Normalarbeitsvertrag für den Detailhandel (NAV Detailhandel)

vom 15.11.2006 (Stand 01.01.2012)

Der Regierungsrat des Kantons Bern,

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

auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion,

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 *Geltungsbereich*

[1] Der vorliegende Normalarbeitsvertrag gilt für alle Arbeitsverhältnisse in Betrieben des Detailhandels.

[2] 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.

[3] Er gilt für das Lehrverhältnis, sofern das Berufsbildungsrecht keine abweichenden Regelungen vorsieht.

Art. 2 *Ausnahmen*

[1] Der Normalarbeitsvertrag gilt nicht für

a Arbeitnehmende in einem Betrieb, der einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) untersteht,
b Betriebsangehörige eines Betriebs mit einem GAV, die von diesem ausdrücklich ausgenommen sind,
c Arbeitnehmende, die bei öffentlich-rechtlichen oder ihnen gleichgestellten Organisationen beschäftigt sind.

---

1) SR 220
2) BSG 211.1

* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses

Art. 3 *Abweichungen*

[1] Vom Normalarbeitsvertrag kann mit einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag abgewichen werden.

Art. 4 *Ergänzendes Recht*

[1] 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[1)]) und des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG[2)]).

Art. 5 *Aushändigung des Normalarbeitsvertrages*

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber händigt den Arbeitnehmenden ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages aus

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

Art. 6 *Geheimhaltungspflicht*

[1] Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, über alle Geschäftsverhältnisse und Personendaten, von denen sie durch ihre Tätigkeit Kenntnis erlangen, Dritten gegenüber strengstes Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt insbesondere für die Bezugsquellen, Einkaufspreise, Margen, Marketingkonzepte, Umsatzzahlen, Lagerbestände, Projekte, Rezepturen, technologischen Abläufe und anderen betrieblichen Einzelheiten sowie für Angaben über Unfall- und Krankheitsverläufe.

[2] 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*

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

---

1) SR 220
2) SR 822.11

[2] 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*

[1] Die Probezeit beträgt einen Monat. Sie kann durch schriftliche Abrede bis maximal drei Monate verlängert oder auch herabgesetzt oder ganz wegbedungen werden.

[2] Sie beträgt zwei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis für nicht mehr als vier Monate eingegangen wird.

Art. 9 *Kündigung und Kündigungstermin*

[1] Die Kündigung erfolgt grundsätzlich schriftlich.

[2] In einem befristeten Arbeitsverhältnis ist die Kündigung nur möglich, wenn dies schriftlich vereinbart worden ist.

[3] Während der Probezeit ist die Kündigung jederzeit möglich, anschliessend jeweils auf Ende eines Monats.

[4] 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*

[1] Die Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit sieben Tage.

[2] Sie beträgt nach Ablauf der Probezeit

a im ersten Dienstjahr einen Monat,
b ab dem zweiten Dienstjahr zwei Monate,
c ab demzehnten Dienstjahr drei Monate.

Art. 11 *Kündigungsschutz*

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis insbesondere nicht kündigen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist.

[2] 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.

[3] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf einer Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt nicht kündigen.

[4] Im Weiteren gelten für den Kündigungsschutz die Artikel 336 ff. OR.

3 Arbeitszeit, Pausen und Überstunden

Art. 12 *Arbeitszeit*

[1] Arbeitszeit ist die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden für die Arbeit zur Verfügung halten müssen. Insbesondere Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten gelten ebenfalls als Arbeitszeit.

[2] Sie ist schriftlich zu vereinbaren oder in Einsatzplänen in der Regel zwei Wochen im Voraus festzulegen.

[3] Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 41 Stunden. Sie wird in der Regel auf fünf Arbeitstage verteilt. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.

[4] Sie kann vorgängig und schriftlich saisonal unterschiedlich festgelegt werden, sofern sie im Durchschnitt 41 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Der Durchschnitt berechnet sich aufgrund der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses, beim überjährigen Arbeitsverhältnis aufgrund des Kalenderjahrs.

[5] Die effektiv geleistete Arbeitszeit darf wöchentlich um höchstens fünf Prozent von der vereinbarten Arbeitszeit abweichen. Die Abweichungen sind innerhalb von sechs Monaten auszugleichen.

