

Verordnung über die Festsetzung eines Normalarbeitsvertrages für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hausdienst

vom 01.04.2025 (Fassung in Kraft getreten am 01.05.2025)

Der Staatsrat des Kantons Freiburg

gestützt auf die Artikel 359 ff. des Obligationenrechts (OR);

gestützt auf die Artikel 62 ff. des Gesetzes vom 6. Oktober 2010 über die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt (BAMG);

in Erwägung:

des Normalarbeitsvertrags (NAV), der im Amtsblatt des Kantons Freiburg vom 6. Januar 1989 veröffentlicht wurde;

der Gutachten der Berufsverbände und der Vereine mit gemeinnützigem Zweck;

auf Antrag der Volkswirtschafts- und Berufsbildungsdirektion,

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Der Normalarbeitsvertrag ist auf dem gesamten Gebiet des Kantons Freiburg anwendbar.

² Er legt die Arbeitsbedingungen zwischen den privatrechtlichen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern und den Personen fest, die, bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber wohnhaft oder nicht, voll- oder teilzeitlich als Hausangestellte, Haushaltshilfen, Küchenhilfen, Köchinnen oder Köche, Gouvernanten, Kinderbetreuerinnen oder Kinderbetreuer, Gärtnerinnen oder Gärtner, Chauffeurinnen oder Chauffeure oder Tierpflegerinnen oder Tierpfleger beschäftigt sind (die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer).

³ Vom Geltungsbereich des NAV sind ausgenommen:

- a) Lernende mit einem Lehrvertrag;
- b) Hausangestellte in Landwirtschaftsbetrieben;

- c) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit bei ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber nicht vorwiegend im Hausdienst ausüben;
- d) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einem vorteilhafteren Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind oder in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis mit dem Bund, dem Kanton oder der Gemeinde stehen;
- e) Personen, die gelegentlich für die Kinderbetreuung beschäftigt werden (Babysitterin oder Babysitter).

Art. 2 Wirkungen

¹ Der Normalarbeitsvertrag gilt als Vertragswille, soweit schriftlich keine Abweichungen innerhalb des zulässigen Rahmens nach Artikel 361 und 362 des Obligationenrechts (OR) ¹⁾ vereinbart wurden.

Art. 3 Vorbehalt zwingender Vorschriften

¹ Es wird darauf hingewiesen, dass, wo sowohl Vereinbarungen als auch Bestimmungen im vorliegenden NAV fehlen, die verfügbaren Bestimmungen des OR ²⁾ die Rechte und Pflichten der Parteien regeln.

Art. 4 Vertragsentstehung

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

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer beim Stellenantritt ein Exemplar des vorliegenden NAV auszuhändigen. Ebenfalls übergibt sie oder er ihr oder ihm nachträgliche Änderungen.

³ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber vergütet die Reisekosten, wenn sie oder er von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer verlangt, sich persönlich vor der Anstellung vorzustellen, es sei denn, diese Leistung sei vorgängig ausgeschlossen worden.

¹⁾ SR [220](#)

²⁾ SR [220](#)

2 Allgemeine Pflichten

Art. 5 Sorgfalts- und Treuepflicht

¹ Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat die ihr oder ihm übertragene Arbeit persönlich und sorgfältig auszuführen und die Anordnungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zu befolgen.

² Sie oder er beachtet die Hausordnung, zeigt ein gebührendes Verhalten und ist zur Diskretion verpflichtet.

³ Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist es der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer untersagt, für Dritte zu arbeiten, soweit sie oder er dadurch die Interessen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers verletzt.

Art. 6 Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber achtet und schützt die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Sie oder er verlangt das gleiche Verhalten von den ihr oder ihm nahestehenden Personen.

² Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist vorgängig über das Ausmass der übertragenen Arbeiten sowie die Arbeits- und Freizeit zu informieren.

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

3 Arbeitszeit und Ferien

3.1 Arbeits- und Ruhezeit

Art. 7 Arbeitszeit

¹ Die tägliche Arbeitszeit beträgt neun Stunden.

² Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 45 Stunden.

³ In der Regel versteht sich ein Arbeitstag zwischen 6 Uhr morgens und 20 Uhr abends.

⁴ Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine oder mehrere entlohnte Pausen von mindestens einer Viertelstunde, wenn der Arbeitstag länger als fünfeneinhalb Stunden dauert, und von mindestens einer halben Stunde, wenn der Arbeitstag länger als sieben Stunden dauert. Im Falle häuslicher Gemeinschaft gewährt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber unter anderem eine ausreichende Pause anlässlich der Mahlzeiten, die grundsätzlich eine halbe Stunde beträgt und nicht entlohnt wird.

