



Merkblatt vom 24. September 2020

Normalarbeitsvertrag für den Hausdienst

Allgemeines

Im Kanton Bern gibt es einen Normalarbeitsvertrag für den Hausdienst (NAV BE). (BSG 222.153.22). Er gilt überall dort, wo kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt oder wo dieser keine Regelung enthält. Der Anhang I mit den Lohnrichtlinien wurde per 1. Januar 2012 angepasst.

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

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

NAV des Bundes

Vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019 gilt zusätzlich der Normalarbeitsvertrag des Bundes für die Hauswirtschaft (NAV CH). Er legt verbindliche Mindestlöhne fest, von denen auch nicht mit einem schriftlichen Arbeitsvertrag abgewichen werden darf. Im Übrigen bleibt der NAV Hausdienst anwendbar.

Der Bundesrat hat den NAV CH bis zum 31. Dezember 2019 verlängert und gleichzeitig die Mindestlöhne angepasst (vgl. Tabelle am Ende).

Der NAV CH gilt nicht für alle Arbeitsverhältnisse, die im NAV BE geregelt sind. Er gilt für hauswirtschaftliche Tätigkeiten in einem Privathaushalt und mehr als 5 Wochenstunden beim gleichen Arbeitgeber. Nicht unter den NAV CH fallen Aupairs, Personen in einem Lehrverhältnis oder Praktikum sowie Personen mit familienexternen Betreuungsaufgaben und solche, die für eine Organisation mit einem öffentlichen Auftrag arbeiten (Bsp. Spitex). Für diese Personen ist der NAV BE anwendbar.

Weitere Information

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

Die wichtigsten Regeln des NAV

Wer untersteht dem NAV? (Art. 1, 2)

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

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

Nicht dem NAV unterstellt sind Arbeitnehmende, die nur gelegentlich und ausschliesslich zur Beaufsichtigung von Kindern beschäftigt werden.

Wie kann vom NAV abgewichen werden?
(Art. 3)

In einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag kann vom NAV abgewichen werden. Nach wie vor zu beachten sind die zwingenden Bestimmungen des Obligationenrechts, des NAV CH und – bei Betrieben – des Arbeitsgesetzes.

Alle im Einzelarbeitsvertrag nicht erwähnten Bestimmungen des NAV bleiben anwendbar.

Information der Arbeitnehmenden
(Art. 5)

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden ein Exemplar des NAV BE bei der Anstellung und bei jeder Änderung des NAV BE abzugeben.

Arbeitszeit
(Art. 13-15)

Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit beträgt 9 Stunden an fünf Arbeitstagen. Sie schliesst pro Halbtage eine bezahlte Pause von einer Viertelstunde ein. Zudem ist eine unbezahlte Pause von mindestens einer und höchstens drei Stunden zur Einnahme einer Hauptmahlzeit zu gewähren.

Wenn Arbeitnehmende während der Essenszeit angeordnete Arbeit, auch Bereitschaftsdienst, leisten, gilt die Essenszeit als Arbeitszeit. Es ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.

Flexible Gestaltung der Arbeitszeit
(Art. 13)

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.

Überstunden (Art. 16)

Die Überstunden sind auf höchstens 170 Stunden im Kalenderjahr begrenzt. Über die vereinbarten Arbeitszeiten hinaus geleistete Arbeitsstunden gelten als Überstunden. Diese müssen kompensiert oder mit einem Zuschlag von 25 Prozent entschädigt werden.

Ausserordentliche Arbeiten an Sonn- und Feiertagen gelten als Überstunden.

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

Freie Tage und Ferien (Art. 18-21)

Es sind zwei freie Tage pro Woche zu gewähren. Einer dieser freien Tage kann auf zwei halbe Tage verteilt werden. Ist Arbeit an Sonntagen vereinbart, so ist alle zwei Wochen ein freier Sonntag zu gewähren. Die restlichen freien Tage können nach Vereinbarung bezogen werden. 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. Mindestens zwei Ferienwochen pro Jahr müssen zusammenhängen.

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

Lohn (Art. 26 – 32)

Der Anhang zum NAV enthält die Lohnrichtlinie für hauswirtschaftliche Arbeitnehmende. Fehlen schriftliche Lohnabsprachen sind diese Lohnrichtlinien verbindlich. Zudem ist der Mindestlohn gemäss NAV CH einzuhalten (vgl. Tabelle am Ende), sofern das Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbe- reich fällt.

