

---

# Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer

vom 8. Dezember 1986

---

*Der Kantonsrat des Kantons Appenzell A.Rh.,*

gestützt auf Art. 359 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrechts<sup>1)</sup> und auf Art. 48 Ziff. 4 der Kantonsverfassung<sup>2)</sup>,

*verordnet:*

## I. Geltungsbereich und Wirkung

### Art. 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup> Die Bestimmungen dieses Normalarbeitsvertrages (NAV) finden Anwendung auf alle bestehenden und neu abzuschliessenden Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern beiderlei Geschlechts (nachstehend Arbeitnehmer genannt), die in einem privaten Haushalt oder in einem Kollektivhaushalt (z. B. Heim, Pension, Anstalt, Krankenhaus usw.) des Kantons Appenzell A.Rh. ausschliesslich oder überwiegend hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten, und ihren Arbeitgebern. Volontärverhältnisse sind grundsätzlich ausgeschlossen.

<sup>2</sup> Der NAV gilt nicht

- a) für landwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse, die einem besonderen NAV unterstellt sind<sup>3)</sup>,
- b) für amtlich anerkannte Haushaltlehrverhältnisse,
- c) für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer, die dem öffentlichen Recht des Bundes, des Kantons, der Gemeinde oder einem besonderen NAV unterstellt sind.

---

<sup>1)</sup> SR 220

<sup>2)</sup> bGS 111.1

<sup>3)</sup> Normalarbeitsvertrag für Betriebs- und Hausangestellte in der Landwirtschaft (bGS 222.216)

**Art. 2** Wirkung

<sup>1</sup> Sofern zwischen den Parteien im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften nichts anderes vereinbart wird, gelten die Bestimmungen dieses NAV unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse (Art. 360 Abs. 1 OR).

<sup>2</sup> Soweit das Gesetz Abweichungen zuungunsten des Arbeitnehmers zulässt, bedürfen sie zu ihrer Gültigkeit in folgenden Fällen der schriftlichen Form (Art. 360 Abs. 2 OR<sup>1)</sup>:

Art. 3 :           Arbeitszeit;

Art. 4 :           Überstunden;

Art. 5 Abs. 1:   Wöchentlicher Ruhetag und freier Halbttag;

Art. 12:          Beteiligung des Arbeitgebers an der Krankenversicherung.

**II. Arbeitszeit****Art. 3** Arbeitszeit

Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens zehn Stunden. Sie soll in der Regel um 19.30 Uhr beendet sein. Die wöchentliche Arbeitszeit darf normalerweise 50 Stunden nicht überschreiten. Essenszeit und Arbeiten für persönliche Bedürfnisse werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

**Art. 4** Überstunden

Überstunden sind im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren oder mit einem Zuschuss zum Barlohn von 25 % zu vergüten, wobei der Monat zu vier Wochen berechnet wird.

**III. Freizeit und Ferien****Art. 5** Freizeit

<sup>1</sup> Jede Woche ist dem Arbeitnehmer ein freier Tag, in der Regel am Sonntag, zu gewähren, ausserdem ein freier Halbttag an einem Werktag, in der Regel ein Nachmittag ohne Arbeitsbereitschaft am Abend.

---

<sup>1)</sup> SR 220

<sup>2</sup> Wo die Verhältnisse die Freigabe des ganzen Sonntags nicht regelmässig erlauben, wird ein Werktag als entsprechender wöchentlicher Ruhetag eingeräumt.

<sup>3</sup> Wenn ein Arbeitnehmer an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, der nicht auf einen Sonntag fällt, beansprucht wird, ist ihm zusätzlich ein freier Halbtag zu gewähren.

<sup>4</sup> Mit Zustimmung des Arbeitnehmers können ausnahmsweise mehrere freie Halbtage zusammengelegt, oder es kann ein ganzer freier Tag in Halbtage aufgeteilt werden.

<sup>5</sup> Die Freigabe der üblichen Zeit zur Erfüllung der religiösen Pflichten, zur Erledigung von Familienangelegenheiten sowie dringender persönlicher Anliegen (z. B. Aufsuchen einer neuen Stelle) ist vorbehalten, wobei auch auf die Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen ist.