Art. 13 *Pausen*

[1] Pro Tag ist eine unbezahlte Pause von mindestens einer halben Stunde und höchstens zwei Stunden für eine Hauptmahlzeit zu gewähren, in der Regel über Mittag.

[2] Pro Halbtag ist zudem eine Pause von einer Viertelstunde zu gewähren.

Art. 14 *Überstunden*

[1] Die Arbeitnehmenden leisten Überstunden, soweit diese notwendig sind und ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können. Als Überstunden gelten die über die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden abzüglich der geleisteten Mehrstunden nach Artikel 12 Absatz 5.

[2] 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.

[3] Grundsätzlich ist die Überstundenarbeit durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmenden festgelegt. Ist dieser Ausgleich innerhalb von sechs Monaten nicht möglich, wird die Überstundenarbeit mit einem Zuschlag von 25 Prozent in Geld entschädigt.

[4] Bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss die Kompensation oder die Abgeltung spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

Art. 15 *Einsatzzeiten für Aushilfen*

[1] Beträgt der Beschäftigungsgrad weniger als 20 Prozent, so sind die Einsatzzeiten für zwei Drittel des Beschäftigungsgrads in der Regel zwei Wochen im Voraus festzulegen.

Art. 16 *Aus- und Weiterbildung*

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber fördert die Aus- und Weiterbildung im Rahmen des betrieblich Möglichen.

[2] Aus- und Weiterbildungen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ihren Besuch anordnet oder während der Arbeitszeit bewilligt.

4 Freie Tage, Ferien und Urlaub

Art. 17 *Freie Tage*

[1] Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf zwei freie Tage pro Woche.

[2] Ein freier Tag pro Woche kann auf zwei Halbtage verteilt werden.

[3] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der freien Tage und nimmt dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht.

[4] Alle zwei Wochen muss ein ganzer Ruhetag auf einen Sonntag fallen.

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

Art. 18 *Auszahlung freier Tage*

[1] Eine Auszahlung anstelle der Gewährung von freien Tagen ist unter Vorbehalt von Artikel 17 Absatz 5 möglich bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und bei befristeten Arbeitsverhältnissen von höchstens drei Monaten Dauer.

Art. 19 *Öffentliche Feiertage*

[1] Als öffentliche Feiertage gelten: Neujahrstag, 2. Januar, Karfreitag, Ostern, Ostermontag, Auffahrt, Pfingsten, Pfingstmontag, 1. August, Eidgenössischer Dank-, Buss- und Bettag, Weihnachten und 26. Dezember.

[2] Öffentliche Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage.

Art. 20 *Ferien*

[1] Arbeitnehmende haben Anspruch auf vier Wochen bezahlte Ferien pro Kalenderjahr.

[2] 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.

[3] Sie haben Anspruch auf sechs Wochen bezahlte Ferien vom Kalenderjahr an, in dem sie das 55. Altersjahr vollenden.

[4] Für ein angebrochenes Jahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.

[5] Mindestens zwei Ferienwochen pro Jahr müssen zusammenhängen.

[6] 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.

[7] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht.

Art. 21 *Bezahlter Urlaub*

[1] Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf bezahlten Urlaub von

a drei Tagen bei eigener Heirat, 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.

[2] Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Urlaub von einem Tag bei der Geburt eines eigenen Kindes.

Art. 22 *Mutterschaftsurlaub*

[1] Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen.

Art. 23 *Verbot der Anrechnung*

[1] Freie Tage, Ferien und Urlaub dürfen nicht aneinander angerechnet werden.

Art. 24 *Unterkunft und Verpflegung*

[1] Der Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung dauert während freier Tage, Ferien und Urlaub an.

[2] Wird die Verpflegung nicht bezogen, ist eine Entschädigung nach den Ansätzen der AHV geschuldet.

5 Lohn

Art. 25 *Höhe des Lohns*

[1] Der Lohn entspricht den Aufgaben, der Ausbildung und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden.

[2] Ohne anders lautende schriftliche Abrede gelten die Ansätze der «Lohnrichtlinie für Arbeitnehmende» gemäss Anhang zu diesem Normalarbeitsvertrag.