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

⁶ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber führt ein schriftliches Verzeichnis der geleisteten Stunden (einschliesslich Überstunden) und lässt dieses jeden Monat von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer unterzeichnen. Andernfalls gilt im Streitfall das von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer geführte Verzeichnis als Beweismittel.

Art. 8 Überstunden

¹ Liegen besondere Umstände vor, so kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bis zu einer wöchentlichen Gesamtarbeitszeit von 50 Stunden zur Leistung von Diensten ausserhalb der normalen Arbeitszeit herangezogen werden.

² Mit der Zustimmung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Überstunden innerhalb von vier Monaten durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen. Die nicht ausgeglichenen Überstunden geben Anrecht auf den Lohn mit einem Zuschlag von 25 Prozent.

³ Im Allgemeinen beträgt die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen mindestens elf aufeinander folgende Stunden. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihr 20. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und für schwangere Frauen darf die Ruhezeit nicht weniger als zwölf Stunden betragen.

3.2 Freizeit und Ferien

Art. 9 Urlaub

¹ Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anrecht auf zwei Tage Freizeit pro Woche, in der Regel am Sonntag und an den gesetzlichen Feiertagen.

² Mit der Zustimmung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber 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. Innert zweier Wochen muss wenigstens einmal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit freigegeben werden.

⁴ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber gewährt der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ferner die üblichen freien Stunden und Tage und nach einer Kündigung die für die Suche einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit.

⁵ Zusätzlich zur üblichen Freizeit hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anrecht auf:

- a) fünf freie Tage bei Heirat oder Eintragung einer Partnerschaft;
- b) zwei freie Tage beim Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, eines Kindes, des Vaters, der Mutter oder einer mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person, und einen freien Tag für die übrigen nahen Verwandten;
- c) einen freien Tag bei Umzug;
- d) alle Urlaube gemäss den Bedingungen der Artikel 329e ff. OR ³⁾.

⁶ Bei der Bestimmung der Freizeit ist auf die Interessen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers angemessen Rücksicht zu nehmen.

⁷ Die freien Tage im Sinne dieser Bestimmungen geben Anrecht auf Bezahlung des Lohnes und können nicht von der Feriendauer abgezogen werden.

Art. 10 Ferien

¹ Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat pro Dienstjahr Anrecht auf folgende Ferien:

- a) im Allgemeinen 4 Wochen;
- b) fünf Wochen bis zum vollendeten 20. Lebensjahr;
- c) fünf Wochen ab dem vollendeten 50. Lebensjahr, sofern das Dienstverhältnis mindestens drei Jahre gedauert hat.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, soweit sich dies mit den Bedürfnissen des Haushaltes vereinbaren lässt.

³⁾ SR [220](#)

³ Bei variabler Arbeitszeit zahlt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer einen Ferienlohn, der bei vier Wochen Ferien 8,33 % des Bruttolohns und bei fünf Wochen Ferien 10,64 % des Bruttolohns beträgt.

⁴ Die Zeit, während der die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt nicht als Ferien, es sei denn, die Parteien hätten vorgängig etwas Abweichendes vereinbart.

4 Lohn

Art. 11 Allgemeines

¹ Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anrecht auf einen Geldlohn und, soweit es im Vertrag vorgesehen ist oder wo es sich aus den Umständen ergibt, auf einen Naturallohn.

² Der Lohn wird im Voraus festgelegt. Dabei werden das Alter, die Erfahrung, die Ausbildung und die Leistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers sowie die auszuführenden Tätigkeiten berücksichtigt.

³ Er wird jährlich angesichts der allgemeinen Lohnentwicklung überprüft.

⁴ Der Lohn ist monatlich auszurichten. Zu diesem Zweck händigt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eine Abrechnung aus, auf der die Lohnperiode, der Bruttolohn und die verschiedenen Abzüge aufgeführt sind.

Art. 12 Mindestlöhne

¹ Die minimalen Bruttostundenlöhne betragen:

- | | | |
|----|---|-----------|
| a) | Qualifizierte Arbeitnehmende mit EFZ (oder gleichwertigem Diplom) | Fr. 24.05 |
| b) | Qualifizierte Arbeitnehmende mit EBA | Fr. 21.85 |
| c) | Nicht qualifizierte Arbeitnehmende mit mindestens 4 Jahren Berufserfahrung in der Branche | Fr. 21.85 |
| d) | Nicht qualifizierte Arbeitnehmende | Fr. 21.– |

Art. 13 Naturallöhne

¹ Der Naturallohn wird nach den Ansätzen der Gesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) berechnet. Der Wert der Naturalleistungen entspricht demjenigen nach Artikel 11 und 13 AHVV ⁴⁾.