<sup>6</sup> Für ganze freie Tage und Halbtage hat der Arbeitnehmer bei Ausfall der Verpflegung Anspruch auf Verpflegungsentschädigung gemäss den Ansätzen der AHV.

<sup>7</sup> Bei jugendlichen Arbeitnehmern soll die Freizeit im Einverständnis mit dem gesetzlichen Vertreter geregelt werden.

<sup>8</sup> Der Arbeitgeber fördert die Bestrebungen des Arbeitnehmers zum Besuch von Bildungsveranstaltungen.

## **Art. 6**      Ferien

<sup>1</sup> Der Anspruch auf bezahlte Ferien beträgt pro Kalenderjahr:

- a) 4 Wochen für Arbeitnehmer nach vollendetem 20. Altersjahr,
- b) 5 Wochen für Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr,
- c) 5 Wochen für über 50-jährige Arbeitnehmer,
- d) 5 Wochen nach zehn Dienstjahren beim gleichen Arbeitgeber.

<sup>2</sup> Während der Ferien hat der Arbeitnehmer zusätzlich Anspruch auf die Entschädigung für den ausfallenden Naturallohn gemäss den Ansätzen der AHV.

<sup>3</sup> Der Zeitpunkt der Ferien wird frühzeitig im gegenseitigen Einvernehmen festgesetzt. Die Ferien werden ganz oder in zwei Teilen, wovon mindestens zwei Wochen zusammenhängend sein müssen, im betreffenden Dienstjahr, spätestens aber im folgenden Dienstjahr gewährt.

<sup>4</sup> Die Zeit, während welcher sich der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber auf Reisen oder in den Ferien befindet, gilt — ohne besondere Abmachung — nicht als Ferien.

#### IV. Finanzielle Leistungen des Arbeitgebers

##### Art. 7 Entlöhnung

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer bezieht in der Regel einen Bruttolohn, bestehend aus dem Barlohn und dem Naturallohn.

<sup>2</sup> Der Barlohn muss vor Antritt der Stelle vereinbart werden. Er richtet sich im Rahmen der ortsüblichen Ansätze nach Alter und beruflicher Erfahrung des Arbeitnehmers sowie nach den Anforderungen der Stelle.

<sup>3</sup> Der Unterhalt im Haus mit Unterkunft, Verpflegung und Besorgung der Wäsche bildet den Naturallohn. Die Verpflegung muss gesund und ausreichend sein. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein eigenes, verschliessbares Zimmer, das den gesundheitlichen Anforderungen entspricht sowie wohnlich eingerichtet, gut beleuchtet und gut heizbar ist. Der Arbeitgeber hat eine ausreichende Wasch- und Badegelegenheit zur Verfügung zu stellen.

<sup>4</sup> Wird der Naturallohn nicht oder nicht vollständig gewährt, tritt an seine Stelle die entsprechende Barentschädigung gemäss den Ansätzen der AHV.

##### Art. 8 Lohnanspruch bei Verhinderung des Arbeitnehmers (Art. 324a OR<sup>1)</sup>)

<sup>1</sup> Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist, den Barlohn samt einer Vergütung für ausgefallenen Naturallohn wie folgt zu entrichten:

- a) während eines Monats im ersten und zweiten Dienstjahr,
- b) während zweier Monate vom dritten bis fünften Dienstjahr,
- c) während dreier Monate vom sechsten bis zehnten Dienstjahr,
- d) während vier Monaten ab dem elften Dienstjahr.

<sup>2</sup> Ist der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschrift gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in seiner Person liegen, obligatorisch versichert<sup>2)</sup>, hat der Arbeitgeber den Bruttolohn nicht zu entrichten, wenn die für die Zeit der Lohnzahlungspflicht geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens  $\frac{4}{5}$  des darauf entfallenden Bruttolohnes decken. Sind die Versicherungsleistungen geringer, so hat der Arbeitgeber die Differenz zwischen diesen und  $\frac{4}{5}$  des Brutto-

<sup>1)</sup> SR 220

<sup>2)</sup> vgl. Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (SR 832.20)

lohn zu entrichten (Art. 324b OR<sup>1</sup>). Wird dem Arbeitnehmer während der Dauer der Arbeitsverhinderung der Unterhalt im Haus gewährt, beschränken sich die Verpflichtungen des Arbeitgebers auf den Barlohn.

