Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

vom 25. Februar 1986 (Stand 1. Juli 2020)

Landammann und Regierungsrat des Kantons St.Gallen

erlassen

in Ausführung von Art. 359 Abs. 2 des Obligationenrechts (OR)[1], in Anwendung von Art. 8 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch vom 3. Juli 1911/22. Juni 1942[2]

als Normalarbeitsvertrag:[3]

I. Allgemeine Bestimmungen (1.)

Art. 1 Geltungsbereich
a) Grundsatz

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag regelt die Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (nachfolgend Arbeitnehmer genannt), die in Privat-, Geschäfts- oder Kollektivhaushalten, wie Heimen, Pensionen, Anstalten, Spitälern, hauptberuflich oder regelmässig teilzeitlich[4] Betreuungsarbeiten oder hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten.*

[2] Er gilt auch für Volontär- und Au-pair-Verhältnisse.

Art. 2 b) Ausnahmen

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag wird nicht angewendet auf:
a) landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse;[5]
b) amtlich anerkannte Haushaltlehrverhältnisse.

1 BG betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.
2 sGS 911.1.
3 Im Amtsblatt zur Stellungnahme veröffentlicht am 4. November 1985, ABl 1985, 1671; in Vollzug ab 1. Mai 1986.
4 Teilzeitlich beschäftigt ist, wer sich zur regelmässigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit im Dienst des Arbeitgebers verpflichtet; vgl. Art. 319 Abs. 2 des BG betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

[2] Auf regelmässig teilzeitlich[6] Beschäftigte sowie auf Arbeitsverhältnisse nach Art. 1 Abs. 2 dieses Normalarbeitsvertrags werden Art. 5 Abs. 1 lit. b und c, Art. 10, 11, 13 Abs. 1 und Art. 14 bis 16 dieses Normalarbeitsvertrags nicht angewendet.

Art. 3 Wirkung

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag gilt als Vertragswille und wirkt unmittelbar.

[2] Vorbehalten bleiben:
a) abweichende schriftliche Vereinbarungen;
b) zwingende Vorschriften des Obligationenrechts;[7]
c) öffentlich-rechtliche Vorschriften.

II. Probezeit und Kündigung (2.)

Art. 4 Probezeit

[1] Die Probezeit beträgt einen Monat.

Art. 5 Kündigung

[1] Arbeitgeber und Arbeitnehmer können das Arbeitsverhältnis auflösen:
a) während der Probezeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen;[8]
b) nach der Probezeit bis zum Abschluss des ersten Dienstjahres auf das Ende eines Monats unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat;
c) vom zweiten Dienstjahr an auf das Ende eines Monats unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten.

[2] Das Arbeitsverhältnis von regelmässig teilzeitlich[9] Beschäftigten kann jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat aufgelöst werden. Vorbehalten bleibt Abs. 1 lit. a.

---

5 Vgl. Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sGS 513.2.

6 Teilzeitlich beschäftigt ist, wer sich zur regelmässigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit im Dienst des Arbeitgebers verpflichtet; vgl. Art. 319 Abs. 2 des BG betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

7 BG betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

8 Für Lehrlinge beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage; vgl. Art. 346 des BG betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

9 Teilzeitlich beschäftigt ist, wer sich zur regelmässigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit im Dienst des Arbeitgebers verpflichtet; vgl. Art. 319 Abs. 2 des BG betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

III. Einsatz des Arbeitnehmers* (3.)

Art. 6 Einsatz

[1] Der Arbeitnehmer ist seiner Ausbildung und seinen Fähigkeiten entsprechend einzusetzen.[10]

[2] Er ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

*Art. 7** …

IV. Lohn (4.)

Art. 8 Grundsatz

[1] Der Arbeitnehmer erhält den verabredeten oder den üblichen Lohn als Barlohn oder als Bar- und Naturallohn. Es gelten die Mindestlöhne nach der eidgenössischen Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft vom 20. Oktober 2010[11].*

[2] Unterkunft, Verpflegung und Besorgung der persönlichen Wäsche im Haushalt des Arbeitgebers sind Naturallohn.