⁴⁾ SR [831.101](#)

² Gewährt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer einen Naturallohn, so muss dieser vom Monatslohn abgezogen werden.

Art. 14 Lohn bei Arbeitsunfähigkeit

¹ Falls die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 324a OR ⁵⁾ an der Arbeitsleistung verhindert ist, hat die Arbeitgeberin oder 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, bis zur Höchstdauer einer Lohnzahlung von sechs Monaten.

5 Verschiedene Pflichten

Art. 15 Haftung für Schäden

¹ Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer haftet gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber für den Schaden, den sie oder er ihr oder ihm absichtlich oder fahrlässig zufügt.

² Schäden von geringem Ausmass müssen jedoch nur entschädigt werden, wenn sie sich wiederholen bzw. absichtlich oder grobfahrlässig verursacht worden sind.

Art. 16 Hausgemeinschaft

¹ Lebt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber, so hat diese oder 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. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verfügt über angemessene Sanitäreanlagen.

² Die Nahrung muss gesund und ausreichend sein.

⁵⁾ SR [220](#)

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

Art. 17 Überprüfung und Anmeldung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber achtet darauf, dass alle neuen Arbeitnehmenden bei den nachfolgenden Sozialversicherungen angemeldet werden, besondere Bestimmungen der betreffenden Gesetze bleiben vorbehalten:

- 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 Lohnempfängerinnen und Lohnempfänger;
- c) bei den zuständigen Stellen für den Vollzug der eidg. beruflichen Vorsorge;
- d) bei einer anerkannten Familienausgleichskasse des Kantons.

² Sie oder er stellt ebenfalls sicher, dass die Anträge auf Familienzulagen rechtzeitig an die zuständige Kasse gelangen.

³ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber weist die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer auf die Pflicht hin, eine obligatorische Krankenpflegeversicherung nach KVG ⁶⁾ abzuschliessen.

⁴ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ist verpflichtet zu überprüfen, ob die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Arbeitsbewilligung im Sinne der Ausländer- und Integrationsgesetzgebung besitzt.

⁵ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber ist verpflichtet, den zuständigen Steuerbehörden die Arbeitnehmenden zu melden, die der Quellensteuer unterliegen.

⁶⁾ SR [832.10](#)

6 Beendigung des Vertrages

6.1 Bedingungen

Art. 18 Probezeit

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

² Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Partei jederzeit unter Einhaltung einer siebentägigen Kündigungsfrist auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden.

Art. 19 Unbefristeter Arbeitsvertrag

¹ Nach Ablauf der Probezeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis von jeder Partei auf das Ende eines Monats unter Einhaltung folgender Fristen gekündigt werden:

- a) ein Monat im Voraus auf das Ende eines Monats, wenn der Arbeitsvertrag weniger als ein Jahr gedauert hat;
- b) ab dem 2. Dienstjahr zwei Monate im Voraus auf das Ende eines Monats;
- c) ab dem 10. Dienstjahr drei Monate im Voraus auf das Ende eines Monats.

6.2 Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 20 Allgemeine Pflichten

¹ Es wird daran erinnert, dass gemäss Artikel 339 OR ⁷⁾ mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle daraus entstehenden Forderungen fällig werden.

² Nach der Kündigung gewährt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer die erforderliche Zeit für die Suche einer anderen Arbeitsstelle.

³ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber stellt ein Zeugnis aus, in dem die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie die Leistungen und das Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erwähnt werden. Auf Verlangen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

⁷⁾ SR [220](#)

Art. 21 Abgangschädigung bei langjährigem Arbeitsverhältnis (Art. 339b f. OR ⁸⁾)

¹ Der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer wird bei langjährigem Arbeitsverhältnis unter den Bedingungen von Artikel 339b f. OR ⁹⁾ eine Abgangschädigung auf der Grundlage der Referenzskala im Anhang 1 gezahlt.

7 Besondere Arbeitsverhältnisse

7.1 Junge Au-pair-Angestellte

Art. 22 Begriff

¹ Den nachfolgenden abweichenden Bestimmungen sind junge Frauen und Männer unterstellt, die mindestens 15 und höchstens 30 Jahre alt sind und sich in einem Privathaushalt verpflichten, gegen Verpflegung, Unterkunft, Besorgung der Wäsche und Lohn in der Eigenschaft als Au-pair-Frau oder -Mann zu arbeiten, mit der Absicht, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern oder sich eine Ausbildung anzueignen.

Art. 23 Arbeitszeit:

¹ Die Arbeitszeit darf 5 Stunden pro Tag und 30 pro Woche nicht überschreiten.

