

## Normalarbeitsvertrag für die 24-Stunden-Betreuung (NAV 24-Stunden-Betreuung)

vom 20.11.2019 (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 Arbeitnehmende, die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung hauswirtschaftliche Leistungen in Form von Hilfe und Unterstützung im Haushalt für gebrechliche Personen wie Betagte, Kranke und Menschen mit einer Behinderung erbringen und diese betreuen, in der Alltagsbewältigung unterstützen und ihnen Gesellschaft leisten und deshalb im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen.

#### Art. 2 *Persönliche Ausnahmen*

<sup>1</sup> Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse mit Personen, die in folgender Beziehung zur zu betreuenden Person 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>2</sup> Ärztliche Leistungen und Krankenpflege im Sinne der Verordnung des EDI vom 29. September 1995 über Leistungen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (Krankenpflege-Leistungsverordnung, KLV)<sup>3</sup> sind keine hauswirtschaftlichen Leistungen im Sinne dieses Normalarbeitsvertrags.

---

<sup>1</sup> SR [220](#)

<sup>2</sup> BSG [211.1](#)

<sup>3</sup> SR [832.112.31](#)

<sup>3</sup> Jugendliche können nicht für die 24-Stunden-Betreuung angestellt werden.

### **Art. 3**      *Betriebliche Ausnahmen*

<sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag gilt nicht für

- a* Arbeitnehmende in einem Betrieb, der einem Gesamtarbeitsvertrag untersteht,
- b* Arbeitnehmende, die bei öffentlich-rechtlichen oder diesen gleichgestellten Organisationen beschäftigt sind.

<sup>2</sup> Für die im Gesamtarbeitsvertrag oder öffentlich-rechtlichen Vertrag nicht geregelten Punkte kommt dieser Normalarbeitsvertrag ergänzend zur Anwendung.

### **Art. 4**      *Abweichungen*

<sup>1</sup> Von diesem Normalarbeitsvertrag kann in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden.

### **Art. 5**      *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 OR und des Bundesgesetzes vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG)<sup>2</sup>.

### **Art. 6**      *Aushändigung des Normalarbeitsvertrags*

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

- a* bei jeder Anstellung,
- b* bei jeder Änderung des Normalarbeitsvertrags.

### **Art. 7**      *Gemeinsame Verantwortung*

<sup>1</sup> Bei Arbeitsverhältnissen, in denen sich die formelle Arbeitgeberin oder der formelle Arbeitgeber und der private Haushalt das Weisungsrecht teilen, stehen beide für die Einhaltung der Arbeitsbedingungen gegenüber den Arbeitnehmenden in der Verantwortung. Sie haften grundsätzlich solidarisch.

---

<sup>2</sup>) SR [823.11](#)

## 2 Probezeit und Kündigung

### Art. 8 *Ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

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

<sup>2</sup> Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der vereinbarten Dauer ohne Kündigung. Eine Kündigung ist nur möglich, wenn dies schriftlich vereinbart wurde.

<sup>3</sup> Falls eine Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist, gelten die folgenden Regeln:

- a die Probezeit beträgt eine Woche bei einer Vertragsdauer von weniger als drei Monaten und zwei Wochen bei einer Vertragsdauer von weniger als sechs Monaten,
- b die Kündigungsfrist in der Probezeit beträgt sieben Tage.

### Art. 9 *Ausserordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

<sup>1</sup> Stirbt die zu betreuende Person oder wird sie in ein Heim eingewiesen, kann das angetretene Arbeitsverhältnis nach frühestens 30 Tagen seit diesem Ereignis aufgelöst werden.

<sup>2</sup> Für eine fristlose Kündigung müssen die Voraussetzungen gemäss den Artikeln 337 bis 337d OR erfüllt sein. Eine mündliche Kündigung in Anwesenheit von Zeuginnen und Zeugen ist möglich und bedarf einer schriftlichen Bestätigung innert sieben Tagen.