[3] Frauen und Männer, die gleichwertige Arbeit leisten, haben Anspruch auf den gleichen Lohn.

[4] 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 oder der Arbeitnehmende zur Nachleistung verpflichtet ist. Dies gilt insbesondere für die vereinbarte Arbeitszeit.

Art. 26 *Zulagen*

[1] Familienzulagen sind zusätzlich zum vereinbarten Lohn auszurichten. *****

[2] Sie dürfen weder bei der Festsetzung des Lohns berücksichtigt noch von diesem abgezogen werden.

Art. 27 *Hausgemeinschaft*

[1] Leben die Arbeitnehmenden in Hausgemeinschaft mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber, sind Unterkunft und Verpflegung Teil des Lohns.

[2] Der Lohnanteil für Unterkunft und Verpflegung berechnet sich nach den Ansätzen der AHV.

Art. 28 *Auszahlung des Lohns*

[1] Der Lohn ist samt allfälligen Zulagen spätestens am Ende jedes Monats auszuzahlen.

[2] Der Zeitpunkt der Auszahlung des 13. Monatslohns wird durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber nach Rücksprache mit den Arbeitnehmenden bestimmt. Die Auszahlung muss im laufenden Jahr erfolgen.

[3] Spätestens bei der Auszahlung ist eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben, aus der alle Lohnabzüge und -zuschläge ersichtlich sein müssen.

Art. 29 *Lohn bei Arbeitsverhinderung*

[1] Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Lohnfortzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

[2] 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.

[3] 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. 30 *Lohn bei Schwangerschaft und Mutterschaft*

[1] Ist die Arbeitnehmerin wegen der Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert, hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber den Lohn im Umfang gemäss Artikel 29 Absatz 3 dieses Normalarbeitsvertrags zu entrichten.

[2] Bei Mutterschaft der Arbeitnehmerin hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ab dem Zeitpunkt der Geburt während 16 Wochen den vollen ordentlichen Bruttolohn zu entrichten.

[3] Die Lohnfortzahlung nach Absatz 2 tritt an die Stelle der Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG[1)]); die Mutterschaftsentschädigung steht dem gemäss der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu (Art. 31).

[4] Der Anspruch nach Absatz 2 steht auch denjenigen Arbeitnehmerinnen zu, die nach dem EOG nicht anspruchsberechtigt sind.

Art. 31 *Anspruch der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers*

[1] 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.

6 Vorsorge

Art. 32 *Grundsatz*

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber meldet die Arbeitnehmenden bei ihrer AHV-Ausgleichskasse an.

[2] Sie oder er hat die Arbeitnehmenden mit einer Unfallversicherung gemäss der Bundesgesetzgebung über die Unfallversicherung zu schützen. *****

[3] 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.

[1)] SR 834.1

Art. 33 * *Krankenversicherung*

[1] Das nach Artikel 32 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.

[2] Es reduziert sich bei befristeten Arbeitsverhältnissen auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

[3] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber erbringt bei fehlender Krankentaggeldversicherung die gleichen Leistungen.

[4] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber überprüft, ob die Arbeitnehmenden die obligatorische Krankenpflegeversicherung gemäss den Bestimmungen der Bundesgesetzgebung über die Krankenversicherung abgeschlossen haben.

Art. 34 *Sozialversicherungsprämien*

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber übernimmt mindestens die Hälfte der Sozialversicherungsprämien.

[2] Die Arbeitnehmenden übernehmen die Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung.

Art. 35 *Abgangsentschädigung*

[1] 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.

[2] 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. 36 *Einsatz*

[1] Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber setzen die Arbeitnehmenden ihren Fähigkeiten entsprechend und gemäss den Bedürfnissen des Betriebes ein.

[2] Sie sorgen dafür, dass die Schutzbestimmungen des Arbeitsrechts, insbesondere die Sonderschutzvorschriften für jugendliche Arbeitnehmende, für schwangere und stillende Frauen sowie für Arbeitnehmende mit Familienpflichten eingehalten und im Betrieb umgesetzt werden.

