

## Normalarbeitsvertrag für den Hausdienst (NAV Hausdienst)

vom 25.04.2007 (Stand 01.01.2020)

---

*Der Regierungsrat des Kantons Bern,*

gestützt auf die Artikel 359 und 359a des Obligationenrechts (OR<sup>1</sup>) und Artikel 9 des Gesetzes vom 28. Mai 1911 betreffend die Einführung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (EG ZGB<sup>2</sup>),

auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion,

*beschliesst:*

### 1 Allgemeine Bestimmungen

#### Art. 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup> Der vorliegende Normalarbeitsvertrag gilt für alle Arbeitsverhältnisse im Hausdienst. Als Hausdienst gelten insbesondere Tätigkeiten in der Betreuung, der Hauswirtschaft, der Küche, der Reinigung sowie als Au-pair.

<sup>2</sup> Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse mit Personen, die in folgender Beziehung zur Betriebsleiterin oder zum Betriebsleiter stehen:

- a Ehefrau oder Ehemann,
- b eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner,
- c Verwandte in auf- und absteigender Linie sowie deren Ehegatten oder deren eingetragene Partnerin oder eingetragener Partner.

<sup>3</sup> Er gilt für das Lehrverhältnis, sofern das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsieht.

#### Art. 2 Ausnahmen

<sup>1</sup> Der Normalarbeitsvertrag Hausdienst gilt nicht für

- a Arbeitnehmende, die nur gelegentlich und ausschliesslich zur Beaufsichtigung von Kindern beschäftigt werden,
- b Arbeitnehmende in einem Betrieb, der einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) untersteht,
- c Betriebsangehörige eines Betriebs mit einem GAV, die von diesem ausdrücklich ausgenommen sind,

---

<sup>1</sup> SR 220

<sup>2</sup> BSG 211.1

\* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses

- d \* Arbeitnehmende, die bei öffentlich-rechtlichen oder ihnen gleichgestellten Organisationen beschäftigt sind,
- e \* Arbeitnehmende, die dem Normalarbeitsvertrag vom 20. November 2019 für die 24-Stunden-Betreuung (NAV 24-Stunden-Betreuung)<sup>3)</sup> unterstellt sind.

<sup>2)</sup> Sind Arbeitnehmende sowohl im Hausdienst als auch im landwirtschaftlichen Betrieb tätig, gilt der Normalarbeitsvertrag Landwirtschaft.

<sup>3)</sup> Sind Arbeitnehmende sowohl im Hausdienst als auch in einem Betrieb tätig, der einem GAV untersteht und enthält der GAV keine Koordinationsregel, gilt der GAV, ausser

- a der schriftliche Einzelarbeitsvertrag trifft eine andere Regelung oder
- b die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber weist nach, dass im Jahresdurchschnitt mindestens 75 Prozent der Arbeitszeit für den Hausdienst geleistet werden.

### **Art. 3** *Abweichungen*

<sup>1)</sup> Vom Normalarbeitsvertrag kann in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden.

### **Art. 4** *Ergänzendes Recht*

<sup>1)</sup> Soweit dieser Normalarbeitsvertrag keine Bestimmungen enthält und die Parteien keine zulässigen schriftlichen Abreden getroffen haben, gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere diejenigen des Obligationenrechts (OR)<sup>4)</sup> und des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG)<sup>5)</sup>.

### **Art. 5** *Aushändigung des Normalarbeitsvertrages*

<sup>1)</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber händigt den Arbeitnehmenden ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages aus

- a bei der Anstellung,
- b bei jeder Änderung des Normalarbeitsvertrages.

---

<sup>3)</sup> BSG [222.153.24](#)

<sup>4)</sup> SR 220

<sup>5)</sup> SR 822.11

**Art. 6** *Geheimhaltungspflicht*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, über alle Geschäftsverhältnisse und Personendaten, von denen sie durch ihre Tätigkeit Kenntnis erlangen, Dritten gegenüber strengstes Stillschweigen zu bewahren.

