

## Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

vom 9. Dezember 2003 (Stand 1. März 2004)

Die Regierung des Kantons St.Gallen

erlässt

in Ausführung von Art. 359 Abs. 2 des Obligationenrechts vom 30. März 1911,

in Anwendung von Art. 8 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch vom 3. Juli 1911/22. Juni 1942<sup>12</sup>

als Normalarbeitsvertrag:<sup>3</sup>

### I. Allgemeine Bestimmungen

(1.)

*Art. 1 Geltungsbereich*  
*a) Grundsatz*

<sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag regelt das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem landwirtschaftlichen Betrieb oder Haushalt hauptberuflich oder teilzeitlich beschäftigt sind.

<sup>2</sup> Teilzeitlich beschäftigt ist, wer sich zur regelmässigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit im Dienst der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers verpflichtet.<sup>4</sup>

*Art. 2 b) Ausnahmen*

<sup>1</sup> Für das Alppersonal werden Art. 11 und Art. 13 bis 15 während der Alpzeit nicht angewendet.

---

1 SR 220.

2 sGS 911.1.

3 Im Amtsblatt zur Stellungnahme veröffentlicht am 25. August 2003, ABl 2003, 1735 ff.; in Vollzug ab 1. März 2004.

4 Vgl. Art. 319 Abs. 2 des BG betreffend die Ergänzung des Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

## 513.2

<sup>2</sup> Für Lehrtöchter und Lehrlinge bleiben abweichende Bestimmungen im Lehrvertrag oder im Berufsbildungsrecht<sup>5</sup> vorbehalten.

### Art. 3 *Wirkung*

<sup>1</sup> Dieser Normalarbeitsvertrag gilt als Vertragswille und wirkt unmittelbar.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben:

- a) zwingende Vorschriften des Obligationenrechts;<sup>7</sup>
- b) öffentlich-rechtliche Vorschriften;
- c) abweichende schriftliche Vereinbarungen.<sup>8</sup>

### Art. 4 *Schriftliche Ausfertigung des Einzelarbeitsvertrags*

<sup>1</sup> Jede Vertragspartei kann jederzeit die schriftliche Ausfertigung des Einzelarbeitsvertrags verlangen.

### Art. 5 *Aushändigung des Normalarbeitsvertrags*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber händigt der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Exemplar dieses Normalarbeitsvertrags aus.<sup>9</sup>

## II. Probezeit und Kündigung

(2.)

### Art. 6 *Probezeit*

<sup>1</sup> Die Probezeit beträgt einen Monat.

<sup>2</sup> Sie entfällt, wenn der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eine Dienstwohnung überlassen wird.

---

5 Art. 42 ff. EG zum BG über die Berufsbildung (sGS 231.1) und V über die landwirtschaftliche Berufsbildung (sGS 611.21).

6 Art. 360 Abs. 1 des BG betreffend die Ergänzung des Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

7 SR 220.

8 Art. 360 Abs. 2 des BG betreffend die Ergänzung des Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

9 Dieser Erlass ist zu beziehen bei der Geschäftsstelle des St.Gallischen Bauernverbandes, Magdenauer Strasse 2, 9230 Flawil, sowie bei der Staatskanzlei, Drucksachenverkauf, Regierungsgebäude, 9001 St.Gallen.

*Art. 7 Kündigung*

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden:

- a) während der Probezeit auf das Ende einer Arbeitswoche, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Tagen;
- b) nach Ablauf der Probezeit bis zum Abschluss des fünften Dienstjahres auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten;
- c) ab dem vollendeten fünften Dienstjahr auf das Ende eines Monats, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten.

<sup>2</sup> Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt das Recht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zur Benützung der Dienstwohnung oder der Unterkunft bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber. Die Kündigungsschutzbestimmungen des Mietrechts<sup>10</sup> werden nicht angewendet.

**III. Einsatz, Haftung und Weiterbildung**

(3.)

*Art. 8 Einsatz*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber setzt die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer nach Ausbildung und Fähigkeit ein.<sup>11</sup>

*Art. 9 Haftung*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer haftet der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber für den absichtlich oder fahrlässig zugefügten Schaden.<sup>12</sup>

<sup>2</sup> Bei leichter Fahrlässigkeit haftet die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nur im Wiederholungsfall.

*Art. 10 Weiterbildung*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber fördert die Weiterbildung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

---

10 Art. 271 ff. des BG betreffend die Ergänzung des Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

11 Vgl. Art. 328 des BG betreffend die Ergänzung des Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

12 Vgl. Art. 321e Abs. 1 des BG betreffend die Ergänzung des Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

## 513.2

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber gestattet der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Besuch von Fachkursen und Vorträgen zur Aus- und Weiterbildung und nimmt dabei auf die Wünsche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebs oder Haushalts vereinbar ist.

<sup>3</sup> Kurse und Vorträge werden als Arbeitszeit angerechnet.

### IV. Arbeits-, Ruhe-, Freizeit und Ferien

(4.)

#### Art. 11 *Arbeitszeit*

<sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit beträgt höchstens zehn Stunden. Die Vertragsparteien können unterschiedliche Sommer- und Winterarbeitszeiten vereinbaren und dabei vom Grundsatz nach Abs. 1 dieser Bestimmung abweichen, soweit die tägliche Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt eingehalten wird.

<sup>2</sup> Die Arbeitszeit der teilzeitlich<sup>13</sup> Beschäftigten richtet sich nach Vereinbarung.

