

Beschluss

vom 7. März 1989

über die Festsetzung eines Normalarbeitsvertrages für die Mitarbeiter im Hausdienst

Der Staatsrat des Kantons Freiburg

gestützt auf die Artikel 359 und folgende des Obligationenrechts
(nachstehend: OR);

gestützt auf das Revisionsgesuch vom 12. Juni 1987 der freiburgischen
Christlichen Gewerkschaftsvereinigung,

in Erwägung:

Der Normalarbeitsvertragsentwurf (nachstehend: NAV) wurde im
Amtsblatt des Kantons Freiburg vom 6. Januar 1989 veröffentlicht;

Der Gutachten der Berufsverbände und der Vereine mit gemeinnützigem
Zweck;

Auf Antrag der Volkswirtschafts-, Verkehrs- und Energiedirektion,

beschliesst:

ABSCHNITT I

Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Der Normalarbeitsvertrag ist auf dem gesamten Gebiet des Kantons
Freiburg anwendbar. Er legt die Arbeitsbedingungen zwischen den
Mitarbeitern und den Mitarbeiterinnen (nachstehend: die Mitarbeiter) der
privaten oder kollektiven Hausdienste und ihren Arbeitgebern fest.

² Unter Mitarbeiter des Hausdienstes versteht man alle Personen, beim
Arbeitgeber wohnhaft oder nicht, die voll- oder teilzeitlich in der
Hauswirtschaft als Gouvernante, Köchin, Küchenmädchen,
Zimmermädchen, Wäscherin, Officemädchen, Haushälterin,
Kindermädchen, Hausbursche, Koch, Officebursche, Kammerdiener usw.
beschäftigt sind.

³ Vom Geltungsbereich des NAV sind ausgenommen:

- a) Lehrlinge, die im Besitze eines offiziellen Vertrages sind;
- b) Hausangestellte in Landwirtschaftsbetrieben;
- c) Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit nicht vorwiegend im Hausdienst ausüben;
- d) Arbeitnehmer, welche einem vorteilhafteren Normalarbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag oder öffentlich-rechtlichen Vertrag des Bundes, des Kantons oder der Gemeinde unterstellt sind.

Art. 2 Wirkungen (Art. 360 OR)

¹ Die Bestimmungen des vorliegenden NAV gelten unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit nichts anderes verabredet wurde.

² Abweichungen von nachfolgenden Bestimmungen des NAV bedürfen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form:

- a) Artikel 4 Absatz 3;
- b) Artikel 5 Absatz 3;
- c) Artikel 7 Absätze 1 und 2;
- d) Artikel 8 Absatz 1;
- e) Artikel 10 Absatz 4;
- f) Artikel 11 Absatz 3;
- g) Artikel 13 Absatz 2;
- h) Artikel 15 Absatz 2;
- i) Artikel 18 Absatz 1;
- j) Artikel 19;
- k) Artikel 21;
- l) Artikel 27 Absatz 1;
- m) Artikel 29 Absatz 3.

Art. 3 Vorbehalt zwingender Vorschriften

¹ Von den zwingenden Vorschriften des OR darf nicht abgewichen werden.

² Die nachfolgenden Bestimmungen des NAV umschreiben jedoch die zwingenden Vorschriften des OR genauer:

- a) Artikel 6 Absatz 1, 1. Satz und Absatz 3;
- b) Artikel 8 Absatz 1;
- c) Artikel 9 Absätze 1 und 2;

- d) Artikel 10 Absatz 1;
- e) Artikel 14;
- f) Artikel 15 Absatz 1;
- g) Artikel 16;
- h) Artikel 19;
- i) Artikel 20 Absätze 1 und 2.

³ Ferner wird darauf hingewiesen, dass, wo sowohl Vereinbarungen als auch Bestimmungen im vorliegenden NAV fehlen, die verfügenden Bestimmungen des OR die Rechte und Pflichten der Parteien regeln.

Art. 4 Vertragsentstehung (Art. 320 OR)

¹ Der Vertrag gilt als abgeschlossen, wenn der Arbeitgeber Arbeit in seinem Dienst auf befristete oder unbefristete Zeit gewährt, deren Leistung nach den Umständen nur gegen Entgelt zu erwarten ist.

² Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinem Mitarbeiter beim Stellenantritt ein Exemplar des vorliegenden NAV auszuhändigen. Ebenfalls übergibt er ihm nachträglich erfolgte Änderungen.

³ Der Arbeitgeber vergütet die Reisekosten, wenn er vom Mitarbeiter verlangt, sich persönlich vor der Anstellung vorzustellen, es sei denn, diese Leistung sei vorgängig ausgeschlossen worden.

ABSCHNITT II

Allgemeine Pflichten

Art. 5 Sorgfalts- und Treuepflicht (Art. 321 a OR)

¹ Der Mitarbeiter hat die ihm übertragene Arbeit persönlich und sorgfältig auszuführen und die Anordnungen des Arbeitgebers zu befolgen.

² Er beachtet die Hausordnung, zeigt ein gebührendes Verhalten und ist zur Diskretion verpflichtet.

³ Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist es dem Arbeiter untersagt, für Dritte zu arbeiten, soweit er dadurch die Interessen des Arbeitgebers verletzt.

Art. 6 Schutz der Persönlichkeit des Mitarbeiters (Art. 328 OR)

¹ Der Arbeitgeber achtet und schützt die Persönlichkeit seines Mitarbeiters. Er verlangt das gleiche Verhalten von seinen Verwandten.

² Der Mitarbeiter ist vorgängig über das Ausmass der übertragenen Arbeiten sowie die Arbeits- und Freizeit zu informieren.

³ Zum Schutz vor Unfällen und Krankheiten nimmt der Arbeitgeber auf die Gesundheit des Mitarbeiters gebührend Rücksicht und trifft Massnahmen, die nach den Umständen notwendig und nach dem Stand der Technik anwendbar sind.

ABSCHNITT III

Arbeitszeit und Ferien

A. Arbeits- und Ruhezeit

Art. 7 Arbeitszeit

¹ Die tägliche Arbeitszeit beträgt neun Stunden.

² In der Regel versteht sich ein Arbeitstag zwischen 6 Uhr morgens und 20 Uhr abends.

³ Der Mitarbeiter hat Anrecht auf eine oder mehrere entschädigte halbstündige Pausen. Im Falle häuslicher Gemeinschaft gewährt der Arbeitgeber unter anderem eine ausreichende Pause anlässlich der Mahlzeiten.

⁴ Ausserdem muss der Arbeitstag während einer Stunde unterbrochen werden; während dieser Zeit hat der Mitarbeiter das Recht, seinen Arbeitsplatz zu verlassen.

⁵ Beim Festsetzen der Arbeitszeit nimmt der Arbeitgeber so weit Rücksicht auf die Wünsche des Mitarbeiters, als diese mit den Bedürfnissen des Haushaltes vereinbar sind.

Art. 8 Überstunden (Art. 321 c OR)

¹ Wenn Überstunden zwischen 20 Uhr abends und 6 Uhr morgens auszuführen sind, wird der Ausgleich der Überstunden zu 125 % der Arbeitsstunden und die Vergütung zu 150 % des Lohnes festgesetzt.

² Im Allgemeinen beträgt die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen mindestens elf aufeinander folgende Stunden. Für Mitarbeiter, die ihr 20. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und für schwangere Frauen darf die Ruhezeit nicht weniger als zwölf Stunden betragen.

B. Freizeit und Ferien

Art. 9 Freizeit (Art. 329 OR)

¹ Der Mitarbeiter hat Anrecht auf 1½ Tage Freizeit pro Woche, in der Regel am Sonntag und an den gesetzlichen Feiertagen.

² Mit der Zustimmung des Mitarbeiters kann der Arbeitgeber ausnahmsweise mehrere Tage zusammenhängend oder statt eines freien Tages zwei freie Halbtage gewähren.

³ Am Sonntag sowie an gesetzlichen Feiertagen kann einzig die Ausführung der allernötigsten Arbeiten verlangt werden.

⁴ Zusätzlich zu der üblichen Freizeit hat der Arbeiter Anrecht auf:

- a) fünf freie Tage bei Heirat oder Eintragung einer Partnerschaft;
- b) drei freie Tage bei Geburt eines Kindes;
- c) zwei freie Tage beim Tod des Ehegatten oder des eingetragenen Partners, eines Kindes, des Vaters, der Mutter oder einer mit dem Mitarbeiter im gemeinsamen Haushalt lebenden Person, und einen freien Tag für die übrigen Verwandten;
- d) einen freien Tag bei Umzug.