<sup>2</sup> Die Geheimhaltungspflicht gilt während der Dauer des Arbeitsverhältnisses; sie gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, soweit dies zur Wahrung der berechtigten Interessen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers erforderlich ist.

**Art. 7** *Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen*

<sup>1</sup> Die Ausübung öffentlicher Ämter, welche die Arbeitszeit tangieren, ist den Arbeitnehmenden nur im Einverständnis mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber gestattet.

<sup>2</sup> Nebenbeschäftigungen sind den Arbeitnehmenden nur nach vorgängiger schriftlicher Bewilligung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber erlaubt. Die erteilte Bewilligung kann zurückgezogen werden, wenn der Einsatz bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber dadurch negativ beeinträchtigt wird.

**2 Probezeit und Kündigung****Art. 8** *Probezeit*

<sup>1</sup> Die Probezeit beträgt einen Monat. Sie kann durch schriftliche Abrede bis maximal drei Monate verlängert oder auch herabgesetzt oder ganz wegbedungen werden.

<sup>2</sup> Sie beträgt zwei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis für nicht mehr als vier Monate eingegangen wird.

**Art. 9** *Kündigung und Kündigungstermin*

<sup>1</sup> Die Kündigung erfolgt grundsätzlich schriftlich.

<sup>2</sup> In einem befristeten Arbeitsverhältnis ist die Kündigung nur möglich, wenn dies schriftlich vereinbart worden ist.

<sup>3</sup> Während der Probezeit ist die Kündigung jederzeit möglich, anschliessend jeweils auf Ende eines Monats.

<sup>4</sup> Für eine fristlose Kündigung müssen die Voraussetzungen gemäss Artikel 337 ff. OR erfüllt sein. Eine mündliche Kündigung in Anwesenheit von Zeuginnen oder Zeugen ist möglich und bedarf einer schriftlichen Bestätigung innert sieben Tagen.

**Art. 10** *Kündigungsfrist*

<sup>1</sup> Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit sieben Tage.

<sup>2</sup> Sie beträgt nach Ablauf der Probezeit

- a im ersten Dienstjahr einen Monat,
- b im zweiten und dritten Dienstjahr zwei Monate,
- c ab dem vierten Dienstjahr drei Monate.

**Art. 11** *Kündigungsschutz*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis insbesondere nicht kündigen, wenn Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind.

<sup>2</sup> Der Kündigungsschutz dauert

- a im ersten Dienstjahr 30 Tage,
- b ab dem zweiten bis zum fünften Dienstjahr 90 Tage,
- c ab dem sechsten Dienstjahr 180 Tage.

<sup>3</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf einer Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt nicht kündigen.

<sup>4</sup> Im Weiteren gelten für den Kündigungsschutz die Artikel 336 ff. OR.

**Art. 12** *Kündigung des Mietvertrags*

<sup>1</sup> Ist mit dem Arbeitsvertrag ein Mietvertrag über eine Unterkunft verbunden, gilt der Mietvertrag auf den gleichen Zeitpunkt wie die Kündigung des Arbeitsverhältnisses als aufgelöst.

<sup>2</sup> Die Kündigungsfrist beträgt jedoch für ein Einzelzimmer mindestens zwei Wochen, für eine Wohnung mindestens drei Monate.

**3 Arbeits- und Ruhezeit, Pausen und Überstunden****Art. 13** *Arbeitszeit*

<sup>1</sup> Arbeitszeit ist die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden für die Arbeit zur Verfügung halten müssen. Sie beträgt höchstens neun Stunden im Tag und endet in der Regel mit der Tagesarbeit um 20.00 Uhr.

<sup>2</sup> Die tägliche Arbeitszeit ist entweder schriftlich zu vereinbaren oder in Einsatzplänen mindestens zwei Wochen im Voraus festzulegen.

<sup>3</sup> Sie kann vorgängig und schriftlich saisonal unterschiedlich festgelegt werden, sofern sie im Durchschnitt neun Stunden pro Tag nicht überschreitet. Der Durchschnitt berechnet sich aufgrund der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses, beim überjährigen Arbeitsverhältnis aufgrund des Kalenderjahrs.