Art. 24 Lohn

¹ Der Lohn beträgt mindestens:

- a) 760 Franken pro Monat bis zum 20. Lebensjahr;
- b) 960 Franken pro Monat nach dem 20. Lebensjahr.

Art. 25 Ausbildung

¹ Die Au-pair-Angestellten müssen während mindestens 4 Stunden pro Woche einen Unterricht besuchen.

² Beim Festlegen des Arbeitsplanes achtet die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darauf, ihnen die nötige Freizeit zum Besuch des Unterrichts und dessen Vorbereitung einzuräumen.

⁸⁾ SR [220](#)

⁹⁾ SR [220](#)

8 Schlussbestimmungen

Art. 26 Übergangsrecht

¹ Ab dem Inkrafttreten gilt dieser NAV für die laufenden Verträge.

Art. 27 Überwachung

¹ Das Amt für den Arbeitsmarkt überwacht die Entwicklung der Beschäftigung und der Löhne, unterrichtet die betreffenden Verbände und beantragt Änderungen des NAV.

² Es sorgt für die Veröffentlichung der Vorschriften über den Mindestlohn und der pauschalen Entschädigungsansätze für Naturallohn.

Art. 28 Streitigkeiten über das Arbeitsverhältnis

¹ Das Arbeitsgericht ist für die Entscheidung über Streitigkeiten im Zusammenhang mit privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen zwischen einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer und einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber zuständig.

ANHÄNGE IN DER FORM SEPARATER DOKUMENTE

Anhang 1: Entschädigung für lange Arbeitsverhältnisse (Art. 339c OR) – Referenzskala

Änderungstabelle – Nach Beschlussdatum

Beschluss	Berührtes Element	Änderungstyp	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
01.04.2025	Erlass	Grunderlass	01.05.2025	2025_016

Änderungstabelle – Nach Artikel

Berührtes Element	Änderungstyp	Beschluss	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
Erlass	Grunderlass	01.04.2025	01.05.2025	2025_016

ANHANG 1**Entschädigung für lange Arbeitsverhältnisse (Art. 339c OR) – Referenzskala**

	50 <i>(Alter)</i>	51 <i>(Alter)</i>	52 <i>(Alter)</i>	53 <i>(Alter)</i>	54 <i>(Alter)</i>	55 <i>(Alter)</i>	56 <i>(Alter)</i>	57 <i>(Alter)</i>	58 <i>(Alter)</i>	59 <i>(Alter)</i>	60 <i>(Alter)</i>	61 <i>(Alter)</i>	62 <i>(Alter)</i>
20 <i>Dienstjahre</i>	2 ⁽¹⁾ Mte	2,5 Mte	3 Mte	3,5 Mte	4 Mte	4,5 Mte	5 Mte	5,5 Mte	6 Mte	6,5 Mte	7 Mte	7,5 Mte	8 Mte
21 <i>Dienstjahre</i>	2,5 Mte	3 Mte	3,5 Mte	4 Mte	4,5 Mte	5 Mte	5,5 Mte	6 Mte	6,5 Mte	7 Mte	7,5 Mte	8 Mte	8 Mte
22 <i>Dienstjahre</i>	3 Mte	3,5 Mte	4 Mte	4,5 Mte	5 Mte	5,5 Mte	6 Mte	6,5 Mte	7 Mte	7,5 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte
23 <i>Dienstjahre</i>	3,5 Mte	4 Mte	4,5 Mte	5 Mte	5,5 Mte	6 Mte	6,5 Mte	7 Mte	7,5 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte
24 <i>Dienstjahre</i>	4 Mte	4,5 Mte	5 Mte	5,5 Mte	6 Mte	6,5 Mte	7 Mte	7,5 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter (Arbeitnehmer/in) hat Anspruch auf eine Entschädigung, die dem Lohn für zwei Monate entspricht.

25 <i>Dienstjahre</i>	4,5 Mte	5 Mte	5,5 Mte	6 Mte	6,5 Mte	7 Mte	7,5 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte
26 <i>Dienstjahre</i>	5 Mte	5,5 Mte	6 Mte	6,5 Mte	7 Mte	7,5 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte
27 <i>Dienstjahre</i>	5,5 Mte	6 Mte	6,5 Mte	7 Mte	7,5 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte
28 <i>Dienstjahre</i>	6 Mte	6,5 Mte	7 Mte	7,5 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte
29 <i>Dienstjahre</i>	6,5 Mte	7 Mte	7,5 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte
30 <i>Dienstjahre</i>	7 Mte	7,5 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte
31 <i>Dienstjahre</i>	7,5 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte
ab 32 <i>Dienstjahre</i>	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte	8 Mte						