	10
4.7 Krankenversicherung	11
4.8 Mutterschaftsentschädigung	11
4.8.1 Anspruchsvoraussetzung	11
4.8.2 Entschädigungshöhe	11
4.8.3 Beendigung der Entschädigung durch Erwerbstätigkeit	11
4.8.4 Arbeitsausfälle vor der Geburt	11
4.8.5 Meldung an die Arbeitgeberin	11
4.9 Betriebshaftpflicht	11
4.9.1 Finanzierung	12
5. Rahmenbedingungen	12
5.1 Aufgabe	12
5.2 Änderungen der vereinbarten Betreuungszeiten (siehe auch 2.2)	12
5.3 Abwesenheit des Tageskindes	12
5.4 Krankheit des Tageskindes	12
5.5 Ausserordentliche Auslagen	12
5.6 Probezeit	12
5.7 Schweigepflicht	12
5.8 Auskunfts- und Meldepflicht	13
5.9 Änderungen von Wohnort, Familien- und Arbeitssituation	13
5.10 Grund- und Weiterbildung	13
6. Auflösung des Arbeitsverhältnisses	13
6.1 Vertragsauflösung	13
6.2 Auflösung der Betreuungsvereinbarung	13
7. Gerichtsstand	13

Die Anstellungsbedingungen der beim Bürgerlichen Waisenhaus Basel angestellten Tagesmütter und Tagesväter sind eng mit dem Arbeitsvertrag und der Leistungsvereinbarung betreffend Tagesbetreuung von Kindern in Familien, die zwischen dem Erziehungs-departements des Kantons Basel-Stadt und dem Bürgerlichen Waisenhaus Basel abgeschlossen wurden, verbunden.

Das Bürgerliche Waisenhaus Basel führt die Geschäftsstelle Tagesfamilien Basel-Stadt (GS TF-BS), um ein zuverlässiges und qualitativ hochstehendes Angebot an familienergänzender Tagesbetreuung in Tagesfamilien zu gewährleisten. Die Bezeichnung Tagesfamilie steht stellvertretend für Tagesmutter bzw. Tagesvater.

Tagesfamilien betreuen Kinder anderer Familien in ihrem eigenen Haushalt. Sie integrieren die Kinder in ihren Familienalltag und betreuen und fördern sie altersgerecht. Im Zentrum steht immer das Wohl des Kindes. Tagesfamilien tauschen sich regelmässig mit den Eltern des Tageskindes aus. Beide Parteien werden von der für sie zuständigen Fachperson Beratung der GS TF-BS begleitet.

1. Anstellung

1.1 Bewilligungspflicht

Die regelmässige Betreuung eines nicht zur Familie gehörenden Kindes ist gemäss dem kantonalen Gesetz betreffend Tagesbetreuung von Kindern (Tagesbetreuungsgesetz, TBG) vom 8. Mai 2019 (Inkraftsetzung 1. Januar 2022) sowie den dazugehörigen zwei Verordnungen bewilligungspflichtig. Die Bewilligung wird vom Erziehungsdepartement Basel-Stadt erteilt und ist in der Regel auf drei Jahre befristet.

1.2 Arbeitsvertrag

Die Zusammenarbeit zwischen dem Bürgerlichen Waisenhaus Basel und der Tagesfamilie wird in einem Arbeitsvertrag geregelt. Dieser basiert auf der erteilten kantonalen Bewilligung zur Tagesbetreuung. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses ist entsprechend der Geltungsdauer der kantonalen Bewilligung befristet. Der Umfang der Betreuungsarbeit richtet sich nach der/den Betreuungsvereinbarung/en. Solange kein Betreuungsverhältnis besteht ist der Arbeitsvertrag sistiert.