### Art. 10 *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.

## 3 Arbeitszeit, Pausen und Überstunden

### Art. 11 *Wöchentliche Arbeitszeit*

<sup>1</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit für eine 24-Stunden-Betreuung beträgt 44 Stunden. Für die Berechnung der Wochenarbeitszeit zählt nur die aktive Arbeitszeit, ohne Präsenzzeiten oder Pausen.

<sup>2</sup> Bei kürzeren Betreuungszeiten werden in jedem Fall mindestens sieben Arbeitsstunden pro Tag oder ein Drittel der vereinbarten Präsenzzeit als aktive Arbeitszeit angerechnet. Die Anstellung einer Betreuungsperson nur für Präsenzzeit ist nicht zulässig.

<sup>3</sup> Das gemeinsame Essen und die im Arbeitsvertrag definierten regelmässigen Aktivitäten mit der zu betreuenden Person gelten als aktive Arbeitszeit.

#### **Art. 12**     *Präsenzzeit*

<sup>1</sup> Die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden im Haushalt oder in den Räumen der zu betreuenden Person aufhalten, ohne dass ein aktiver Arbeits-einsatz erfolgt, während der sie sich aber der zu betreuenden Person zur Verfügung halten müssen, gilt als Präsenzzeit.

<sup>2</sup> Dasselbe gilt für die Rufbereitschaft, während der ausserhalb des Hauses die telefonische Erreichbarkeit bei Bedarf jederzeit gewährleistet sein muss.

<sup>3</sup> Bei intensiven Betreuungssituationen muss regelmässig eine Überprüfung der Situation für die Arbeitnehmenden stattfinden und allenfalls eine Anpassung der Betreuungsorganisation erfolgen.

#### **Art. 13**     *Nachtruhe*

<sup>1</sup> Zwischen 23 und 6 Uhr besteht Nachtruhe. Während dieser Zeit wird keine aktive Arbeitszeit geplant.

#### **Art. 14**     *Pausen*

<sup>1</sup> Als Pause gilt die Zeit, während der die Arbeitnehmenden das Haus verlassen können, der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung stehen und auch keine telefonische Rufbereitschaft leisten.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf mindestens zwei Stunden Pause pro Tag. Mussten in der vorhergehenden Nacht mehrere Einsätze geleistet werden, beträgt die Pause mindestens vier Stunden.

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

#### **Art. 15**     *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> Überstunden sind im Verlauf des Kalenderjahrs oder der Vertragsdauer mit zusätzlicher Freizeit oder zusätzlichen Ferien von gleicher Dauer zu kompensieren oder durch eine Lohnzahlung mit Zuschlag gemäss Artikel 26 abzugelten.

**Art. 16**     *Dokumentationspflicht*

<sup>1</sup> Die Arbeitszeitdokumentation ist wöchentlich durch alle Vertragsparteien zu visieren.

<sup>2</sup> Sie führt die geleisteten aktiven Arbeitsstunden und Präsenzzeiten, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Arbeitsstunden in der Nacht und die Überstunden auf.

**4 Wöchentliche Freizeit, Ferien und Urlaub****Art. 17**     *Wöchentliche Freizeit*

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmenden steht wöchentlich ein ganzer Tag (24 Stunden) und ein Halbttag zu acht Stunden als Freizeit zu. Diese Freizeit muss jede Woche gewährt werden und kann weder geteilt noch verschoben oder zusammengelegt werden.

<sup>2</sup> Während der wöchentlichen Freizeit dürfen die Arbeitnehmenden das Haus verlassen und stehen der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung. Die Überwachung der zu betreuenden Person oder die Hilfestellung bei Bedarf muss anderweitig sichergestellt werden.

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

**Art. 18**     *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> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht.

**Art. 19** *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 Schwiegerelternteils, einer Schwägerin oder eines Schwagers.

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

**5 Unterkunft und Verpflegung****Art. 20** *Allgemeines*

<sup>1</sup> Arbeitnehmende, die im gleichen privaten Haushalt mit der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung.