[3] Regelmässig teilzeitlich[12] Beschäftigte arbeiten in der Regel im Stundenlohn.

Art. 9 Festsetzung

[1] Der Lohn entspricht dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers und wird jährlich den Leistungen, den Dienstjahren und der Teuerung angepasst.

[2] Er umfasst die nach der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung[13] beitragspflichtigen Lohnbestandteile[14], bei Bezügern von Renten dieser Versicherung[15] auch den Freibetrag.

---

10 Vgl. insbesondere auch Art. 328 des BG betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.
11 SR 221.215.329.4.
12 Teilzeitlich beschäftigt ist, wer sich zur regelmässigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit im Dienst des Arbeitgebers verpflichtet; vgl. Art. 319 Abs. 2 des BG betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.
13 Vgl. Alters- und Hinterlassenenversicherung, SR 831.1.
14 Vgl. Art. 5 des BG über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946, SR 831.10.
15 Vgl. Alters- und Hinterlassenenversicherung, SR 831.1.

[3] Familien- und Kinderzulagen sowie andere nach der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung[16] nicht beitragspflichtige Bezüge dürfen bei der Festsetzung des Lohns nicht berücksichtigt werden.

Art. 9a Lohnzuschlag*

[1] Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr wird mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent abgegolten.

[2] Überstundenarbeit wird entweder mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent abgegolten oder innert eines Jahres durch Freizeit oder Ferien ausgeglichen. Überstunden fallen an, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird.

Art. 10 Auszahlung

[1] Der Arbeitgeber zahlt den Barlohn einschliesslich Sozialzulagen und Lohnzuschlag spätestens am Monatsende.*

[2] Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer wenigstens einmal monatlich eine detaillierte Lohnabrechnung aus. Die Lohnabrechnung weist den Ferienlohn, die Arbeitszeit während des Tages und der Nacht sowie die Präsenzzeit aus.*

Art. 11 Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsverhinderung

[1] Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er nach beendeter Probezeit Anspruch auf Lohn für:
a) einen Monat im ersten Dienstjahr;
b) zwei Monate vom zweiten bis fünften Dienstjahr;
c) drei Monate vom sechsten bis zehnten Dienstjahr;
d) vier Monate ab elftem Dienstjahr.

[2] Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so hat er überdies Anspruch auf Pflege, solange die Lohnfortzahlungspflicht besteht.

Art. 12 Treueprämie

[1] Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Treueprämie in der Höhe von:
a) einem Drittel des Monatslohns nach fünf Dienstjahren;
b) einem halben Monatslohn nach zehn Dienstjahren;
c) drei Vierteln des Monatslohns nach fünfzehn Dienstjahren;
d) einem Monatslohn alle fünf Jahre nach dem fünfzehnten Dienstjahr.

16 Vgl. Alters- und Hinterlassenenversicherung, SR 831.1.

[2] Für Arbeitnehmer, die im Stundenlohn arbeiten, ist das durchschnittliche monatliche Einkommen des letzten Dienstjahres massgebend.

V. Arbeits- und Freizeit, Ferien (5.)

Art. 13 Arbeitszeit

[1] Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens neun Stunden und darf in der Regel 50 Stunden je Woche nicht übersteigen. Essenszeiten gelten als Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer serviert oder verpflichtet ist, sich auf Abruf bereit zu halten.

[2] Dem Arbeitnehmer ist während der Arbeitszeit eine Pause von einer Stunde zu gewähren.

[3] Dem Arbeitnehmer, der das 18. Altersjahr noch nicht vollendet hat, ist eine tägliche Ruhezeit von wenigstens zehn aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

[4] Die Arbeitszeit des regelmässig teilzeitlich[17] Beschäftigten richtet sich nach Vereinbarung.

