



Merkblatt vom 1. Mai 2018

Normalarbeitsvertrag für den Detailhandel

Allgemeines

Zweck

Seit dem 1. Januar 2007 gilt im Kanton Bern für den Detailhandel ein Normalarbeitsvertrag (NAV). Der Anhang I mit den Lohnrichtlinien wurde per 1. Januar 2012 angepasst. Das vorliegende Merkblatt orientiert über die wichtigsten Inhalte des NAV.

Wann gilt der NAV?

Der NAV gilt überall dort, wo kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt oder wo dieser keine Regelung enthält. Ab dem 1. Januar 2012 gelten die neuen Lohnrichtlinien im Anhang I des NAV.

Das Amt für Wirtschaft empfiehlt, bei neuen Arbeitsverhältnissen den Normalarbeitsvertrag anzuwenden. Lohn sowie die Arbeitszeiten sind schriftlich festzuhalten.

In Betrieben, die einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) haben findet der NAV keine Anwendung.

Information

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden ein Exemplar des NAV bei der Anstellung und bei jeder Änderung des NAV auszuhändigen. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.be.ch/nav. Fragen können Sie telefonisch an 031 633 58 10 oder per E-Mail an info.awi@be.ch richten

Wer untersteht dem NAV?

Dem NAV unterstehen alle Personen, die im Detailhandel tätig sind. Ausgenommen sind Betriebsinhaberinnen oder -inhaber und ihre direkten Familienangehörigen.

Sollen weitere Betriebsangehörige ausgenommen werden, muss dies schriftlich vereinbart werden.

Wie kann vom NAV abgewichen werden?

In einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag kann vom NAV abgewichen werden. Nach wie vor zu beachten sind die zwingenden Bestimmungen des Bundesrechts (Obligationenrecht, Arbeitsgesetz).

Alle im Einzelarbeitsvertrag nicht erwähnten Bestimmungen des NAV bleiben anwendbar.

Die wichtigsten Regeln des NAV

Arbeitszeit (Art. 12, 13)

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden. Die maximale tägliche Arbeitszeit darf gemäss Arbeitsgesetz 14 Stunden nicht überschreiten (mit Einschluss der Pausen und Überstunden). Tagesarbeit ist zwischen 6 und 20 Uhr, Abendarbeit bis 23 Uhr möglich.

Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Als Pausen gelten nur die Zeiten, an denen die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz verlassen können.

Flexible Gestaltung der Arbeitszeit
(Art. 12, 15)

Flexible Arbeitszeiten kommen den Bedürfnissen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden entgegen. Sie müssen angemessen planbar sein und daher schriftlich vereinbart werden. Es sind feste, saisonal unterschiedliche oder in Einsatzplänen festgehaltene Arbeitszeiten möglich. Teilzeitangestellte können beispielsweise ein 50 Prozent Pensum auf zwei Tage verteilen. Bei Beschäftigungsgraden unter 20 Prozent sind nur zwei Drittel der Arbeitszeit zum Voraus festzulegen.

Die effektive Wochenarbeitszeit darf bis zu fünf Prozent von der vereinbarten Arbeitszeit abweichen. Die Abweichungen sind innerhalb von 6 Monaten auszugleichen

Überstunden (Art. 14)

Über die abgemachten Arbeitszeiten (plus fünf Prozent Toleranz) hinaus geleistete Arbeitsstunden gelten als Überstunden. Diese müssen kompensiert oder mit einem Zuschlag von 25 Prozent entschädigt werden.

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die geleisteten Überstunden aufzuzeichnen. Die Arbeitnehmenden haben das Recht, diese Aufzeichnungen einzusehen

Freie Tage und Ferien (Art. 17, 20)

Es sind zwei freie Tage pro Woche zu gewähren. Einer dieser freien Tage kann auf zwei halbe Tage verteilt werden. Arbeiten Betriebe dauernd an Sonntagen, so ist alle zwei Wochen ein freier Sonntag zu gewähren. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der freien Tage und nimmt dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht.

In Abweichung der gesetzlichen Mindestregelung besteht ab dem 50. Altersjahr Anspruch auf fünf Wochen Ferien, ab dem 55. Altersjahr auf sechs Wochen. Mindestens 2 Ferienwochen pro Jahr müssen zusammenhängen.

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Ferienguthaben aufzuzeichnen. Die Arbeitnehmenden haben das Recht, diese Aufzeichnungen einzusehen.

Lohn (Art. 25 – 30)

Der Anhang I zum NAV enthält Lohnrichtlinien. Fehlen schriftliche Lohnabreden sind diese Lohnrichtlinien verbindlich.

Kann vereinbarte Arbeit infolge des Verschuldens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers nicht geleistet werden, bleibt der Anspruch auf Lohn bestehen, ohne dass eine Nachleistung erbracht werden muss.

Der vereinbarte Monatslohn ist 13 Mal auszuzahlen und auch so in der Lohnabrechnung auszuweisen. Der Auszahlungsmodus des 13. Monatslohns kann frei vereinbart werden

Berechnung des Stundenlohns

Bei unregelmässiger Arbeitsleistung oder bei kurzem Arbeitseinsatz kann der Ferienlohnanteil auch mit jeder Lohnzahlung ausgerichtet werden, sofern dies schriftlich vereinbart wird. Die Berechnung des Stundenlohns hängt von der Arbeitszeit und dem Ferienanspruch ab. Folgendes Berechnungsbeispiel gilt für eine 25-jährige Arbeitnehmende, ungelernt, mit vier Wochen Ferien pro Jahr und einem Wochenpensum von sechs Stunden:

Jahreslohn	CHF 3 685 x 13	CHF 47 905
Monatslohn	Jahreslohn: 12	CHF 3 992
Tageslohn	Monatslohn: 21,7	CHF 184
Stundenlohn	Tageslohn: 8,2	CHF 22,45

Der Stundenlohn enthält den Anteil am 13. Monatslohn. Der Ferienlohnanteil muss zusätzlich angerechnet und ausgewiesen werden:

Geleistete Stundenzahl	26	
Bruttolohn (inkl. 13. Monatslohn):	22,45 x 26	CHF 583,70
Ferienlohnanteil (8,33%)	583,70 x 0,0833	CHF 48,60
Total Brutto		CHF 632,30

Entschädigungen zusätzlich zum Lohn

Anspruch auf zusätzliche Entschädigung der geleisteten Arbeit entsteht bei Abendarbeit ab 20 Uhr (20 Prozent), Sonntagsarbeit (50 Prozent) und Überstunden (25 Prozent).

Mutterschaft
(Art. 22, 30)

Der Mutterschaftsurlaub beträgt für alle Arbeitnehmerinnen 16 Wochen bei vollem Lohn.

Die Arbeitgebenden tragen den über den gesetzlichen Anspruch von 14 Wochen und 80 Prozent Lohnentschädigung hinausgehenden Anteil sowie den ganzen Betrag, wenn die Arbeitnehmende gemäss dem Erwerbserwerbsgesetz keinen Anspruch geltend machen könnte.

Krankentaggeld-Versicherung
(Art. 33)

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmenden gegen Erwerbsausfall infolge Krankheit zu versichern. Das zu versichernde Krankentaggeld beträgt 80 Prozent des Bruttolohns mit einer Wartefrist von höchstens 30 Tagen für eine Bezugsdauer von 720 Tagen innerhalb von 900 Kalendertagen. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist die mögliche Bezugsdauer höchstens so lange wie die Dauer des Arbeitsverhältnisses.