<sup>3</sup> Die Lohnzahlung wird bei Krankheit oder Unfall gekürzt, wenn die Arbeitsunfähigkeit ganz oder teilweise auf Krankheit oder Unfallfolgen zurückgeht, die bei Stellenantritt vorhanden waren.

#### **Art. 9** Treueprämie

Der Arbeitnehmer hat nach 10, 20, 30, 40 usw. Dienstjahren Anspruch auf eine Treueprämie in der Höhe eines Monatslohnes.

#### **Art. 10** Abgangsentschädigung

<sup>1</sup> Endigt das Arbeitsverhältnis nach 20 oder mehr Dienstjahren und ist der Arbeitnehmer mindestens 50 Jahre alt, so hat er Anrecht auf eine Abgangsentschädigung entsprechend dem Barlohn von mindestens sechs Monaten.

<sup>2</sup> Im Übrigen gilt das Gesetz (Art. 339b und 339c OR<sup>1</sup>).

<sup>3</sup> Die in eine Personalvorsorge (BVG<sup>2</sup>) einbezahlten Arbeitgeberbeiträge können mit der Abgangsentschädigung verrechnet werden.

#### **Art. 11** Militär- und Zivildienst

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist, hat bei obligatorischem Militär- oder Zivildienst Anspruch auf Lohn bis zu 23 Tagen je Jahr.

<sup>2</sup> Die Leistungen der Erwerbsersatzordnung kommen dem Arbeitgeber zu. Übersteigen sie den Lohn, so kommen sie an dessen Stelle dem Arbeitnehmer zu.

### **V. Versicherungen**

#### **Art. 12** Krankenversicherung

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber sorgt im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer für eine ausreichende Krankenversicherung zugunsten des Arbeitnehmers.

---

<sup>1</sup>) SR 220

<sup>2</sup>) SR 831.40

<sup>2</sup> Die Versicherung soll ärztliche Behandlung, Arznei, Spitalpflege in der allgemeinen Abteilung öffentlicher Krankenanstalten und ein Taggeld in der Höhe von 80 % des bei Versicherungsbeginns vereinbarten Bruttolohnes ab 31. Krankheitstag umfassen. Das Taggeld ist mindestens alle zwei Jahre der eingetretenen Lohnentwicklung anzupassen.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber kontrolliert die Einhaltung dieser Vorschriften.

<sup>4</sup> Die Prämien der Krankenversicherung gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.

<sup>5</sup> Der Arbeitgeber darf die Leistungen der Krankenversicherung auf die ihm gemäss Art. 8 obliegenden Verpflichtungen anrechnen.

### **Art. 13** Unfallversicherung

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer obligatorisch gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung<sup>1)</sup> gegen Berufsunfälle, Berufskrankheiten und Nichtberufsunfälle zu versichern.

<sup>2</sup> Die Prämien für die obligatorische Versicherung gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten gehen zu Lasten des Arbeitgebers, jene für die obligatorische Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitnehmers. Abweichende Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers bleiben vorbehalten.

### **Art. 14** Berufliche Vorsorge

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer eine Versicherung nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG<sup>2)</sup>) abzuschliessen.

<sup>2</sup> Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.

### **Art. 15** AHV, IV, EO und AIV

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber entrichtet vom Bruttolohn des Arbeitnehmers die vorgeschriebenen AHV-, IV-, EO- und AIV-Beiträge an seine Ausgleichskasse. Die Prämien gehen je zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.

<sup>2</sup> Die Beitragspflicht beginnt mit dem 1. Januar des Kalenderjahres, welches der Vollendung des 17. Altersjahres folgt.