Art. 14 Überstundenarbeit

[1] Der Arbeitnehmer ist in dringenden Fällen zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, wenn er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

[2] Wird die Überstundenarbeit nicht durch Lohnzahlung mit 25 Prozent Zuschlag abgegolten, so kann sie innert eines Jahres durch Freizeit oder Ferien ausgeglichen werden. In diesem Fall wird jeweils Ende Monat über die Überstundenarbeit abgerechnet.

Art. 14a Arbeitszeiterfassung*

[1] Eine Arbeitszeiterfassung weist wenigstens die aktiven Arbeitsstunden, die Präsenzzeit, die Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr sowie die Ferien aus.

[2] Wenigstens einmal monatlich unterzeichnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Arbeitszeiterfassung. Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer die unterzeichnete Arbeitszeiterfassung aus.

---

17 Teilzeitlich beschäftigt ist, wer sich zur regelmässigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit im Dienst des Arbeitgebers verpflichtet; vgl. Art. 319 Abs. 2 des BG betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

Art. 15 *Arbeitsfreie Tage*
a) im allgemeinen

[1] Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen ganzen und einen halben freien Tag je Woche. Arbeitsfreie Tage sind in der Regel zusammenhängend zu gewähren.

[2] Der ganze freie Tag ist nach Möglichkeit am Sonntag zu gewähren, der halbe freie Tag am Nachmittag ohne Arbeitsbereitschaft am Abend.

[3] Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen halben freien Tag, wenn er an einem öffentlichen Ruhetag[18], ausser Sonntag, oder an einem hohen Feiertag[19] arbeitet.

Art. 16 *b) besondere Fälle*

[1] Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage:
a)* bei Verheiratung oder Eintragung der Partnerschaft zwei Tage;
b)* bei Heirat oder Eintragung der Partnerschaft von Kindern einen Tag;
c)* bei Todesfall von Ehegatten, eingetragenen Partnern, Kindern und Eltern bis drei Tage;
d)* nach erfolgter Kündigung für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle insgesamt einen Tag;
e)* bei Geburt von eigenen Kindern oder Adoption von Kindern zwei Tage.

[2] …*

Art. 17 *Ferien*
a) Anspruch

[1] Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf vier Wochen bezahlte Ferien je Jahr.

[2] Der Ferienanspruch beträgt fünf Wochen je Jahr für:
a) Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr;
b) Arbeitnehmer ab vollendetem 50. Altersjahr oder 10. Dienstjahr.

Art. 18 *b) Bezug*

[1] Die Ferien sind im Verlauf des betreffenden Dienstjahres, spätestens in den ersten sechs Monaten des folgenden Dienstjahres zu gewähren.

18 Öffentliche Ruhetage sind die Sonntage sowie die Feiertage Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. November, Weihnachten und Stephanstag; vgl. Art. 2RTG, sGS 454.1.
19 Hohe Feiertage sind der Karfreitag, der Oster- und der Pfingstsonntag, der Eidgenössische Bettag und Weihnachten; vgl. Art. 3RTG, sGS 454.1.

VI. Versicherungen (6.)

Art. 19 Unfälle und Berufskrankheiten

[1] Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG)[20] für Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie für Berufskrankheiten.

[2] Er trägt die Kosten für die Versicherung für Berufsunfälle und Berufskrankheiten.

[3] Der Arbeitnehmer trägt die Kosten für die Versicherung für Nichtberufsunfälle.[21]

Art. 20 Krankheit

[1] Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass der Arbeitnehmer bei einer anerkannten Krankenkasse[22] für Krankenpflege versichert ist (Arzt-, Arznei- und Spitalkosten in der Allgemeinen Abteilung).[23] Der Arbeitnehmer trägt die Kosten.