<sup>4</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann nach Anhörung der Arbeitnehmenden die vereinbarte Arbeitszeit höchstens einmal in der Woche verschieben.

#### **Art. 14** *Tägliche Ruhezeit*

<sup>1</sup> Die tägliche Ruhezeit dauert mindestens elf aufeinanderfolgende Stunden.

<sup>2</sup> Sie kann einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

#### **Art. 15** *Pausen*

<sup>1</sup> Pro Tag ist eine unbezahlte Pause von mindestens einer und höchstens drei Stunden für eine Hauptmahlzeit zu gewähren, in der Regel über Mittag.

<sup>2</sup> Wenn Arbeitnehmende während der Essenszeit angeordnete Arbeit leisten, gilt die Essenszeit als Arbeitszeit.

<sup>3</sup> Pro Halbtage ist zudem eine Pause von einer Viertelstunde zu gewähren, die als Arbeitszeit gilt.

#### **Art. 16** *Überstunden*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden leisten auf Anordnung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers Überstunden, soweit diese notwendig sind und ihnen zugemutet werden können.

<sup>2</sup> Die Überstundenarbeit darf höchstens 170 Stunden im Kalenderjahr betragen.

<sup>3</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat für jeden Arbeitnehmenden die geleisteten Überstunden schriftlich aufzuzeichnen. Die Arbeitnehmenden haben das Recht, jederzeit in die sie betreffenden Aufzeichnungen Einsicht zu nehmen.

<sup>4</sup> Überstunden sind im Verlauf des Kalenderjahrs mit zusätzlicher Freizeit oder zusätzlichen Ferien von gleicher Dauer zu kompensieren oder durch eine Lohnzahlung mit einem Zuschlag von 25 Prozent zum Stundenlohn abzugelten.

<sup>5</sup> Für die Abgeltung nach Absatz 4 gilt der 180. Teil des Monatslohns bzw. der 2160. Teil des Jahreslohns als Stundenlohn.

<sup>6</sup> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss die Kompensation oder die Abgeltung spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

#### **Art. 17**      *Aus- und Weiterbildung*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber fördert die Aus- und Weiterbildung im Rahmen des betrieblich Möglichen.

<sup>2</sup> Aus- und Weiterbildungen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ihren Besuch anordnet oder während der Arbeitszeit bewilligt.

<sup>3</sup> Im Übrigen besteht kein Anspruch der Arbeitnehmenden auf Anrechnung von Aus- und Weiterbildung als Arbeitszeit.

### **4 Freie Tage, Ferien und Urlaub**

#### **Art. 18**      *Freie Tage*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf zwei freie Tage pro Woche.

<sup>2</sup> Ein freier Tag pro Woche kann auf zwei Halbtage verteilt werden.

<sup>3</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der freien Tage und nimmt dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht.

<sup>4</sup> Alle zwei Wochen muss ein ganzer Ruhetag auf einen Sonntag fallen.

<sup>5</sup> Alle zwei Wochen muss mindestens ein ganzer Tag als Ruhetag bezogen werden, die übrigen Tage können innerhalb der kommenden drei Monate bezogen werden.

#### **Art. 19**      *Auszahlung freier Tage*

<sup>1</sup> Eine Auszahlung anstelle der Gewährung von freien Tagen ist unter Vorbehalt von Artikel 18 Absatz 5 möglich bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und bei befristeten Arbeitsverhältnissen von höchstens drei Monaten Dauer.

<sup>2</sup> Für die Abgeltung nach Absatz 1 gilt der 30. Teil des Monatslohns bzw. der 365. Teil des Jahreslohns als Tageslohn.

**Art. 20** *Sonntage und öffentliche Feiertage*

<sup>1</sup> An Sonntagen und öffentlichen Feiertagen sind die Arbeiten auf das notwendige Minimum zu beschränken. Als öffentliche Feiertage gelten: Neujahrstag, 2. Januar, Karfreitag, Ostern, Ostermontag, Auffahrt, Pfingsten, Pfingstmontag, 1. August, Eidgenössischer Dank-, Buss- und Betttag, Weihnachten und 26. Dezember.