Art. 37 *Meldung der Arbeitsunfähigkeit*

[1] Die Arbeitnehmenden melden eine allfällige Arbeitsunfähigkeit sofort der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber.

[2] Sie legen unaufgefordert ein Arztzeugnis vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit mehr als drei Arbeitstage dauert.

[3] 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.

8 Zeugnis, Haftung und Gerichtsstand

Art. 38 *Zeugnis*

[1] 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.

[2] Auf besonderes Verlangen der Arbeitnehmenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 39 *Haftung der Arbeitnehmenden*

[1] Die Arbeitnehmenden sind für den Schaden verantwortlich, den sie absichtlich oder grobfahrlässig der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zufügen.

[2] Sie melden verursachte Schäden sofort der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber.

Art. 40 *Gerichtsstand*

[1] 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. 41 *Bestehende Arbeitsverhältnisse*

[1] Der vorliegende Normalarbeitsvertrag ist auch auf bestehende Arbeitsverhältnisse anwendbar.

[2] Werden bestehende schriftliche Einzelarbeitsverträge bis zum 30. Juni 2007 nicht erneuert, gilt der vorliegende Normalarbeitsvertrag.

Art. 42 *Inkrafttreten*

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2007 in Kraft.

A1 Lohnrichtlinie für Arbeitnehmende (zu Artikel 25 Absatz 2) *

Art. A1-1

[1]

Funktion	Erfahrung	Monatslohn (brutto) in CHF × 13
un- und angelernte Arbeitnehmende	bis 25. Altersjahr	3'230
un- und angelernte Arbeitnehmende	ab 25. Altersjahr	3'685
Arbeitnehmende mit zweijähriger Lehre	bis 25. Altersjahr	3'315
Arbeitnehmende mit zweijähriger Lehre	ab 25. Altersjahr	3'820
Arbeitnehmende mit dreijähriger Lehre	bis 25. Altersjahr	3'400
Arbeitnehmende mit dreijähriger Lehre	ab 25. Altersjahr	3'955

[2] Zuschläge:

a Abendarbeit: Ab 20.00 Uhr Lohnzuschlag von 20 Prozent und Verpflegungsvergütung von CHF 18, falls der Einsatz vor 16.00 Uhr beginnt und länger als vier Stunden dauert.

b Vorübergehende Sonntagsarbeit: Zuschlag von 50 Prozent.

[3] 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%, bei fünf Wochen 10,64% und bei sechs Wochen 13,04%.

c Er ist in den monatlichen Lohnabrechnungen separat auszuweisen.

[4] Teuerungsausgleich: Die Lohnrichtlinie wird durch den Regierungsrat alle zwei Jahre unter Berücksichtigung der Wirtschaftslage sowie der eventuellen Teuerung überprüft und nach Anhörung der Sozialpartner gegebenenfalls angepasst.

Art. A1-2 * *...*

Bern, 15. November 2006

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

Änderungstabelle - nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	BAG-Fundstelle
15.11.2006	01.01.2007	Erlass	Erstfassung	06-128
17.09.2008	01.01.2009	Art. 26 Abs. 1	geändert	08-107
14.09.2011	01.01.2012	Art. 32 Abs. 2	geändert	11-102
14.09.2011	01.01.2012	Art. 32 Abs. 3	eingefügt	11-102
14.09.2011	01.01.2012	Art. 33	geändert	11-102
14.09.2011	01.01.2012	Titel A1	geändert	11-102
14.09.2011	01.01.2012	Art. A1-2	aufgehoben	11-102

Änderungstabelle - nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	BAG-Fundstelle
Erlass	15.11.2006	01.01.2007	Erstfassung	06-128
Art. 26 Abs. 1	17.09.2008	01.01.2009	geändert	08-107
Art. 32 Abs. 2	14.09.2011	01.01.2012	geändert	11-102
Art. 32 Abs. 3	14.09.2011	01.01.2012	eingefügt	11-102
Art. 33	14.09.2011	01.01.2012	geändert	11-102
Titel A1	14.09.2011	01.01.2012	geändert	11-102
Art. A1-2	14.09.2011	01.01.2012	aufgehoben	11-102