



Merkblatt vom 31. Oktober 2019

# Normalarbeitsvertrag 24-Stunden-Betreuung

**Allgemeines** Im Kanton Bern regelt ein Normalarbeitsvertrag die 24-Stunden-Betreuung (NAV BE). (BSG 222.153.24). Er gilt immer, wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt oder wenn dieser keine Regelung enthält.

Das Amt für Wirtschaft empfiehlt, bei neuen Arbeitsverhältnissen den NAV BE anzuwenden.

In Betrieben, die einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt sind, findet der NAV BE keine Anwendung.

**NAV CH regelt Mindestlöhne** Die Mindestlöhne für die 24-Stunden-Betreuung legt der Normalarbeitsvertrag des Bundes für die Hauswirtschaft (NAV CH) verbindlich fest. Von diesen Mindestlöhnen darf auch mit einem schriftlichen Arbeitsvertrag nicht abgewichen werden.

Der Bundesrat hat den NAV CH bis zum 31. Dezember 2022 verlängert.

**Informationen** Informationen erhalten Sie unter [www.be.ch/nav](http://www.be.ch/nav). Fragen können Sie telefonisch an 031 633 58 10 oder per E-Mail an [info.arbeit@be.ch](mailto:info.arbeit@be.ch) richten.

## Die wichtigsten Regeln

**Wer untersteht dem NAV BE? Art. 1 - 3** Dem NAV unterstehen alle Arbeitnehmenden, die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung hauswirtschaftliche Leistungen für pflegebedürftige Menschen erbringen, die betagt, krank oder beeinträchtigt sind. Sie unterstützen pflegebedürftige Menschen insgesamt bei der Alltagsbewältigung und leisten ihnen auch Gesellschaft. Dafür wohnen sie in deren Haushalt.

Vom NAV BE ausgenommen sind:

- Eheleute sowie eingetragene Partnerinnen und Partner, Verwandte in auf- und absteigender Linie sowie deren Ehegatten oder deren eingetragene Partnerinnen oder Partner.
- Personen die bei einem Betrieb mit Gesamtarbeitsvertrag oder bei einer öffentlich-rechtlichen oder diesen gleichgestellten Organisation angestellt sind.
- ärztliche Leistungen und Krankenpflege im Sinne der Krankenpflege-Leistungsverordnung

**Abweichung vom NAV Art. 4 und 5** In einem schriftlichen Arbeitsvertrag kann vom NAV BE abgewichen werden. Dabei sind die Bestimmungen des Obligationenrechts und des NAV CH – insbesondere die Mindestlöhne – zwingend einzuhalten.

Wenn der Arbeitsvertrag nicht alles regelt, dann regelt der NAV BE solche Auslassungen.

<b>Abgabe des NAV Art. 6</b>	Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ein Exemplar des NAV BE bei Anstellungsbeginn und bei jeder Änderung des NAV BE abgeben.
<b>Unterkunft, Internetzugang Art. 21 und 22</b>	<p>Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf ein abschliessbares, angemessenes Einzelzimmer mit Tageslicht, das gut möbliert und ausreichend geräumig ist.</p> <p>Zudem haben sie Anspruch auf</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– unlimitierte Mitbenützung der sanitären Einrichtungen und der Waschküche.</li><li>– unlimitierten und kostenlosen Internetzugang unter Wahrung der Privatsphäre (in der Regel für ihre persönlichen Geräte).</li></ul>
<b>Arbeits- und Präsenzzeiten</b>	Als aktive Arbeitszeit gilt die Zeit, in der Arbeitnehmende zur Verfügung stehen. Als Präsenzzeit gilt die Zeit, in der Arbeitnehmende auf Abruf sind.
<b>Pausen Art. 14</b>	<p>Als Pause gilt die Zeit, während der die Arbeitnehmenden das Haus verlassen können, der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung stehen und telefonisch nicht erreichbar sein müssen.</p> <p>Pro Tag haben die Arbeitnehmenden Anrecht auf mindestens 2 Stunden Pause. Bei mehreren Einsätzen pro Nacht beträgt der Anspruch mindestens 4 Stunden am nächsten Tag.</p>
<b>Dokumentationspflicht Art. 16</b>	<p>Arbeitgebende müssen die Arbeitszeit wie folgt dokumentieren:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– geleistete aktive Arbeitsstunden</li><li>– Präsenzzeiten</li><li>– Pausen</li><li>– während der Präsenzzeiten geleistete Arbeitseinsätze</li><li>– Arbeitsstunden in der Nacht</li><li>– Überstunden</li></ul> <p>Als Arbeitshilfe stellt das Amt für Wirtschaft eine «Arbeitszeitdokumentation» zur Verfügung.</p>
<b>Freizeit Art. 17</b>	<p>Jede Woche sind ein ganzer Tag – 24 Stunden ohne Unterbruch – und ein Halbtage zu 8 Stunden am Stück als Freizeit zu gewähren. Diese Freizeit kann nicht verschoben oder zusammengelegt werden.</p> <p>Während der wöchentlichen Freizeit dürfen die Arbeitnehmenden das Haus verlassen und stehen der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung. Pflege, Überwachung oder sonstige Hilfestellungen müssen anderweitig sichergestellt werden.</p>
<b>Ferien Art. 18</b>	Arbeitnehmende haben Anspruch auf 4 Wochen Ferien pro Kalenderjahr. Bis zum vollendeten 20. Altersjahr und ab dem 50. Altersjahr besteht ein Anspruch auf 5 Wochen Ferien.
<b>Lohn Art. 23 - 26</b>	<p>Grundsätzlich finden die Mindestlöhne gemäss NAV CH Anwendung.</p> <p>Während der Präsenzzeit getätigte Einsätze gelten als aktive Arbeitszeit. Die Präsenzzeit wird nach der durchschnittlichen Anzahl Betreuungseinsätze pro Nacht eines Monats in aktive Arbeitszeit umgerechnet:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– bis 0.5 Einsatz: 1 Stunde Präsenzzeit = 6 Minuten aktive Arbeitszeit (10%)</li><li>– 0.5 bis 1 Einsatz: 1 Stunde Präsenzzeit = 9 Minuten aktive Arbeitszeit (15%)</li><li>– mehr als 1 Einsatz: 1 Stunde Präsenzzeit = 12 Minuten aktive Arbeitszeit (20%)</li></ul>