<sup>2</sup> Umfasst die Arbeitszeit nicht mehr als vier Stunden, zählt dieser Feiertag als halber Arbeitstag, auch wenn die Arbeit sowohl am Morgen als auch am Abend anfällt. Dieser halbe Arbeitstag muss als halber freier Tag nachgewährt werden.

<sup>3</sup> Öffentliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage.

**Art. 21** *Ferien*

<sup>1</sup> Arbeitnehmende haben Anspruch auf vier Wochen bezahlte Ferien pro Kalenderjahr.

<sup>2</sup> Sie haben Anspruch auf fünf Wochen bezahlte Ferien

*a* bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden,

*b* vom Kalenderjahr an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden.

<sup>3</sup> Für ein angebrochenes Jahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.

<sup>4</sup> Mindestens zwei Ferienwochen pro Jahr müssen zusammenhängen.

<sup>5</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat für jeden Arbeitnehmenden dessen Ferienguthaben schriftlich aufzuzeichnen. Die Arbeitnehmenden haben das Recht, jederzeit in die sie betreffenden Aufzeichnungen Einsicht zu nehmen.

<sup>6</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht.

**Art. 22** *Bezahlter Urlaub*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf bezahlten Urlaub von

*a* drei Tagen bei eigener Heirat oder Eintragung der Partnerschaft, Tod des Ehegatten, Tod der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, Tod eines Kindes, Adoptivkindes oder eines Elternteils,

*b* einem Tag bei Taufe oder Heirat eines Kindes oder Adoptivkindes, Wechsel der eigenen Wohnung und Tod eines Geschwisters, eines Schwiegerelternanteils, einer Schwägerin oder eines Schwagers.

<sup>2</sup> Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Urlaub von zwei Tagen bei der Geburt eines eigenen Kindes.

**Art. 23**     *Mutterschaftsurlaub*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin hat nach der Geburt Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen.

**Art. 24**     *Verbot der Anrechnung*

<sup>1</sup> Freie Tage, Ferien und Urlaub dürfen nicht aneinander angerechnet werden.

**Art. 25**     *Unterkunft und Verpflegung*

<sup>1</sup> Der Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung dauert während freier Tage, Ferien und Urlaub an.

<sup>2</sup> Wird die Verpflegung nicht bezogen, ist eine Entschädigung nach den Ansätzen der AHV geschuldet.

## **5 Lohn und Dienstaltersgeschenk**

**Art. 26**     *Höhe des Lohnes*

<sup>1</sup> Der Lohn entspricht den Aufgaben, der Ausbildung und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden.

<sup>2</sup> Er ist jährlich zu überprüfen. Eine Anpassung berücksichtigt die Leistungen, die Dienstjahre und die Teuerung.

<sup>3</sup> Ohne anderslautende schriftliche Abrede gelten die Ansätze der «Lohnrichtlinie für Arbeitnehmende» gemäss Anhang zu diesem Normalarbeitsvertrag.

<sup>4</sup> Frauen und Männer, die gleichwertige Arbeit leisten, haben Anspruch auf den gleichen Lohn.

<sup>5</sup> Kann die Arbeit infolge Verschuldens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt sie oder er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt sie oder er zur Entrichtung des Lohns verpflichtet, ohne dass die Arbeitnehmenden zur Nachleistung verpflichtet sind. Dies gilt insbesondere für die vereinbarte Arbeitszeit.

**Art. 27**     *Zulagen*

<sup>1</sup> Familienzulagen sind zusätzlich zum vereinbarten Lohn auszurichten. \*

<sup>2</sup> Sie dürfen weder bei der Festsetzung des Lohns berücksichtigt noch von diesem abgezogen werden.



**Art. 28** *Hausgemeinschaft*

<sup>1</sup> Leben die Arbeitnehmenden in Hausgemeinschaft mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber, sind Unterkunft und Verpflegung Teil des Lohns.