2. Arbeitszeit, Ferien und Urlaub

2.1 Arbeitszeit

Die Tage und Zeiten an denen eine Tagesmutter/ein Tagesvater betreut, werden individuell von der Tagesfamilie festgelegt. In der Regel wird Betreuung werktags zwischen 6 und 20 Uhr angeboten. Betreuung an Feiertagen, Sonntagen oder früh morgens zwischen 6 und 7 Uhr und abends zwischen 19 und 21 Uhr werden mit einem Zuschlag entlohnt. Betreuung über Nacht ist möglich. Das Bürgerliche Waisenhaus Basel, vertreten durch eine Fachperson und die Leitung der GS TF-BS, schliesst mit den Eltern und der Tagesfamilie eine Betreuungsvereinbarung ab. Alle darin festgelegten Vereinbarungen sind für die Parteien verbindlich und können unter Einhaltung einer zweimonatigen Frist geändert oder aufgelöst werden.

2.2 Allgemeine Betreuungszeiten (siehe auch 5.2)

Die Mindestbetreuungszeit in einer Tagesfamilie beträgt 9 Stunden pro Woche, maximal kann ein Tageskind 60 Stunden pro Woche von der Tagesfamilie betreut werden. Werden mehrere Kinder einer Familie betreut, muss für mindestens ein Kind in der Betreuungsvereinbarung Betreuung von 9 oder mehr Stunden pro Woche resp. 36 Stunden pro Monat vereinbart werden. Die Betreuungsstunden werden mit einer minimalen und einer maximalen Betreuungsdauer in der Betreuungsvereinbarung festgehalten. Sie ist für beide Seiten in diesem Rahmen verbindlich. Kindergarten- und Schulstunden gelten nicht als Betreuungszeit. Aufgrund von Kindergarten- oder Schuleintritt während eines bestehenden Betreuungsverhältnisses können die Betreuungsstunden für diese Kinder auf minimal 6 Stunden pro Woche resp. 24 Stunden pro Monat reduziert werden. Der Austausch zwischen Tagesfamilie und Eltern -das Tageskind und seine Betreuung betreffend- wird der Betreuungszeit angerechnet.

2.3 Absenzen

Arbeitsausfälle wegen Krankheit oder Unfall sind der Geschäftsstelle sofort telefonisch mitzuteilen. Bei Absenzen in Folge von Krankheit hat die Tagesmutter/der Tagesvater ab dem 4. Krankheitstag ein Arztzeugnis auf eigene Kosten beizubringen. Unfälle sind unverzüglich der Geschäftsstelle zu melden, damit umgehend eine Anmeldung beim Unfallversicherer vorgenommen werden kann. Erfolgt keine sofortige Absenzenmeldung, kann nachträglich kein Anspruch auf Lohnfortzahlung geltend gemacht werden.

2.4 Ferien

Der Ferienanspruch der Tagesmutter/des Tagesvaters beträgt fünf Wochen pro Jahr. Diese werden mit einem Ferienzuschlag von 10.64% zum Stundenlohn vergütet. Die jährlichen Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Jahres zu gewähren und zu beziehen. Soweit möglich spricht die Tagesmutter/der Tagesvater die Feriendaten mit den Eltern ab, damit diese ihre Ferien entsprechend planen können. Tagesmütter/Tagesväter, die Kindergarten- und Schulkinder betreuen, geben mind. drei Ferienwochen während der Basler Schulferien ein. Die Tagesmutter/der Tagesvater teilt ihre/seine Feriendaten so früh wie möglich, spätestens aber drei Monate vor Ferienbeginn mittels Abrechnungs- und Absenzenformular den Eltern und der Geschäftsstelle mit. Die Eltern nehmen von den angegebenen Feriendaten Kenntnis und bestätigen diese mit ihrer Unterschrift. Den Eltern werden für die Zeit der Ferien der Tagesfamilie keine Betreuungsstunden in Rechnung gestellt. Für die Eltern besteht kein Anspruch auf zusätzliche unentgeltliche Ferienabwesenheit des Tageskindes. Wird das Tageskind ausserhalb der Ferien der Tagesfamilie nicht bei der Tagesfamilie betreut, werden den Eltern in dieser Zeit die mit der Tagesfamilie und der Geschäftsstelle vereinbarten minimalen Betreuungsstunden in Rechnung gestellt.