[2] Der Arbeitgeber schliesst für den Arbeitnehmer eine Krankengeldversicherung mit einer Leistungsdauer von 720 Tagen innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen ab (Taggeld von 80 Prozent des Lohns ab dem 31. Krankheitstag), sofern das Arbeitsverhältnis für mehr als einen Monat eingegangen worden ist. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen die Kosten je zur Hälfte.

[3] Fehlt der Versicherungsschutz, so haftet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in dem Umfang, als dieser bei bestehendem Versicherungsschutz Leistungen erhielte.

Art. 21 Berufliche Vorsorge

[1] Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer nach den Mindestvorschriften des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)[24]. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen die Kosten je zur Hälfte.

[2] Untersteht der Arbeitnehmer der obligatorischen beruflichen Vorsorge nicht, so hat er Anspruch auf eine Abgangsentschädigung in der Höhe von:
a) zwei Monatslöhnen nach 20 bis 25 Dienstjahren;
b) drei Monatslöhnen nach 26 bis 30 Dienstjahren;
c) fünf Monatslöhnen nach 31 bis 40 Dienstjahren;
d) sechs Monatslöhnen nach 40 Dienstjahren.

---

20 BG über die Unfallversicherung vom 20. März 1981, SR 832.20.
21 Vgl. Art. 91 Abs. 2 des BG über die Unfallversicherung vom 20. März 1981, SR 832.20.
22 BG über die Krankenversicherung vom 18. März 1994, SR 832.10.
23 Vgl. EG zum BG über die Krankenversicherung, sGS 331.11.
24 BG über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982, SR 831.40.

[3] Ist die Freizügigkeitsleistung[25] nach BVG[26] geringer als die Abgangsentschädigung nach Abs. 2, so wird die Differenz dem Altersguthaben[27] des Arbeitnehmers zugeschlagen.

VIbis. 24-Stunden-Betreuung* (6bis.)

Art. 21a Hausgemeinschaft*

[1] Die Bestimmungen dieses Abschnitts sind auf Arbeitnehmer anwendbar, die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung hauswirtschaftliche Leistungen in Form von Hilfe und Unterstützung im Haushalt oder Betreuungsleistungen erbringen und deshalb im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen.

[2] Jugendliche können nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden.

Art. 21b Präsenzzeit*
a) Definition

[1] Die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer im Haushalt oder in den Räumen der zu betreuenden Person aufhält, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt, während der er sich aber der zu betreuenden Person zur Verfügung halten muss, gilt als Präsenzzeit. Dasselbe gilt für die Rufbereitschaft, während der ausserhalb des Hauses die telefonische Erreichbarkeit bei Bedarf jederzeit gewährleistet sein muss.

Art. 21c b) Anrechnung der Präsenzzeit*

[1] Die im Rahmen einer 24-Stunden-Betreuung geleistete Präsenzzeit wird wenigstens zu einem Viertel als Arbeitszeit angerechnet.

[2] Sie wird in der Arbeitszeiterfassung gesondert ausgewiesen.

Art. 21d Minimal anzurechnende Arbeitszeit*

[1] Je Einsatztag werden wenigstens sieben Stunden Arbeitszeit angerechnet. Ausgenommen sind freie Tage. Wird ein halber freier Tag bezogen, werden wenigstens dreieinhalb Stunden Arbeitszeit angerechnet und höchstens fünf Stunden Arbeitszeit geleistet.

---

25 Art. 28 des BG über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982, SR 831.40; Art. 331a und 331b des BG betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Fünter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

26 BG über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982, SR 831.40.

27 Art. 15 des BG über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982, SR 831.40.

Art. 21e Pause*

[1] Dem Arbeitnehmer werden täglich wenigstens zwei Stunden Pause gewährt. Die Pause muss nicht am Arbeitsplatz verbracht werden. Mussten in der vorhergehenden Nacht mehrere Einsätze geleistet werden, beträgt die Pause wenigstens vier Stunden.