<sup>2</sup> Der Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung dauert während der wöchentlichen Freizeit, Ferien und Urlaub an.

**Art. 21** *Unterkunft*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf ein abschliessbares Einzelzimmer. Dieses muss

- a* den hygienischen Anforderungen entsprechen,
- b* mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein,
- c* gut beheizt und belüftet sein,
- d* ausreichend möbliert sein und
- e* ausreichend geräumig sein, um auch die vereinbarte Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können.

<sup>2</sup> Den Arbeitnehmenden ist die unlimitierte Mitbenützung der sanitären Einrichtungen und die Mitbenützung der Waschküche zu gewähren.

<sup>3</sup> Sie haben zudem Anspruch auf unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, bei dem ihre Privatsphäre geschützt bleibt.

**Art. 22** *Verpflegung*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine gesunde und ausreichende Verpflegung, die sie auf Wunsch selbst zubereiten dürfen. Sie haben dafür Anspruch auf Mitbenützung der Küche und der Küchenutensilien.

<sup>2</sup> Wird die Verpflegung nicht bezogen, entfällt der Abzug für Naturallohn gemäss Artikel 31 im entsprechenden Umfang.

## 6 Lohn

### **Art. 23** *Lohn für aktive Arbeitszeit*

<sup>1</sup> Für die Entlohnung der aktiven Arbeitszeit gelten die in der eidgenössischen Verordnung vom 20. Oktober 2010 über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft)<sup>1)</sup> festgelegten Mindestansätze.

### **Art. 24** *Lohn für Präsenzzeit*

<sup>1</sup> Die Präsenzzeit wird sowohl am Tag als auch in der Nacht wie folgt in Lohn gemäss Artikel 23 umgerechnet:

- a sie beträgt 10 Prozent der aktiven Arbeitszeit bei zu betreuenden Personen, bei denen es nicht oder nur ausnahmsweise zu einem Einsatz kommt (durchschnittlich bis 0,5 Einsätze pro Nacht),
- b sie beträgt 15 Prozent der aktiven Arbeitszeit bei regelmässigem Einsatz in der Nacht (durchschnittlich bis ein Einsatz pro Nacht),
- c sie beträgt 20 Prozent der aktiven Arbeitszeit bei häufigen Einsätzen (durchschnittlich mehr als ein Einsatz pro Nacht).

<sup>2</sup> Für die Wahl des anwendbaren Ansatzes ist die Anzahl der effektiv geleisteten nächtlichen Einsätze massgebend. Als Berechnungsperiode gilt der jeweilige Monat oder die jeweilige kürzere Lohnperiode.

<sup>3</sup> Wenn die Arbeitnehmenden während der Präsenzzeit einen aktiven Arbeitsinsatz tätigen, zählt die entsprechende Zeit als voll zu vergütende aktive Arbeitszeit mit den entsprechenden Zuschlägen.

### **Art. 25** *Nachtarbeitszuschlag*

<sup>1</sup> Für aktive Arbeitsstunden in der Nacht ist ein Nachtarbeitszuschlag von 25 Prozent geschuldet.

### **Art. 26** *Überstundenzuschlag*

<sup>1</sup> Für aktive Arbeitsstunden, welche die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, ist ein Zuschlag von 25 Prozent geschuldet.

<sup>2</sup> Für die Abgeltung nach Absatz 1 gilt der 176. Teil des Monatslohns bzw. der 2112. Teil des Jahreslohns als Stundenlohn.

---

<sup>1)</sup> SR [221.215.329.4](#)

**Art. 27** *Ferienlohn*

<sup>1</sup> Der Ferienlohn wird bei einem Ferienanspruch von vier Wochen mit 8,33 Prozent und bei einem Anspruch von fünf Wochen mit 10,6 Prozent vom Grundlohn berechnet. Dieser umfasst die Vergütung für Arbeitszeit und Präsenzzeit einschliesslich Nacharbeits- und Überstundenzuschläge.