2.5 Bezahlter Urlaub für persönliche Angelegenheiten

Für persönliche Angelegenheiten, die auf die Arbeitszeit fallen, haben Tagesmütter und Tagesväter Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

Urlaubsgrund	Umfang
Heirat der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters oder Eintragung der Partnerschaft	2 Arbeitstage
Heirat von Kindern, Geschwistern, Eltern oder Enkel	1 Arbeitstag

Geburt des Kindes der Partnerin sowie Aufnahme eines Kindes im Hinblick auf eine spätere Adoption	10 Arbeitstage
Todesfall von nahen Angehörigen	bis 5 Arbeitstage
Bestattung von anderen Verwandten oder nahestehenden Personen:	
Bestattung in Basel und Umgebung	½ Arbeitstag
bei grösserer Entfernung	1 Arbeitstag
Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt	1 Arbeitstag
Vorladung vor eine Behörde oder Gericht als Zeuge oder Zeugin, Auskunftsperson oder Experte/Expertin	in erforderlichem Umfang

2.6 Betreuungsurlaub

Eigene Kinder:

Bei unvorhergesehen Betreuungsempfängen von eigenen Kindern (bis 15 Jahre) maximal drei Tage Betreuungsurlaub pro Krankheitsfall. Bei Bedarf kann ein Krankheitszeugnis des Kindes verlangt werden.

Familienmitglieder und Lebenspartner:

Der/die Mitarbeitende hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist. Der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.

Betreuungsurlaub für die Betreuung schwer erkrankter oder verunfallter Kinder:

Der Betreuungsurlaub beträgt maximal 14 Wochen und ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

Als Familienmitglieder gelten Verwandte in auf- und absteigender Linie, das heisst hauptsächlich die Eltern und Kinder sowie Geschwister. Dazu kommen die Ehegatten, Schwiegereltern sowie Lebenspartner, die mit dem Mitarbeitenden seit mindestens fünf Jahren einen gemeinsamen Haushalt führen.

Der/die Mitarbeitende hat für das Vorliegen des Urlaubsgrundes den Beweis zu erbringen. Fällt der Urlaubsgrund in die Ferien oder auf einen arbeitsfreien Tag, so wird der Urlaub nicht vor- oder nachgewährt.

2.7 Mutterschaftsurlaub

Sofern eine Bezugsberechtigung vorliegt kommt während maximal 14 Wochen 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt zur Auszahlung. Das 8-wöchige Arbeitsverbot nach der Niederkunft ist zwingend einzuhalten. Bei Aufnahme der Erwerbstätigkeit während der Anspruchsdauer endet der Anspruch auf Mutterschafts-entschädigung vorzeitig.

3. Lohn, Abzüge, Zulagen und Lohnfortzahlung

3.1 Lohn

Die Lohntabelle für Tagesfamilien mit den Bruttoansätzen pro Kind und Betreuungsstunde sowie den Abzügen richtet sich nach den Vorgaben des Leistungsträgers.

Die Tagesmutter/der Tagesvater erhält einen Stundenlohn für die geleisteten bzw. vereinbarten Betreuungsstunden pro Tageskind. Der Lohn wird bis zum 25. des Folgemonats ausbezahlt (Ansätze gemäss Lohntabelle).

3.2 Spesen

Pro Betreuungsstunde werden CHF 0.35 Spesen entrichtet, welche Ausgaben wie Telefonkosten, Porto, Abnutzung etc. decken sollen.

3.3 Sonn- und Feiertagsentschädigung

An Sonn- oder Feiertagen werden die Stunden mit einem Zuschlag von 50%, zusätzlich zum altersabhängigen Stundensatz, abgerechnet (plus Spesen).

Als offizielle gesetzliche Feiertage gelten der 1. Januar, Karfreitag, Ostermontag, der 1. Mai, Auffahrt, Pfingstmontag, der 1. August, der 25. Dezember, der 26. Dezember sowie die Nachmittage des Fasnachtmontags und -mittwochs.

3.4 Frühbetreuung (zwischen 6 und 7 Uhr)

Betreuung frühmorgens zwischen 6 und 7 Uhr wird mit einem Zuschlag von 50%, zusätzlich zum altersabhängigen Stundensatz, abgerechnet (plus Spesen). Maximal 1 Std./Tag.