---

<sup>1)</sup> SR 832.20

<sup>2)</sup> SR 831.40

**VI. Vorstellung, Probezeit, Kündigung, Entlassung und Austritt****Art. 16** Vorstellung

Veranlasst der Arbeitgeber vor Vertragsabschluss, dass sich der Arbeitnehmer persönlich vorstellt, hat dieser Anrecht auf eine Vergütung der Fahrkosten, sofern diese Leistung nicht schriftlich wegbedungen worden ist.

**Art. 17** Probezeit

Die ersten vier Wochen nach Dienstantritt gelten als Probezeit, während der es jeder Partei freisteht, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen aufzulösen.

**Art. 18** Kündigung

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis auf Ende des nächsten Kalendermonats gekündigt werden.

<sup>2</sup> Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Art. 337 und 337a OR<sup>1)</sup> bleibt vorbehalten. Die fristlose Entlassung eines minderjährigen oder bevormundeten Arbeitnehmers ist seinem gesetzlichen Vertreter vorgängig anzuzeigen.

**Art. 19** Kündigung zur Unzeit

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während obligatorischen schweizerischen Militärdienstes oder Zivildienstes des Arbeitnehmers und, sofern die Dienstleistung mehr als 12 Tage dauert, vier Wochen vorher und nachher,
- b) in den ersten vier Wochen einer durch unverschuldete Krankheit oder unverschuldeten Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, vom zweiten Dienstjahr an in den ersten acht Wochen,
- c) in den acht Wochen vor und nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin,
- d) in den ersten vier Wochen einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung des Arbeitnehmers für eine Hilfsaktion im Ausland.

<sup>2</sup> Auch die weiteren gesetzlichen Bestimmungen sind zu beachten (Art. 336f und 336g OR<sup>1)</sup>).

---

<sup>1)</sup> SR 220

**Art. 20** Ungerechtfertigte Entlassung (Art. 337c OR<sup>1)</sup>)

<sup>1</sup> Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist oder verweigert er den Stellenantritt, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Barlohn und die Vergütung für die entfallenden Naturalien für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sowie allenfalls auf Ersatz weiteren Schadens.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer muss sich auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.

**Art. 21** Ungerechtfertigtes Verlassen der Arbeitsstelle, Nichtantritt (Art. 337d OR<sup>1)</sup>)

<sup>1</sup> Verlässt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund und ohne Einhaltung der Kündigungsfrist die Stelle oder tritt er ohne wichtigen Grund diese nicht an, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Barlohnes für einen Monat entspricht. Ist kein Schaden entstanden oder ein solcher gering, so kann der Richter die Entschädigung nach seinem Ermessen herabsetzen; allenfalls kann er weiteren Schadenersatz zusprechen.

<sup>2</sup> Wenn der Anspruch nicht durch Verrechnung getilgt wird, so ist er innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle durch Klage oder Betreibung geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

**Art. 22** Austritt

Der Arbeitnehmer verlässt die Stelle am letzten Tag der Kündigungsfrist; fällt dieser auf einen Sonntag oder Feiertag, so ist der Austritt auf den vorangehenden Werktag vorzulegen.

**VII. Verschiedene Bestimmungen****Art. 23** Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers (Art. 328 und 328a OR<sup>1)</sup>)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. In besonderem Masse nimmt er sich der jugendlichen Arbeitnehmer an. Der Arbeitgeber kehrt die erforderlichen Schutzmassnahmen gegen Unfallgefahr vor.

---

<sup>1)</sup> SR 220



<sup>2</sup> Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber und wird er durch Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft an der Arbeitsleistung verhindert, so sorgt der Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer für den Beizug eines Arztes und kommt für die Pflege und ärztliche Behandlung auf. Es gelten die gleichen Fristen wie bei der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 8.

<sup>3</sup> Hat der Arbeitgeber die von ihm zu übernehmenden Prämien an die Versicherung geleistet, geht seine Verpflichtung nur so weit, als hierfür nicht diese Versicherung aufkommt.