Einsätze zwischen 23 bis 6 Uhr gelten als Nachtarbeitszeit. Dafür ist ein Nachtarbeitszuschlag von 25 Prozent zu bezahlen.

**Lohnabrechnung** Die schriftliche Lohnabrechnung muss folgende Angaben enthalten:  
**Art. 32**

- Lohn des Monats mit allen Abzügen und Zuschlägen
- geleistete und kompensierte Überstunden
- bezogene Ferien und wöchentliche Freizeit

**Abzüge für  
Naturallohn**  
**Art. 31**

Für Kost und Logis kann die oder der Arbeitgebende 990 Franken pro Monat abziehen (gemäss AHV-Ansatz). Der Abzug ist nur für tatsächlich erbrachte und ausgewiesene Unterkunft und Verpflegung erlaubt.

**Reisekosten**  
**Art. 33**

Die Kosten für die erste Anreise vom Wohnort an den Einsatzort sind durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber zu bezahlen – gemäss den vereinbarten Modalitäten und mit dem abgemachten Transportmittel. Die Reisekosten dürfen nicht vom Lohn abgezogen werden. Das gilt auch für die Rückreise am Ende eines Arbeitseinsatzes.

**Sozial-  
versicherungen**  
**Art. 34**

Die Arbeitnehmenden sind grundsätzlich den Schweizer Sozialversicherungen unterstellt und beitragspflichtig. Die entsprechenden Beiträge für AHV/IV/EO/ALV sowie Pensionskasse und Unfallversicherung sind von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu entrichten. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung dürfen die Arbeitgebenden ganz oder teilweise vom Lohn abziehen.

Arbeitgebende müssen ihre Arbeitnehmenden gegen Berufsunfall versichern und bei der AHV-Ausgleichskasse anmelden. Dauert das Arbeitsverhältnis länger als 3 Monate, sind die Arbeitnehmenden an eine Pensionskasse anzuschliessen.

Zudem besteht die Pflicht zu prüfen, ob die Arbeitnehmenden über eine Krankenversicherung nach Krankenversicherungsgesetz verfügen.

### **Vereinfachte Abrechnung für Sozialversicherungsbeiträge**

**Allgemeines**

Die gesetzlichen Pflichten gelten unabhängig vom Beschäftigungsgrad und vom dabei erzielten Einkommen. Das führt oft zu einem erheblichen Abrechnungsaufwand, vor allem bei geringen Beschäftigungsgraden.

Die AHV Ausgleichskasse bietet daher ein vereinfachtes Abrechnungsverfahren an. Weitere Informationen dazu erhalten Sie auf [www.be.ch/nav](http://www.be.ch/nav) > Vereinfachtes Abrechnungsverfahren.

Im vereinfachten Verfahren nicht eingeschlossen ist die obligatorische Berufsunfallversicherung. Sie muss von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber separat abgeschlossen werden.

**Mindestlöhne**  
**NAV CH**  
**gültig bis**  
**31.12.2022**

- ungelernt CHF 19.20 pro Stunde
- ungelernt mit mind. 4 Jahren Berufserfahrung CHF 21.10 pro Stunde
- gelernt mit EBA CHF 21.10 pro Stunde
- gelernt mit EFZ CHF 23.20 pro Stunde