⁵ Die freien Tage im Sinne dieser Bestimmungen geben Anrecht auf Bezahlung des Lohnes und können nicht von der Feriendauer abgezogen werden.

Art. 10 Ferien (Art. 329 a OR)

¹ Gemäss Artikel 329 a OR hat der Mitarbeiter pro Dienstjahr Anrecht auf folgende Ferien:

- a) im allgemeinen 4 Wochen;
- b) fünf Wochen bis zum vollendeten 20. Lebensjahr.

² Nach vollendetem 50. Altersjahr kann der Mitarbeiter ebenfalls 5 Wochen Ferien beziehen, jedoch muss das Dienstverhältnis mindestens 3 Jahre gedauert haben.

³ Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers, soweit sich dies mit den Bedürfnissen des Haushaltes vereinbaren lässt.

⁴ Die Zeit, während der der Mitarbeiter sich mit seinem Arbeitgeber auf Reisen oder in den Ferien befindet, gelten nicht als Ferien, es sei denn, die Parteien hätten vorgängig etwas Abweichendes vereinbart.

ABSCHNITT IV

Lohn

Art. 11 Allgemeines (Art. 322 OR)

¹ Der Mitarbeiter hat Anrecht auf einen Barlohn und, im Rahmen des Vertrages oder wo dies sich aus den Umständen ergibt, auf einen Naturallohn.

² Unter Berücksichtigung des Alters, der Erfahrung, der Ausbildung und der Forderung des Arbeiters sowie der auszuführenden Tätigkeiten wird der Lohn im voraus festgelegt.

³ Er wird jährlich im Hinblick auf die allgemeine Lohnentwicklung überprüft.

⁴ Der Lohn ist monatlich auszurichten. Zu diesem Zweck händigt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter, unter Erwähnung der Lohnperiode, des Bruttolohnes und der verschiedenen gemachten Abzüge, eine Abrechnung aus.

Art. 12 Mindestlöhne

¹ Auf dem gesamten Kantonsgebiet betragen die minimalen monatlichen Bruttolöhne inklusive 990 Franken für nicht gewährte Naturallöhne:

Fr.

- | | |
|---|---------|
| a) Arbeiter bis zum vollendeten 20. Lebensjahr | 3 090.– |
| b) Arbeiter ohne Ausbildung, älter als 20 Jahre | 3 648.– |
| c) qualifizierte Arbeiter | 4 205.– |

² Die Mindestlöhne sind am Anfang jedes Jahres dem Landesindex der Konsumentenpreise anzupassen (Basis: November des vorhergehenden Jahres; Indexstand 100: Dezember 1982).

³ Die Absätze 1 und 2 sind nach wie vor anwendbar für Arbeitsverhältnisse, die vom «Persönlichen Geltungsbereich» nach Artikel 2 der Verordnung des Bundes vom 20. Oktober 2010 über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (die Verordnung des Bundes) ausgenommen sind.

⁴ Für Arbeitsverhältnisse, die in den «Persönlichen Geltungsbereich» nach Artikel 2 der Verordnung des Bundes fallen, gilt:

- a) Die Absätze 1 und 2 werden bis am 31. Dezember 2019 suspendiert.
- b) Die Verordnung des Bundes ist anwendbar.

Art. 13 Naturallöhne

¹ Der Naturallohn umfasst Unterkunft, Nahrung und Besorgung der Wäsche.

² ...

³ Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Naturallohn gewährt, muss dieser Naturallohn gemäss Artikel 12 Abs. 1 vom Monatslohn abgezogen werden. Die Parteien berechnen die Höhe des Abzugs und den restlichen Lohn anhand der Beilage I dieser Verordnung. Beilage I entspricht den Vorschriften der AHV.

⁴ Die Absätze 1 und 3 sind nach wie vor anwendbar für Arbeitsverhältnisse, die vom «Persönlichen Geltungsbereich» nach Artikel 2 der Verordnung des Bundes ausgenommen sind.