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

Der vereinbarte Monatslohn ist 13 Mal geschuldet und auch so in der Lohn- abrechnung 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, so- fern dies schriftlich vereinbart wird. Die Berechnung des Stundenlohns hängt von der Arbeitszeit und dem Ferienanspruch ab. Die Arbeitszeit einer Person im Monatslohn beträgt 42,5 Stunden pro Woche (maximale Arbeits- zeit abzüglich bezahlter Pausen). Folgendes Berechnungsbeispiel gilt für eine 25-jährige Arbeitnehmende, im Haushalt, mit Eidgenössischem Beruf- sattest EBA, mit vier Wochen Ferien pro Jahr und einem Wochenpensum von sechs Stunden:

| | | |
|-------------|------------------|------------|
| Jahreslohn | CHF 3 528 x 13 | CHF 45 864 |
| Monatslohn | Jahreslohn: 12 | CHF 3 822 |
| Tageslohn | Monatslohn: 21,7 | CHF 176.15 |
| Stundenlohn | Tageslohn: 8,5 | CHF 20,75 |

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

| | | |
|------------------------------------|-----------------|------------|
| Geleistete Stundenzahl | 26 | |
| Bruttolohn (inkl. 13. Monatslohn): | 20,75 x 26 | CHF 539,50 |
| Ferienlohnanteil (8,33%) | 539,50 x 0,0833 | CHF 44,95 |
| Total Brutto | | CHF 584,45 |

**Dienstalters-
geschenke (Art. 34)**

Die Dienstaltersgeschenke ab dem fünften Dienstjahr sind mit dem NAV neu eingeführt worden.

**Mutterschaft (Art. 23,
32)**

Der Mutterschaftsurlaub beträgt für alle Arbeitnehmerinnen 14 Wochen. Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bun- desgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbssersatz für Dienstlei- stende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz, EOG; SR 834.1). Die Mutterschaftsentschädigung beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Er- werbseinkommens.

- Krankentaggeld
Versicherung**
(Art. 35, 36)
- Die Arbeitgeberin oder 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.
- Unfallversicherung**
(Art. 35, 37)
- Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmenden gegen Berufsunfall zu versichern. Sie übernimmt mindestens die Hälfte der Prämie. Die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung geht zu Lasten der Arbeitnehmenden.

Vereinfachte Abrechnung über Sozialversicherungsbeiträge

Die gesetzlichen Pflichten gelten unabhängig vom Beschäftigungsgrad und vom dabei erzielten Einkommen. Dies bedeutet oft einen erheblichen Abrechnungsaufwand, vor allem bei geringen Beschäftigungsgraden.

Die AHV Ausgleichskasse bietet daher ein vereinfachtes Abrechnungsverfahren an. Weitere Informationen dazu erhalten Sie www.be.ch/nav unter dem Link vereinfachtes Abrechnungsverfahren.

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

Mindestlöhne gemäss Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft

Die untenstehenden Mindestlöhne verstehen sich exklusive Zuschläge für Ferien und Feiertage.

| | | |
|--|--|----------------------|
| Mindestlöhne NAV CH 2014 - 2016 | ungelernt | CHF 18.55 pro Stunde |
| | ungelernt mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung | CHF 20.35 pro Stunde |
| | gelernt mit EFZ | CHF 22.44 pro Stunde |
| | gelernt mit EBA | CHF 20.35 pro Stunde |
| Mindestlöhne NAV CH 2017 - 2019 | ungelernt | CHF 18.90 pro Stunde |
| | ungelernt mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung | CHF 20.75 pro Stunde |
| | gelernt mit EFZ | CHF 22.85 pro Stunde |
| | gelernt mit EBA | CHF 20.75 pro Stunde |
| Mindestlöhne NAV CH 2020 - 2022 | ungelernt | CHF 19.20 pro Stunde |
| | ungelernt mit mindestens vier Jahren Berufserfahrung | CHF 21.10 pro Stunde |
| | gelernt mit EFZ | CHF 23.20 pro Stunde |
| | gelernt mit EBA | CHF 21.10 pro Stunde |