3.5 Abendbetreuung (zwischen 19 und 21 Uhr)

Betreuung abends zwischen 19 und 21 Uhr wird mit einem Zuschlag von 50%, zusätzlich zum altersabhängigen Stundensatz, abgerechnet (plus Spesen). Maximal 2 Std./Tag.

3.6 Mahlzeiten des Tageskindes

Mahlzeiten werden separat vergütet (Ansätze gemäss Lohntabelle).

3.7 Lohnabzüge

Vom massgebenden Lohn werden für die eidg. Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV/IV), für die Arbeitslosenversicherung ALV, die Krankentaggeldversicherung und für die Nichtberufsunfall-versicherung (NBU) – bei einer Beschäftigung von mindestens acht Stunden die Woche – gemäss Lohntabelle Abzüge gemacht.

- BVG-Beitrag Arbeitnehmende (Eintrittslohn CHF 22'050.00, Abzüge gemäss BVG-Reglement)

3.8 Kinderzulagen

Zum Bruttolohn kommen allfällige Kinderzulagen hinzu. Tagesmütter/Tagesväter haben einen Anspruch auf Kinderzulagen für ihre Kinder sofern die nötigen Voraussetzungen erfüllt sind.

Kinderzulage	CHF 275.- pro Kind / Monat – grundsätzlich bis zum vollendeten 16. Altersjahr (für erwerbsunfähige Kinder wird die Kinderzulage bis zum 20. Altersjahr ausgerichtet).
Ausbildungszulage	CHF 325.- pro Kind / Monat – ab Beginn der nachobligatorischen Ausbildung (frühestens ab dem 15. Altersjahr) bis zum Ende der Ausbildung, maximal bis zum 25. Altersjahr.

Anspruch auf Kinder- oder Ausbildungszulagen haben Arbeitnehmende, die einen AHV-pflichtigen Lohn von mindestens CHF 612.00 pro Monat resp. CHF 7'350.00 pro Jahr erzielen (Stand 1.1.2023). Arbeitnehmende mit tieferem Einkommen haben im Kanton Basel-Stadt unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls Anspruch auf Familienzulagen (Familienausgleichskasse Basel-Stadt, Wettsteinplatz 1, 4001 Basel, Telefon 061 685 22 22, www.ak-bs.ch).

3.9 Lohnfortzahlung bei Absenzen

Die Lohnfortzahlung bei Unfall erfolgt gemäss UVG. Die Lohnfortzahlung wird in der Regel anhand des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate bemessen.

Ist die Tagesmutter/der Tagesvater wegen Krankheit oder Schwangerschaft unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, so kommt in der Regel die Krankentaggeldversicherung zum Tragen. Nach Ablauf der Wartefrist der Krankentaggeldversicherung von 90 Tagen erhalten die versicherten Personen das Taggeld der Kollektiv-Krankenversicherung.

In Fällen bei denen die Krankentaggeldversicherung nicht zum Tragen kommt, wie beispielsweise bei einer Arbeitsunfähigkeit von weniger als 25% oder bei Personen ab dem vollendeten 70. Altersjahr, entrichtet die Geschäftsstelle Tagesfamilien Basel-Stadt den Lohn gemäss folgender Skala:

Basler Skala

Dauer des Dienstverhältnisses	Lohnfortzahlung anhand des Durchschnittsverdienstes während einer Arbeitsunfähigkeitsdauer von
Im 1. Dienstjahr	3 Wochen
2. und 3. Jahr	2 Monate
4. bis 10. Jahr	3 Monate
11. bis 15. Jahr	4 Monate
16. bis 20. Jahr	5 Monate
ab 21. Dienstjahr	6 Monate

Arbeitsausfälle wegen Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft sind der GS TF-BS sofort zu melden. Ab dem 4. Krankheitstag ist ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

4. Versicherungen

4.1 Alters- und Hinterlassenenversicherung AHV/IV/EO

Die AHV soll den wegen Alter und Tod zurückgehenden oder wegfallenden Arbeitsverdienst zumindest teilweise ersetzen: Mit den Altersrenten trägt sie dazu bei, den Versicherten im Alter den Rückzug aus dem Berufsleben zu ermöglichen und einen materiell gesicherten Ruhestand zu gewährleisten. Die Hinterlassenenrenten sollen verhindern, dass zum menschlichen Leid, das der Tod eines Elternteils oder des Ehegatten über die Familie bringt, auch noch eine finanzielle Notlage hinzukommt (<http://www.ahv-iv.info>). Die Leistungen sind abhängig von der Höhe des bisherigen Einkommens und der Beitragsdauer.