Art. 21f Reisekosten*

[1] Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmer die Kosten für die notwendigen An- und Rückreisen zwischen Wohn- und Einsatzort. Die Reisekosten dürfen nicht vom Lohn abgezogen werden.

VII. Schlussbestimmungen (7.)

Art. 22 Schriftliche Ausfertigung des Einzelarbeitsvertrags

[1] Arbeitgeber und Arbeitnehmer können jederzeit die schriftliche Ausfertigung des Einzelarbeitsvertrags verlangen.

Art. 23 Aushändigung des Normalarbeitsvertrags

[1] Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer zu Beginn des Arbeitsverhältnisses diesen Normalarbeitsvertrag aus.[28]

*Art. 24 Arbeitsrechtliche Klagen**

[1] Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig.[29]*

[2] Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– gilt das vereinfachte Verfahren.[30]*

Art. 25 Aufhebung bisherigen Rechts

[1] Der Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer vom 19. Dezember 1972[31] wird aufgehoben.

---

28 Dieser Erlass ist zu beziehen bei der Staatskanzlei, Drucksachenverkauf, Regierungsgebäude, 9001 St.Gallen.
29 Art. 34 Abs. 1 der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008, SR 272.
30 Art. 243 ff. der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008, SR 272.
31 nGS 16–56 (sGS 513.1).

Art. 26 Vollzugsbeginn

[1] Dieser Normalarbeitsvertrag wird ab 1. Mai 1986 angewendet.

* Änderungstabelle - Nach Bestimmung

Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle	Erlassdatum	Vollzugsbeginn
Erlass	Grunderlass	21–53	25.02.1986	01.05.1986
Art. 1, Abs. 1	geändert	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Gliederungstitel 3.	geändert	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 7	aufgehoben	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 8, Abs. 1	geändert	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 9a	eingefügt	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 10, Abs. 1	geändert	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 10, Abs. 2	eingefügt	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 14a	eingefügt	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 16, Abs. 1, a)	geändert	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 16, Abs. 1, b)	geändert	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 16, Abs. 1, c)	geändert	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 16, Abs. 1, d)	geändert	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 16, Abs. 1, e)	eingefügt	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 16, Abs. 2	aufgehoben	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Gliederungstitel 6bis.	eingefügt	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 21a	eingefügt	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 21b	eingefügt	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 21c	eingefügt	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 21d	eingefügt	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 21e	eingefügt	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 21f	eingefügt	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 24	Artikeltitel geändert	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 24, Abs. 1	geändert	2020-034	12.05.2020	01.07.2020
Art. 24, Abs. 2	eingefügt	2020-034	12.05.2020	01.07.2020

* Änderungstabelle - Nach Erlassdatum

Erlassdatum	Vollzugsbeginn	Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle
25.02.1986	01.05.1986	Erlass	Grunderlass	21–53
12.05.2020	01.07.2020	Art. 1, Abs. 1	geändert	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Gliederungstitel 3.	geändert	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 7	aufgehoben	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 8, Abs. 1	geändert	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 9a	eingefügt	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 10, Abs. 1	geändert	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 10, Abs. 2	eingefügt	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 14a	eingefügt	2020-034

513.1

Erlassdatum	Vollzugsbeginn	Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle
12.05.2020	01.07.2020	Art. 16, Abs. 1, a)	geändert	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 16, Abs. 1, b)	geändert	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 16, Abs. 1, c)	geändert	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 16, Abs. 1, d)	geändert	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 16, Abs. 1, e)	eingefügt	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 16, Abs. 2	aufgehoben	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Gliederungstitel 6bis.	eingefügt	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 21a	eingefügt	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 21b	eingefügt	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 21c	eingefügt	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 21d	eingefügt	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 21e	eingefügt	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 21f	eingefügt	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 24	Artikeltitel geändert	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 24, Abs. 1	geändert	2020-034
12.05.2020	01.07.2020	Art. 24, Abs. 2	eingefügt	2020-034