<sup>2</sup> Der Lohnanteil für Unterkunft und Verpflegung berechnet sich nach den Ansätzen der AHV.

**Art. 29** *Auszahlung des Lohnes*

<sup>1</sup> Der Lohn ist samt allfälligen Zulagen spätestens am Ende jedes Monats aus-zuzahlen.

<sup>2</sup> Der Zeitpunkt der Auszahlung des 13. Monatslohns wird durch die Arbeitge-berin oder den Arbeitgeber nach Rücksprache mit den Arbeitnehmenden be-stimmt. Die Auszahlung muss im laufenden Jahr erfolgen.

<sup>3</sup> Spätestens bei der Auszahlung ist eine schriftliche Lohnabrechnung zu über-geben mit folgenden Angaben:

- a Lohn des Monats mit allen Abzügen und Zuschlägen,
- b geleistete und kompensierte Überstunden,
- c bezogene Ferien und freie Tage.

**Art. 30** *Lohnrückbehalt*

<sup>1</sup> Vom ersten Monatslohn dürfen zurückbehalten werden

- a von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber vorgeschossene Auslagen für die Vermittlung der Stelle und die Anreise zum Stellenantritt,
- b bis ein Viertel des ersten Monatslohns als Sicherheit für andere Forderun-gen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers.

<sup>2</sup> Der Lohnrückbehalt darf insgesamt die Hälfte des ersten Monatslohns nicht überschreiten.

<sup>3</sup> Er ist nach den Bestimmungen über die Kautions gemäss Artikel 330 OR zu verwalten.

**Art. 31** *Lohn bei Arbeitsverhinderung*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Lohnfortzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Mo-nate eingegangen worden ist.

<sup>2</sup> Der Anspruch entsteht, wenn die Arbeitnehmenden ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert sind aus Gründen wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes.

<sup>3</sup> Er beträgt

- a einen Monat im ersten und zweiten Dienstjahr,
- b zwei Monate vom dritten bis fünften Dienstjahr,
- c drei Monate vom sechsten bis zehnten Dienstjahr,
- d vier Monate ab dem elften Dienstjahr.

**Art. 32** *Lohn bei Schwangerschaft und Mutterschaft*

<sup>1</sup> Ist die Arbeitnehmerin wegen der Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert, hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber den Lohn im Umfang gemäss Artikel 31 Absatz 3 dieses Normalarbeitsvertrags zu entrichten.

<sup>2</sup> Die Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz, EOG)<sup>6)</sup>.

**Art. 33** *Anspruch der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat Anspruch auf die Lohnausfallentschädigung aus einer Erwerbsausfallversicherung im Umfang der Lohnfortzahlungspflicht, sofern sie oder er mindestens die Hälfte der Prämien bezahlt hat.

**Art. 34** *Dienstaltersgeschenk*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf folgende Dienstaltersgeschenke

- a nach fünf Dienstjahren ein Fünftel des Monatslohns,
- b nach zehn Dienstjahren ein Drittel des Monatslohns,
- c nach 15 Dienstjahren die Hälfte des Monatslohns,
- d nach 20 Dienstjahren drei Viertel des Monatslohns,
- e nach 25 Dienstjahren einen Monatslohn.

<sup>2</sup> Sie können das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in der Form von Ferien beziehen. Dabei entspricht ein Monatslohn Ferien von 22 Arbeitstagen.

<sup>3</sup> Wollen sie das Dienstaltersgeschenk ganz oder teilweise in der Form von Ferien beziehen, teilen sie dies der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber rechtzeitig mit.

## 6 Vorsorge

**Art. 35** *Grundsatz*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber meldet die Arbeitnehmenden bei ihrer AHV-Ausgleichskasse an.