**Art. 24** Sorgfalts- und Treuepflicht (Art. 321a OR<sup>1)</sup>)

Der Arbeitnehmer übt seine Tätigkeit sorgfältig aus. Er hat sich an die Hausordnung zu halten und ist nach Treu und Glauben zur Verschwiegenheit verpflichtet.

**Art. 25** Haftung des Arbeitnehmers (Art. 321e OR<sup>1)</sup>)

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt.

<sup>2</sup> Bei unbedeutenden Schäden besteht eine Ersatzpflicht nur im Wiederholungsfall.

<sup>3</sup> Das Mass der Sorgfalt, für welche der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich auch sonst nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, welche der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen müssen.

**Art. 26** Zeugnis (Art. 330a OR<sup>1)</sup>)

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer auf Verlangen jederzeit ein Zeugnis auszustellen, das sich über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses, auf Wunsch auch über die Leistungen und das Verhalten, ausspricht.

**Art. 27** Personalfürsorge

Falls eine Personalfürsorgeeinrichtung besteht, ist der Arbeitgeber gehalten, den Arbeitnehmer darüber zu informieren und ihm auf Verlangen über den Stand seines Kontos sowie die bestehenden Ansprüche Auskunft zu geben.

---

<sup>1)</sup> SR 220

**VIII. Besondere Bestimmungen für nicht voll beschäftigte Arbeitnehmer****Art. 28** Begriff

Als nicht voll beschäftigte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer im Sinne dieses NAV gelten alle männlichen und weiblichen Angestellten, die regelmässig, aber nicht vollbeschäftigt in einem privaten Haushalt oder in einem Kollektivhaushalt (z. B. Heim, Pension, Anstalt, Krankenhaus usw.) tätig sind (Halbtags-Hausangestellte, Stundenfrau, Raumpflegerin, Lingeriehilfe, Glätterin, Flickerin, Näherin usw.).

**Art. 29** Anwendbarkeit von Art. 1–27

Sofern dieser Abschnitt keine besonderen Regelungen vorsieht, gelten die Art. 1–27 sinngemäss.

**Art. 30** Arbeitszeit

Die Arbeitszeit richtet sich nach Vereinbarung.

**Art. 31** Lohn

<sup>1</sup> Als Barlohn gilt der vereinbarte Stunden-, Wochen- oder Monatslohn.

<sup>2</sup> Ein besonderer Lohnzuschlag für Überstunden entfällt.

<sup>3</sup> Es ist vertraglich zu vereinbaren, ob und welche Hauptmahlzeiten vom Arbeitgeber verabreicht werden. Bei Ausfall der vereinbarten Hauptmahlzeiten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Verpflegungsentschädigung gemäss den Ansätzen der AHV.

**Art. 32** Ferien

<sup>1</sup> Hat das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate gedauert oder wurde es für längere Zeit eingegangen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Ferien gemäss Art. 6 Abs. 1.

<sup>2</sup> Massgebend für die Berechnung des Ferienanspruchs und der Ferienentschädigung sind die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit und der durchschnittliche Wochenverdienst.

**Art. 33** Kündigung

<sup>1</sup> Ist das Arbeitsverhältnis auf eine bestimmte Zeit eingegangen, so endet es auf diesen Termin.

<sup>2</sup> Bei einem auf unbestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnis ist dieses von Woche zu Woche, beim überjährigen Arbeitsverhältnis jederzeit, unter Einhaltung einer Frist von einem Monat, kündbar.

**IX. Schlussbestimmungen****Art. 34** Aushändigung eines Exemplares

Der Arbeitgeber übergibt dem Arbeitnehmer ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrages.

**Art. 35** Vorbehalt des Gesetzes (Art. 358, 359 OR<sup>1)</sup>)

Die zwingenden und ergänzenden Vorschriften des Obligationenrechts<sup>1)</sup> sowie die Vorschriften des öffentlichen Rechts bleiben vorbehalten.

**Art. 36** Inkrafttreten

Dieser NAV tritt am 1. Januar 1987 in Kraft. Er ersetzt den NAV vom 4. Dezember 1972<sup>2)</sup>.

---

<sup>1)</sup> SR 220

<sup>2)</sup> aGS IV/610