4.1.1 Versicherte Personen

Alle Personen, die in der Schweiz wohnhaft sind oder arbeiten, sind in der AHV obligatorisch versichert. Mit der Reform AHV 21 wird das Referenzalter für Frauen und Männer einheitlich bei 65 Jahren festgelegt.

4.1.2 Finanzierung

Die Beitragspflicht ist für alle in der Schweiz erwerbstätigen Männer und Frauen obligatorisch, je zur Hälfte (je 5.300%, Stand 1.1.2021) werden die Beiträge durch die Arbeitgebenden und die Arbeitnehmenden finanziert. Auch nach Erreichung des Rentenalters sind Einkommen ab CHF 1'400.00 pro Monat ebenfalls beitragspflichtig.

Die GS TF-BS meldet die Tagesmutter/den Tagesvater beim Stellenantritt bei der zuständigen Ausgleichskasse, der Ausgleichskasse Arbeitgeber Basel, Viaduktstrasse 42, 4002 Basel an.

4.2 Pensionskasse

4.2.1 Versicherungspflicht

Falls der gesetzliche Mindestjahreslohn überschritten wird, wird die Tagesmutter/der Tagesvater gemäss den gesetzlichen Bestimmungen in die Personalvorsorge Baloise Sammelstiftung aufgenommen.

Das Obligatorium der beruflichen Vorsorge gilt grundsätzlich für alle Personen, die als Arbeitnehmende in der AHV beitragspflichtig sind. Ausgenommen davon sind Arbeitnehmende:

- vor Zurücklegung des 17. Altersjahres
- und solche, die das 65. Altersjahr überschritten haben
- die bei der Arbeitgeberin einen Jahreslohn von weniger als CHF 22'050.00 bzw. einen Monatslohn von weniger als CHF 1'837.50 beziehen (Stand 1.1.2023)
- die einen befristeten Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten haben

4.2.2 Finanzierung

Die Beiträge sind nach Alter gestaffelt und in Prozenten des versicherten Lohnes berechnet. Sie werden je hälftig durch die Arbeitgeberin und die Arbeitnehmenden finanziert. Die Risikoversicherung gegen Tod/Invalidität läuft nach dem Austritt der Tagesmutter/des Tagesvaters noch 30 Tage weiter. Gelder werden in der Regel in die Pensionskasse des neuen Arbeitgebers einbezahlt oder, wenn noch kein neues Arbeitsverhältnis besteht, auf ein Sperrkonto bei einer Bank überwiesen.

4.3 Arbeitslosenversicherung

Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hat wer:

- ganz oder teilweise arbeitslos ist
- einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat
- in der Schweiz wohnt
- die obligatorische Schulzeit absolviert hat
- noch keine Altersrente der AHV bezieht
- die Beitragszeit erfüllt hat

Um einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung geltend machen zu können, müssen oben genannte Punkte kumulativ erfüllt sein. Zudem muss die Arbeitssuchende vermittlungsfähig sein, das heisst bereit und in der Lage, eine zumutbare Arbeit anzunehmen. Zu den Auflagen der Arbeitslosenversicherung gehört, dass bereits während der Kündigungszeit eine Stelle gesucht und der entsprechende Nachweis erbracht wird.

4.3.1 Finanzierung

Bis zu einer Grenze von 148 200 Franken beträgt der Beitragssatz an die ALV 2,2%. Die Beiträge an die Versicherung sind je zur Hälfte durch die Arbeitgeberin und die Arbeitnehmenden zu entrichten. Nicht beitragspflichtig sind Personen, welche bereits Anspruch auf eine AHV-Rente haben.