---

<sup>6)</sup> SR 834.1

<sup>2</sup> Sie oder er hat die Arbeitnehmenden mit einer Unfallversicherung gemäss der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung zu schützen. \*

<sup>3</sup> Bei unbefristeten oder für mehr als drei Monate eingegangenen Arbeitsverhältnissen hat sie oder er die Arbeitnehmenden zudem \*

- a gemäss der Bundesgesetzgebung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge einer Pensionskasse anzuschliessen,
- b gegen Erwerbsausfall infolge Krankheit zu versichern, sofern eine solche Versicherung nicht bereits besteht.

#### **Art. 36 \*** *Krankenversicherung*

<sup>1</sup> Das nach Artikel 35 Absatz 3 Buchstabe b zu versichernde Krankentaggeld beträgt 80 Prozent des Bruttolohns mit einer Wartefrist von 30 Tagen für eine Bezugsdauer von 720 Tagen (abzüglich Wartefrist) innerhalb von 900 Kalendertagen.

<sup>2</sup> Es reduziert sich bei befristeten Arbeitsverhältnissen auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

<sup>3</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber erbringt bei fehlender Krankentaggeldversicherung die gleichen Leistungen.

<sup>4</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber überprüft, ob die Arbeitnehmenden die obligatorische Krankenpflegeversicherung gemäss den Bestimmungen der Bundesgesetzgebung über die Krankenversicherung abgeschlossen haben.

#### **Art. 37** *Sozialversicherungsprämien*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber übernimmt mindestens die Hälfte der Sozialversicherungsprämien.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden übernehmen die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung.

#### **Art. 38** *Abgangsentschädigung*

<sup>1</sup> Arbeitnehmende, die mindestens 50 Jahre alt sind, haben Anspruch auf folgende Abgangsentschädigungen:

- a für 20 bis 25 Dienstjahre zwei Monatslöhne,
- b für 26 bis 30 Dienstjahre drei Monatslöhne,
- c für 31 bis 35 Dienstjahre vier Monatslöhne,
- d für 36 bis 40 Dienstjahre fünf Monatslöhne,
- e für über 40 Dienstjahre sechs Monatslöhne.

<sup>2</sup> Im Übrigen richtet sich die Pflicht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zur Entrichtung einer Abgangsentschädigung, namentlich auch der Wegfall der Entschädigung infolge Ersatzleistungen, nach Artikel 339b ff. OR.

## 7 Gesundheitsschutz

### Art. 39 *Einsatz*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber setzen die Arbeitnehmenden ihren Fähigkeiten entsprechend und gemäss den Bedürfnissen des Betriebes ein.

### Art. 40 *Meldung der Arbeitsunfähigkeit*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden melden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit sofort der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber.

<sup>2</sup> Sie legen unaufgefordert ein Arzteugnis vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit mehr als drei Arbeitstage dauert.

<sup>3</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber behält sich vor, vertrauensärztliche Untersuchungen anzuordnen. Die Arbeitnehmenden verpflichten sich, bei Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung die entsprechenden Untersuchungsmassnahmen durch die Vertrauensärztin oder den Vertrauensarzt zuzulassen.

### Art. 41 *Schutz für schwangere Frauen und stillende Mütter*

<sup>1</sup> Für arbeitende schwangere Frauen und stillende Mütter sind die Schutzbestimmungen des ArG<sup>7)</sup> und der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (ArgV 1)<sup>8)</sup> anwendbar.

<sup>2</sup> Schwangere dürfen jederzeit auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fern bleiben oder sie verlassen. Müttern ist die für das Stillen erforderliche Zeit zu gewähren.

### Art. 42 *Schutz für Jugendliche*

<sup>1</sup> Für jugendliche Arbeitnehmende sind die Schutzbestimmungen des ArG und der ArgV 1 anwendbar.

### Art. 43 *Schutz für Arbeitnehmende mit Familienpflichten*

<sup>1</sup> Für Arbeitnehmende mit Familienpflichten sind die Schutzbestimmungen des ArG und der ArgV 1 anwendbar.

---

<sup>7)</sup> SR 822.1

<sup>8)</sup> SR 822.111

**Art. 44**     *Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben ausreichende Massnahmen zur Sicherung der Arbeitshygiene, der Arbeitssicherheit, der Unfall- und der allgemeinen Schadensverhütung zu ergreifen, um das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen.