⁵ Für Arbeitsverhältnisse, die in den «Persönlichen Geltungsbereich» nach Artikel 2 der Verordnung des Bundes fallen, gilt:

- a) Die Absätze 1 und 3 werden bis am 31. Dezember 2019 suspendiert.
- b) Die Verordnung des Bundes ist anwendbar.

Art. 14 Lohn bei Arbeitsunfähigkeit (Art. 324 a OR)

Falls der Mitarbeiter im Sinne von Artikel 324 a OR zur Arbeitsleistung verhindert ist, hat der Arbeitgeber den Lohn innerhalb nachfolgender Grenzen zu entrichten:

- a) drei Wochen während des ersten Dienstjahres;
- b) einen Monat nach einem Dienstjahr;
- c) zwei Monate nach zwei Dienstjahren;
- d) drei Monate nach fünf Dienstjahren;
- e) einen zusätzlichen Monat nach jeder neuen Periode von fünf Dienstjahren, dies bis zur Höchstdauer einer Lohnzahlung von sechs Monaten.

ABSCHNITT V**Verschiedene Pflichten****Art. 15** Haftung für Schäden (Art. 321 e OR)

¹ Der Mitarbeiter ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt.

² Jedoch geben Schäden von geringem Ausmass nur Anspruch auf Entschädigung, wenn sie sich wiederholen, absichtlich oder grobfahrlässig verursacht worden sind.

Art. 16 Hausgemeinschaft (Art. 328 a OR)

¹ Falls der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber lebt, so hat dieser für ein Einzelzimmer, das abgeschlossen werden kann, zu sorgen. Das Zimmer muss den hygienischen Anforderungen entsprechen, bei kaltem Wetter geheizt und ausreichend hell sein. Die nötigen Möbel sind zur Verfügung zu stellen, namentlich ein Einzelbett und ein abschliessbarer Schrank. Der Mitarbeiter verfügt über entsprechende sanitäre Installationen.

² Die Nahrung muss gesund und ausreichend sein.

³ Wird der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden durch Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Entbindung an der Arbeitsleistung gehindert, so hat der Arbeitgeber Pflege und ärztliche Behandlung zu gewähren, solange er zur Lohnzahlung verpflichtet ist.

Art. 17 Sozialversicherungen

¹ Der Arbeitgeber achtet darauf, dass alle neuen Mitarbeiter bei den nachfolgenden Sozialversicherungen angemeldet werden:

- a) bei der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung sowie Arbeitslosenversicherung und den zuständigen Organen für den Vollzug der eidg. Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee und Zivilschutz;
- b) bei der obligatorischen Unfallversicherung für Lohnempfänger;
- c) bei den zuständigen Stellen für den Vollzug der eidg. beruflichen Vorsorge;
- d) bei einer anerkannten Familienausgleichskasse des Kantons.

² Er ist ebenfalls gehalten zu überwachen:

- a) dass der Mitarbeiter sich für medizinisch-pharmazeutische Behandlungen und Unterbringung in einem Krankenhaus gemäss kantonalem Gesetz versichert;
- b) dass die Anträge auf Familienzulagen rechtzeitig an die zuständige Kasse gelangen.

ABSCHNITT VI

Beendigung des Vertrages

A. Bedingungen

Art. 18 Probezeit (Art. 335 b OR)

¹ Wenn eine Probezeit vorgesehen ist, so wird deren Dauer auf zwei Monate festgesetzt.

² Während der Probezeit beträgt die gegenseitige Kündigungsfrist sieben Tage, jeweils auf das Ende der Arbeitswoche.

Art. 19 Unbefristetes Arbeitsverhältnis (Art. 335 c OR)

Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis gegenseitig auf das Ende eines Monats gekündigt werden, unter Einhaltung folgender Fristen:

- a) einen Monat, wenn der Arbeitsvertrag weniger als ein Jahr gedauert hat;
- b) zwei Monate, wenn der Arbeitsvertrag weniger als 5 Jahre gedauert hat;
- c) drei Monate, wenn der Arbeitsvertrag weniger als 10 Jahre gedauert hat;
- d) vier Monate bei einer längeren Dauer des Arbeitsvertrages.

B. Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 20 Allgemeine Pflichten

¹ Es wird daran erinnert, dass gemäss Artikel 339 OR mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle daraus entstehenden Forderungen fällig werden.

² Nach erfolgter Kündigung hat der Arbeitgeber dem Mitarbeiter die erforderliche Zeit für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle zu gewähren.

³ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Zeugnis auszustellen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen des Mitarbeiters ausspricht. Auf Verlangen des letzteren hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 21 Abgangsentschädigung bei langjährigem Arbeitsverhältnis
(Art. 339 c OR)

Die Abgangsentschädigung bei langjährigem Arbeitsverhältnis ermittelt sich aufgrund der angegebenen Basis der beiliegenden Rechnungstabelle.

ABSCHNITT VII

Besondere Arbeitsverhältnisse

A. Teilzeitmitarbeiter

Art. 22 Begriff

¹ Den nachfolgenden abweichenden Bestimmungen sind Mitarbeiter im Stundenlohn, welche mindestens zwei Stunden pro Woche bei einem oder mehreren Arbeitgebern arbeiten, unterstellt.

² Der Mitarbeiter, der jedoch mindestens zehn Stunden pro Woche für den gleichen Arbeitgeber arbeitet, ist den allgemeinen Bestimmungen des NAV unterstellt, was diesen Teil seiner Tätigkeit anbetrifft. Der Artikel 23 bleibt vorbehalten.

³ Die Absätze 1 und 2 sind nach wie vor anwendbar für Arbeitsverhältnisse, die vom «Persönlichen Geltungsbereich» nach Artikel 2 der Verordnung des Bundes ausgenommen sind. Ebenfalls anwendbar sind sie für Arbeitsverhältnisse, die in den «Persönlichen Geltungsbereich» nach Artikel 2 der Verordnung des Bundes fallen, bei denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber durchschnittlich weniger als fünf Stunden pro Woche für den gleichen Arbeitgeber tätig sind.

⁴ Für Arbeitsverhältnisse, die in den «Persönlichen Geltungsbereich» nach Artikel 2 der Verordnung des Bundes fallen und bei denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchschnittlich mindestens fünf Stunden pro Woche für den gleichen Arbeitgeber tätig sind, gilt:

a) Die Absätze 1 und 2 werden bis am 31. Dezember 2019 suspendiert.

b) Die Verordnung des Bundes ist anwendbar.

Art. 23 Arbeitszeit

¹ Der Mitarbeiter kann sich nicht verpflichten, mehr als neun Stunden pro Tag zu arbeiten.

² Die in einem anderen Beruf geleistete Arbeitszeit ist der obengenannten maximalen täglichen Dauer zu belasten.

Art. 24 Mindestlohn

Für das gesamte Gebiet des Kantons wird der minimale Bruttolohn auf 18.30 Franken pro Stunde festgesetzt.

Art. 25 Lohnzuschlag für Ferien

Für jede geleistete Arbeitsstunde bezahlt der Arbeitgeber eine Zulage von 8,33 % des Bruttolohns, wenn der Mitarbeiter einen Anspruch auf 4 Wochen Ferien hat, und 10,64 % im Falle eines Anspruches auf 5 Wochen.

*B. Junge Au-pair-Angestellte***Art. 26** Begriff

Den nachfolgenden Bestimmungen sind junge Frauen und Männer unterstellt, mindestens 18 und höchstens 30 Jahre alt, welche sich in einem Privathaushalt verpflichten, gegen Verpflegung, Unterkunft, Besorgung der Wäsche und Sackgeld in der Eigenschaft als junge Au-pair-Frauen und -Männer, Praktikanten oder Freiwillige zu arbeiten, mit der Absicht, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern oder sich eine Ausbildung anzueignen.

Art. 27 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit darf 5 Stunden pro Tag und 30 pro Woche nicht überschreiten.

Art. 28 Lohn

¹ Das Sackgeld beträgt mindestens:

- a) 735 Franken pro Monat bis zum 20. Lebensjahr;
- b) 925 Franken pro Monat nach dem 20. Lebensjahr.

² Wenn der Arbeitgeber ausnahmsweise keine Naturallöhne gewährt, so sind diese durch einen monatlichen Pauschalbeitrag zu ersetzen, der sich gemäss Vorschriften der AHV bestimmt.