4.4 Unfallversicherung (UVG)

Die/der Arbeitnehmende ist durch die Arbeitgeberin obligatorisch gegen Berufsunfälle versichert. Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von mehr als acht Stunden pro Woche ist sie/er auch gegen Nichtbetriebsunfälle versichert.

4.4.1 Berufsunfälle (BU)

sind Unfälle, welche die versicherte Person erleidet:

- Während der Arbeit oder den Arbeitspausen am Arbeitsplatz
- Während einer Weiterbildungsveranstaltung
- Auf einer Geschäfts- oder Dienstreise
- Während eines durch den Arbeitgeber organisierten und bezahlten Betriebsanlasses

4.4.2 Nichtberufsunfälle (NBU)

sind jene Unfälle, die nicht als Berufsunfälle gelten können:

- z.B. Sportunfälle
- z.B. ein Autounfall auf einer privaten Fahrt
- z.B. Unfälle im häuslichen Bereich, welche nicht mit der Arbeit im Zusammenhang stehen

4.4.3 Finanzierung

Die Prämie der Berufsunfallversicherung wird in jedem Fall zu 100% von der Arbeitgeberin getragen. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung wird der/dem Arbeitnehmende/n zu maximal 50% vom Lohn abgezogen.

Der Versicherungsschutz für Unfälle gilt noch längstens einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Um Versicherungslücken zu vermeiden wird empfohlen, dies dem Krankenversicherer (Krankenkasse) innert 30 Tagen zu melden.

4.5 Kollektive Krankentaggeldversicherung (Lohnausfall bei Krankheit)

Die/der Arbeitnehmende ist gegen die Folgen von Lohnausfall infolge Arbeitsunfähigkeit – sofern diese auf eine Krankheit zurückzuführen und von einem Arzt oder Ärztin bescheinigt worden ist – im Kollektiv versichert.

4.5.1 Finanzierung

Die Prämie für die kollektive Krankentaggeldversicherung wird der/dem Arbeitnehmende/n zu maximal 50% vom Lohn abgezogen.

4.6 Einzelabredeversicherung

Bei einem Austritt endet die Unfallversicherung mit dem 31. Tag nach Aufgabe der bezahlten Erwerbstätigkeit. Für Personen die nicht unmittelbar von einer Erwerbstätigkeit in eine andere wechseln oder für Personen, die einen unbezahlten Urlaub nehmen, besteht die Möglichkeit mittels einer Einzelabredeversicherung beim letzten zuständigen Arbeitgeber bzw. dessen Unfallversicherer den Versicherungsschutz um längstens 180 Tage zu verlängern. Diese Einzelabredeversicherung bietet für eine günstige Prämie pro Monat vollen Schutz im Rahmen des UVG.

Bei Austritt und nicht direkter Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit muss die/der austretende Angestellte die Unfalldeckung bei ihrer Krankenkasse wieder einschliessen.

4.7 Krankenversicherung

Der Beitritt zu einer Krankenkasse ist von den Mitarbeitenden individuell zu regeln.

4.8 Mutterschaftsentschädigung

4.8.1 Anspruchsvoraussetzung

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung entsteht, wenn die Berechtigte während neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert war und in dieser Zeit während mindestens fünf Monaten eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat. Versicherungs- und Beschäftigungszeiten, die bei unterschiedlichen Arbeitgebern oder EU- und/oder EFTA-Staaten zurückgelegt wurden, werden angerechnet.

4.8.2 Entschädigungshöhe

Zum Zeitpunkt der Geburt während maximal 98 Tagen (14 Wochen) erhält die Arbeitnehmerin 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt (maximal CHF 220.00 pro Tag, Stand 1.1.2023). Die Mutterschaftsentschädigung ist AHV- und ALV-beitragspflichtig. Der Pensionskassenabzug wird zu 100% vorgenommen. Der Unfallversicherungsschutz bleibt gratis bestehen.