<sup>2</sup> Die Massnahmen sind von den Arbeitnehmenden einzuhalten und zu unterstützen.

**8 Zeugnis, Haftung und Gerichtsstand****Art. 45**     *Zeugnis*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden können jederzeit von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten ausspricht.

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

**Art. 46**     *Haftung der Arbeitnehmenden*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie absichtlich oder grobfahrlässig der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zufügen.

<sup>2</sup> Sie melden verursachte Schäden sofort der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber.

**Art. 47**     *Gerichtsstand*

<sup>1</sup> Klagen über Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis können entweder beim Gericht am Wohnsitz bzw. Sitz der beklagten Partei oder beim Gericht am Arbeitsort eingereicht werden.

**9 Übergangs- und Schlussbestimmungen****Art. 48**     *Bestehende Arbeitsverhältnisse*

<sup>1</sup> Der vorliegende Normalarbeitsvertrag ist auch auf bestehende Arbeitsverhältnisse anwendbar.

<sup>2</sup> Werden bestehende schriftliche Arbeitsverträge bis zum 31. Dezember 2007 nicht erneuert, gilt der vorliegende Normalarbeitsvertrag.

**Art. 49** *Aufhebung eines Erlasses*

<sup>1</sup> Der Regierungsratsbeschluss vom 12. August 1987 betreffend Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer (BSG 222.153.22) wird aufgehoben.

**Art. 50** *Inkrafttreten*

<sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Juli 2007 in Kraft.

**A1 Anhang 1: Lohnrichtlinie für Arbeitnehmende (zu Artikel 26 Absatz 3) \*****Art. A1-1**

<sup>1</sup>

| Funktion   | Berufserfahrung                               | Monatslohn (brutto)<br>in CHF × 13 | Bemerkungen  |
|--|---|------------------------------------|--|
| Arbeitnehmende unter 18 Jahren, die nicht dem eidgenössischen Normalarbeitsvertrag unterstehen |   | 2'568                              | z.B. Au-pair oder Hütedienst   |
| Mitarbeiter/-in ohne Berufsausbildung  |   | 3'281                              | Angelernte Mitarbeiterin oder angelernter Mitarbeiter in klar umgrenztem Aufgabenbereich, einfache normal belastende Routinearbeiten, geringe Verantwortung. |
| Mitarbeiter/-in ohne Berufsausbildung  | 4 Jahre Berufserfahrung in der Hauswirtschaft | 3'528                              | Angelernte Mitarbeiterin oder angelernter Mitarbeiter in klar umgrenztem Aufgabenbereich, einfache normal belastende Routinearbeiten, geringe Verantwortung. |

| Funktion   | Berufserfahrung | Monatslohn (brutto)<br>in CHF × 13 | Bemerkungen  |
|--|-----------------|------------------------------------|--|
| Mitarbeiter/-in mit Eidgenössischem Berufssattest EBA oder ohne Berufsausbildung mit vier Jahren Berufserfahrung |                 | 3'528                              | HW-Praktiker/-in in klar umgrenztem Aufgabenbereich, einfache normal belastende Routinearbeiten, geringe Verantwortung.  |
| Mitarbeiter/-in mit hauswirtschaftlicher Berufsausbildung  |                 | 3'808                              | HW-Mitarbeiter/-in mit vermehrter Verantwortung und Selbstständigkeit in mehreren Aufgabengebieten und mit körperlicher Belastung. Kann haushaltsführende und kinderbetreuende Person selbstständig für eine gewisse Zeit vertreten.   |
| Mitarbeiter/-in mit anspruchsvollere hauswirtschaftlicher Berufsausbildung                                       |                 | 4'200                              | Selbstständige Übernahme und Ausführung von besonderen Aufgaben mit erhöhten Anforderungen bezüglich (Führungs-) Verantwortung, Selbstständigkeit oder Belastung. Kann haushaltsführende und kinderbetreuende Person selbstständig vertreten. Berufsausbildung oder angelernte HW-Mitarbeiterin oder angelernter HW-Mitarbeiter mit Weiterbildung im Fachbereich und mit Praxis. |

<sup>2</sup> Zuschläge:

- a Kost und Logis: Der Bruttolohn versteht sich ohne Kost und Logis. Werden Kost und Logis bezogen, so sind sie zum Ansatz von CHF 990.– pro Monat in Abzug zu bringen. Der Logisanteil beträgt CHF 345.–.
- b Zulagen sind im Bruttolohn nicht inbegriffen.