Art. 29 Ausbildung

¹ Der Mitarbeiter muss während mindestens 4 Stunden pro Woche einen Unterricht besuchen.

² Beim Festlegen des Arbeitsplanes achtet der Arbeitgeber darauf, ihm die nötige Freizeit zum Besuch des Lehrgangs und dessen Vorbereitung einzuräumen.

*C. Junge Freiwillige***Art. 30**

¹ Den nachfolgenden, von den Artikeln 26-28 NAV abweichenden Bestimmungen sind die Freiwilligen vom 15. bis zum vollendeten 17. Lebensjahr unterstellt, welche von der obligatorischen Schulpflicht befreit sind und sich im Sinne einer allgemeinen Ausbildung in einem privaten Haushalt anstellen lassen, um die dort gesprochene Sprache zu erlernen und sich die Lebensart und die Kultur des Aufenthaltsortes anzueignen.

² Die nachfolgenden Bestimmungen bleiben vorbehalten:

- a) Die tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden.
- b) Aufsichtsstunden können zweimal pro Woche bis höchstens 22 Uhr vorgeschrieben werden; das gilt nicht für Freiwillige bis zum vollendeten 16. Altersjahr, die nur bis höchstens 20 Uhr beschäftigt werden dürfen.
- c) Die Bewilligung für die abendlichen Ausgänge ist im voraus zwischen dem Arbeitgeber und den Eltern der Freiwilligen zu vereinbaren.
- d) Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr nicht zu Überzeitarbeit eingesetzt werden.

ABSCHNITT VIII**Schlussbestimmungen****Art. 31** Übergangsrecht

¹ Ab dem Inkrafttreten ist der vorliegende NAV auf die laufenden Verträge anwendbar.

² Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die alten, weniger vorteilhaften Verträge bezüglich Arbeitszeit- und Mindestlohnvorschriften in den 12 Monaten nach Inkrafttreten des NAV anzupassen.

Art. 32 Überwachung

¹ Das Amt für den Arbeitsmarkt überwacht die Entwicklung der Beschäftigung und der Löhne und unterrichtet die betreffenden Verbände.

² Es überwacht die Veröffentlichung der Vorschriften bezüglich Mindestlohn sowie der pauschalen Entschädigungsansätze für Naturallohn.

Art. 33 Inkrafttreten

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag tritt am 1. Juli 1989 in Kraft.

² Er ersetzt den am 7. Mai 1973 promulgierten Normalarbeitsvertrag für die Hausangestellten.

³ Er ist im Amtsblatt zu veröffentlichen, in die amtliche Gesetzessammlung aufzunehmen und im Sonderdruck herauszugeben.

Beilage I

zum Normalarbeitsvertrag für die Mitarbeiter im Hausdienst – Berechnung des Naturallohnes

(Art. 13 und 28 des Normalarbeitsvertrages; Art. 7 der Verordnung des Bundes vom 20. Oktober 2010 über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft; Art. 11 des Reglements der AHV)

	Ansätze	Betrag	
	%	Pro Tag Fr.	Pro Monat Fr.
Frühstück	15	3.50	105.–
Mittagessen	30	10.–	300.–
Abendessen	25	8.–	240.–
Essen	70	21.50	645.–
Unterkunft	30	11.50	345.–
Essen und Unterkunft		33.–	990.–

Leistungen anderer Art sind gemäss den Vorschriften der direkten Bundessteuer einzuschätzen.

Beilage II

zum Normalarbeitsvertrag für die Mitarbeiter im Hausdienst

Tabelle für die Berechnung der Abgangsentschädigung bei langjährigem Arbeitsverhältnis (Art. 21 des Normalarbeitsvertrages; Art. 339 c OR)

Die Zahlen der Tabelle entsprechen der Anzahl der monatlichen Löhne.

Dienst_ jahre	Alter															
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
20	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
21	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
22	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0
23	2.0	2.0	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
24	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
25	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0
26	3.0	3.0	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0
27	3.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
28	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0
29	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0
30	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0
31	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0
32	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0
33	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0
34	5.0	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0
35	5.0	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0	8.0
36	5.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0	8.0	8.0
37		6.0	6.0	6.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0
38			6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0
39				7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0
40					7.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0