4.8.3 Beendigung der Entschädigung durch Erwerbstätigkeit

Wenn eine Mutter die Erwerbstätigkeit während der Anspruchsdauer ganz oder teilweise wieder aufnimmt, endet der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung vorzeitig.

4.8.4 Arbeitsausfälle vor der Geburt

Vor der Geburt sind allfällige Arbeitsausfälle infolge Schwangerschaft mit Arztzeugnis zu belegen und werden sodann im Rahmen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vergütet.

4.8.5 Meldung an die Arbeitgeberin

Nach Geburt des Kindes stellt die Arbeitgeberin zusammen mit der Arbeitnehmerin ein Gesuch an die AHV-Ausgleichskasse. Die Mutterschaftsentschädigung kann bis fünf Jahre nach der Geburt des Kindes eingefordert werden. Es ist zu beachten, dass das achtwöchige Arbeitsverbot nach der Niederkunft zwingend einzuhalten ist. Den Geburtstermin und die Wiederaufnahme einer Arbeitstätigkeit muss umgehend der Geschäftsstelle gemeldet werden, damit die Bezugsberechtigung überprüft und die Auszahlung koordiniert werden kann.

4.9 Betriebshaftpflicht

Für die/den Arbeitnehmende/n besteht eine Betriebshaftpflichtversicherung der Arbeitgeberin. Ein Haftpflichtschaden ist ein Ereignis, wenn in Ausübung der Tätigkeit als Tagesfamilie einem Dritten (Fremden) Schaden zugeführt wurde. Eigenschäden sind ein nicht versicherbares Ereignis. Versichert wird die Haftpflicht der Tagesfamilien gegenüber den betreuten Kindern und die Haftpflicht der Tagesfamilien gegenüber Dritten für Handlungen der betreuten Kinder, solange sich diese in der Obhut der Tagesfamilien befinden.

Nicht versichert sind:

- Schäden von Kindern untereinander
- Schäden von Kindern gegenüber den Tageseltern und deren Familienangehörigen
- Schäden, die Kinder auf dem Weg zur bzw. von der Tagesfamilie verursachen

Unfälle sowie entstandene Schäden in Zusammenhang mit dem Betreuungsverhältnis müssen umgehend der GS TF-BS gemeldet werden. Unabhängig von der Haftpflicht der Tagesfamilie sind die Eltern der Kinder verpflichtet eine Privat-Haftpflichtversicherung abzuschliessen.

4.9.1 Finanzierung

Die Versicherung wird durch die Arbeitgeberin abgeschlossen und die Versicherungsprämien werden vollumfänglich durch diese bezahlt.

5. Rahmenbedingungen

5.1 Aufgabe

Tagesmütter/Tagesväter betreuen Tageskinder in der eigenen Familie während der Zeit, in der die abgebenden Eltern bzw. Sorgeberechtigten die Betreuung nicht selber übernehmen können. Die Tagesmütter/Tagesväter sind verpflichtet, diese Aufgabe persönlich verantwortungsbewusst und zum Wohle des Tageskindes zu erfüllen.

5.2 Änderungen der vereinbarten Betreuungszeiten (siehe auch 2.2)

Die vereinbarten Betreuungszeiten sind verbindlich. Änderungswünsche betreffend Betreuungstagen und/oder Betreuungszeiten sind der zuständigen Fachperson Beratung zu melden. Änderungen der Betreuungsstundenzahl auf Dauer (mehr als drei Monate) werden in gegenseitiger Absprache aller Vertragsparteien festgelegt und mittels Änderungsformular festgehalten. Eine Reduktion der vereinbarten Betreuungsstunden kann unter Einhaltung einer zweimonatigen Änderungsfrist auf das Ende eines Monats vorgenommen werden.

5.3 Abwesenheit des Tageskindes

Wird das Tageskind bei der Tagesfamilie abgemeldet oder erscheint es unentschuldigt nicht, werden der Tagesmutter/dem Tagesvater die verbindlich vereinbarten oder in der Betreuungsvereinbarung festgelegten minimalen Betreuungsstunden (exkl. Spesen) vergütet bzw. den Eltern in Rechnung gestellt.