<sup>3</sup> Ferienlohnanteil:

- a* Bei unregelmässiger Arbeitsleistung oder bei kurzem Arbeitseinsatz kann der Ferienlohnanteil mit jeder Lohnzahlung ausgerichtet werden, sofern dies schriftlich vereinbart wurde.
- b* Der prozentuale Ferienlohnanteil beträgt bei einem jährlichen Ferienanspruch von vier Wochen 8,33% und bei fünf Wochen 10,64%. Er ist in den monatlichen Lohnabrechnungen separat auszuweisen.

**A2 ... \***

**A3 ... \***

Bern, 25. April 2007

Im Namen des Regierungsrates  
Der Präsident: Luginbühl  
Der Staatsschreiber: Nuspliger



**Änderungstabelle - nach Beschluss**

| <b>Beschluss</b> | <b>Inkrafttreten</b> | <b>Element</b>   | <b>Änderung</b> | <b>BAG-Fundstelle</b> |
|------------------|----------------------|------------------|-----------------|-----------------------|
| 25.04.2007       | 01.07.2007           | Erlass           | Erstfassung     | 07-46                 |
| 17.09.2008       | 01.01.2009           | Art. 27 Abs. 1   | geändert        | 08-107                |
| 14.09.2011       | 01.01.2012           | Art. 35 Abs. 2   | geändert        | 11-101                |
| 14.09.2011       | 01.01.2012           | Art. 35 Abs. 3   | eingefügt       | 11-101                |
| 14.09.2011       | 01.01.2012           | Art. 36          | geändert        | 11-101                |
| 14.09.2011       | 01.01.2012           | Titel A1         | geändert        | 11-101                |
| 14.09.2011       | 01.01.2012           | Titel A2         | aufgehoben      | 11-101                |
| 14.09.2011       | 01.01.2012           | Titel A3         | aufgehoben      | 11-101                |
| 20.11.2019       | 01.01.2020           | Art. 2 Abs. 1, d | geändert        | 19-079                |
| 20.11.2019       | 01.01.2020           | Art. 2 Abs. 1, e | eingefügt       | 19-079                |

**Änderungstabelle - nach Artikel**

| <b>Element</b>   | <b>Beschluss</b> | <b>Inkrafttreten</b> | <b>Änderung</b> | <b>BAG-Fundstelle</b> |
|------------------|------------------|----------------------|-----------------|-----------------------|
| Erlass           | 25.04.2007       | 01.07.2007           | Erstfassung     | 07-46                 |
| Art. 2 Abs. 1, d | 20.11.2019       | 01.01.2020           | geändert        | 19-079                |
| Art. 2 Abs. 1, e | 20.11.2019       | 01.01.2020           | eingefügt       | 19-079                |
| Art. 27 Abs. 1   | 17.09.2008       | 01.01.2009           | geändert        | 08-107                |
| Art. 35 Abs. 2   | 14.09.2011       | 01.01.2012           | geändert        | 11-101                |
| Art. 35 Abs. 3   | 14.09.2011       | 01.01.2012           | eingefügt       | 11-101                |
| Art. 36          | 14.09.2011       | 01.01.2012           | geändert        | 11-101                |
| Titel A1         | 14.09.2011       | 01.01.2012           | geändert        | 11-101                |
| Titel A2         | 14.09.2011       | 01.01.2012           | aufgehoben      | 11-101                |
| Titel A3         | 14.09.2011       | 01.01.2012           | aufgehoben      | 11-101                |