**Art. 28** *Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung*

<sup>1</sup> Die Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung ist unabhängig von der vereinbarten Dauer des Arbeitsvertrags ab Beginn des Arbeitsvertrags geschuldet. Im Übrigen gelten die Artikel 324a und 324b OR.

<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. 29** *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 28 Absatz 3 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>1)</sup>.

**Art. 30** *Familienzulagen*

<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.

---

<sup>1)</sup> SR [834.1](#)



**Art. 31** *Abzüge für Naturallohn*

<sup>1</sup> Für tatsächlich erbrachte und ausgewiesene Unterkunft und Verpflegung können maximal die in Artikel 11 der eidgenössischen Verordnung vom 31. Oktober 1947 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV)<sup>2)</sup> festgelegten Ansätze in Abzug gebracht werden.

**Art. 32** *Lohnauszahlung*

<sup>1</sup> Es ist eine monatliche oder auf die kürzere Lohnzahlungsperiode berechnete detaillierte Lohnabrechnung zu erstellen und den Arbeitnehmenden in den darauffolgenden Tagen gleichzeitig mit dem Lohn auszuhändigen.

<sup>2</sup> Die schriftliche Lohnabrechnung hat folgende Angaben zu enthalten:

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

**Art. 33** *Reisekosten*

<sup>1</sup> Die Kosten für die erstmalige Anreise vom Wohnort an den Einsatzort und für die Rückreise am Ende eines Arbeitseinsatzes nach den vereinbarten Modalitäten und mit dem abgemachten Transportmittel sind durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber zu bezahlen. Sie dürfen nicht vom Lohn in Abzug gebracht werden.

## 7 Sozialversicherungen

**Art. 34**

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

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

<sup>3</sup> Sie oder er hat zudem bei unbefristeten oder für mehr als drei Monate eingegangenen Arbeitsverhältnissen die Arbeitnehmenden gemäss der Bundesgesetzgebung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge einer Pensionskasse anzuschliessen,

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

---

<sup>2)</sup> SR [831.101](#)

## 8 Gesundheitsschutz

### Art. 35 *Arbeitseinsatz*

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

### Art. 36 *Schutz Schwangerer und stillender Mütter*

<sup>1</sup> Für arbeitende schwangere Frauen und stillende Mütter sind die Schutzbestimmungen des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG)<sup>1)</sup> und der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (ArgV 1)<sup>2)</sup> anwendbar.

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

### Art. 37 *Schutz von Arbeitnehmenden mit Familienpflichten*

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

### Art. 38 *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.

## 9 Übergangs- und Schlussbestimmungen

### Art. 39 *Bestehende Arbeitsverhältnisse*

<sup>1</sup> Werden bestehende schriftliche Arbeitsverträge bis zum 31. Dezember 2020 nicht erneuert, gilt der vorliegende Normalarbeitsvertrag.

### Art. 40 *Änderung eines Erlasses*

<sup>1</sup> Der Normalarbeitsvertrag für den Hausdienst vom 25. April 2007 (NAV Hausdienst)<sup>3)</sup> wird geändert.

---

<sup>1)</sup> SR [822.11](#)

<sup>2)</sup> SR [822.111](#)

<sup>3)</sup> BSG [222.153.22](#)

**Art. 41** *Inkrafttreten*

<sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.

Bern, 20. November 2019

Im Namen des Regierungsrates  
Der Präsident: Ammann  
Der Staatsschreiber: Auer

**Änderungstabelle - nach Beschluss**

<b>Beschluss</b>	<b>Inkrafttreten</b>	<b>Element</b>	<b>Änderung</b>	<b>BAG-Fundstelle</b>
20.11.2019	01.01.2020	Erlass	Erstfassung	19-079

**Änderungstabelle - nach Artikel**

<b>Element</b>	<b>Beschluss</b>	<b>Inkrafttreten</b>	<b>Änderung</b>	<b>BAG-Fundstelle</b>
Erlass	20.11.2019	01.01.2020	Erstfassung	19-079