5.4 Krankheit des Tageskindes

Die Tagesmutter/der Tagesvater ist nicht verpflichtet, ein krankes Kind zu betreuen. Es ist zwingend, dass Eltern die Tagesfamilie über gesundheitliche Probleme ihres Kindes umgehend orientieren.

5.5 Ausserordentliche Auslagen

Geplante Theater- oder Zirkusbesuche, Ausflüge etc. sollen vorgängig mit den Eltern abgesprochen werden. Über diese Auslagen rechnet die Tagesmutter/der Tagesvater direkt mit den Eltern ab. Tramkarten (Mehrfahrtenkarte, Abonnement usw.) zur Benutzung des öffentlichen Verkehrs geben die Eltern der Tagesfamilie ab oder übernehmen diese Auslagen.

5.6 Probezeit

In der Regel wird keine Probezeit vereinbart.

5.7 Schweigepflicht

Die Tagesmutter/der Tagesvater ist verpflichtet, alle Informationen über die betreuten Kinder und deren Familien vertraulich zu behandeln. An diese Schweigepflicht bleibt die Tagesmutter/der Tagesvater auch nach Vertragsende gebunden.

5.8 Auskunfts- und Meldepflicht

Eltern, Tagesfamilien sowie Mitarbeitende der GS TF-BS sind gemäss kantonaler Verordnung verpflichtet, den für die Aufsicht über die Tagesbetreuung zuständigen Behörden jederzeit die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die vermutete Gefährdung eines Tageskindes ist der zuständigen Fachperson Beratung der GS TF-BS zu melden. Diese wiederum ist in der Folge verpflichtet die zuständige Kindesschutzbehörde zu informieren.

Die Tagesmutter/der Tagesvater ist verpflichtet, die GS TF-BS über alle bestehenden und geplanten Betreuungsverhältnisse zu informieren, auch über solche, die direkt mit den abgebenden Eltern vereinbart werden.

Tagesfamilien, welche in einem Arbeitsverhältnis mit dem Bürgerlichen Waisenhaus Basel stehen, sind verpflichtet, weitere, privat vereinbarte Betreuungsverhältnisse, der für sie zuständigen Fachperson Beratung zu melden. Desgleichen ist die Geschäftsstelle über andere Arbeitsverhältnisse mit weiteren Arbeitgebern zu orientieren.

5.9 Änderungen von Wohnort, Familien- und Arbeitssituation

Wohnortswechsel, Änderungen der Arbeits- und Familiensituation, der Kontonummer oder der Kontaktdaten müssen umgehend der GS TF-BS gemeldet werden.

5.10 Grund- und Weiterbildung

Der Besuch der Grundbildung sowie die regelmässige Teilnahme an Weiterbildungsanlässen sind für alle Tagesfamilien obligatorisch und kostenlos.

6. Auflösung des Arbeitsverhältnisses

6.1 Vertragsauflösung

Der Arbeitsvertrag kann (innerhalb der befristeten Bewilligungsdauer) unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist jeweils auf das Ende eines Monats aufgelöst werden.

Aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR kann das Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos aufgelöst werden. Vorbehalten bleiben die Schadensersatzansprüche gemäss Art. 337b und 337c OR.

6.2 Auflösung der Betreuungsvereinbarung

Die Betreuungsvereinbarung zwischen Eltern und Tagesfamilie sowie dem Bürgerlichen Waisenhaus Basel - vertreten durch die GS TF-BS - kann unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist jeweils auf das Ende eines Monats aufgelöst werden.

Die vereinbarten Betreuungsstunden werden bis nach Ablauf der zweimonatigen Frist entschädigt resp. den Eltern in Rechnung gestellt.

Bei schwerwiegenden oder unvorhergesehenen Ereignissen kann die Betreuungsvereinbarung durch die zuständige Fachperson der Geschäftsstelle und die Geschäftsleitung sofort entschädigungslos aufgelöst werden.

7. Gerichtsstand

Der Gerichtsstand für allfällige Streitigkeiten aus dem vorliegenden Arbeitsverhältnis ist Basel.