#### Art. 12 *Ruhezeit für Jugendliche*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat bis zum vollendeten 18. Altersjahr eine tägliche Ruhezeit von wenigstens zehn aufeinander folgenden Stunden.

#### Art. 13 *Sonntagsarbeit*

<sup>1</sup> Am Sonntag bleibt die Arbeit auf das Notwendigste beschränkt. Dazu gehören insbesondere Füttern, Melken, Viehpflege, Sicherung der Ernte und notwendige Hausarbeiten.

#### Art. 14 *Überstundenarbeit*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer leistet in dringenden Fällen Überstundenarbeit, wenn diese nach Treu und Glauben zumutbar ist und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer diese zu leisten vermag.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bestimmt, ob die Überstundenarbeit durch Lohn mit 25 Prozent Zuschlag abgegolten wird oder ob sie durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen wird. In beiden Fällen wird in der Lohnabrechnung<sup>14</sup> über die Überstundenarbeit abgerechnet. Die Auszahlung von Überstundenarbeit erfolgt mit der normalen Lohnzahlung<sup>15</sup>, der Ausgleich durch Freizeit innert eines Jahres.

---

<sup>13</sup> Art. 1 Abs. 2 dieses Erlasses.

<sup>14</sup> Vgl. Art. 21 Abs. 2 dieses Erlasses.

<sup>15</sup> Vgl. Art. 21 Abs. 1 dieses Erlasses.

*Art. 15      Arbeitsfreie Tage*  
*a) allgemein*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eineinhalb arbeitsfreie Tage je Woche. Wenigstens ein arbeitsfreier Tag je Monat ist ein Sonntag.

<sup>2</sup> Der Sonn- oder Feiertag wird als arbeitsfreier Halbtag gerechnet, wenn die Arbeitszeit weniger als vier Stunden beträgt und diese ausschliesslich am Morgen oder am Abend anfällt.

<sup>3</sup> Bei der Festlegung der Freizeit wird auf die Bedürfnisse der Vertragsparteien angemessen Rücksicht genommen.<sup>16</sup>

*Art. 16      b) besondere Fälle*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlte Arbeitstage von:

- a) einem Tag bei:
1. Heirat der Kinder;
  2. Wechsel der eigenen Wohnung;
  3. Tod von Geschwistern, Schwiegereltern, Schwägerinnen und Schwägern;
  4. erfolgter Kündigung für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle;
- b) zwei Tagen bei der eigenen Heirat;
- c) bis zu drei Tagen beim Tod der Partnerin oder des Partners, der Kinder und Eltern.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer hat bei der Niederkunft seiner Partnerin Anspruch auf zwei bezahlte Arbeitstage.

*Art. 17      Ferien*  
*a) Anspruch*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf vier Wochen bezahlte Ferien je Jahr.

<sup>2</sup> Der Ferienanspruch beträgt fünf Wochen je Jahr:

- a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr;
- b) ab vollendetem 50. Altersjahr.

<sup>3</sup> Für ein angebrochenes Dienstjahr werden Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im Dienstjahr gewährt.<sup>17</sup>

---

16 Vgl. Art. 329 Abs. 4 des BG betreffend die Ergänzung des Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

17 Vgl. Art. 329a Abs. 3 des BG betreffend die Ergänzung des Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

## 513.2

### Art. 18 *b) Bezug*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Sie oder er nimmt auf die Wünsche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebs oder des Haushalts vereinbar ist.

<sup>2</sup> Wenigstens zwei Ferienwochen je Dienstjahr müssen zusammenhängen.<sup>18</sup>

## V. Lohn

(5.)

### Art. 19 *Grundsatz*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber entrichtet der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Lohn, der verabredet oder üblich ist.

<sup>2</sup> Der Lohn kann als Barlohn oder als Bar- und Naturallohn entrichtet werden.

<sup>3</sup> Als Naturallohn gelten Unterkunft und Verpflegung im Haushalt der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers sowie das Überlassen einer Dienstwohnung. Unterkunft und Verpflegung werden nach den Ansätzen der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenversicherung<sup>19</sup> bewertet.

### Art. 20 *Höhe*

<sup>1</sup> Der Lohn entspricht dem Aufgabenbereich, dem Ausbildungsstand und den Fähigkeiten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Er wird jährlich den Leistungen, den Dienstjahren und der Teuerung angepasst.

<sup>2</sup> Der Lohn umfasst die nach der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenversicherung<sup>20</sup> beitragspflichtigen Lohnbestandteile<sup>21</sup>, bei Bezügern von Renten dieser Versicherung auch den Freibetrag.<sup>22</sup>

<sup>3</sup> Familien- und Kinderzulagen<sup>23</sup> werden bei der Festsetzung des Lohns nicht berücksichtigt. Sie werden ohne Abzüge ausbezahlt.

---

18 Vgl. Art. 329 c Abs. 1 des BG betreffend die Ergänzung des Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

19 Vgl. Bundesgesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenversicherung vom 20. Dezember 1946, SR 831.1, Art. 11 der eidgV über die Alters- und Hinterlassenversicherung vom 31. Oktober 1947, SR 831.101.

20 Vgl. Bundesgesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenversicherung vom 20. Dezember 1946, SR 831.1.

21 Vgl. Art. 5 des BG über die Alters- und Hinterlassenversicherung vom 20. Dezember 1946, SR 831.10.

22 Vgl. Art. 4 Abs. 2 Bst. b des BG über die Alters- und Hinterlassenversicherung vom 20. Dezember 1946, SR 831.10.

23 Vgl. BG über die Familienzulagen in der Landwirtschaft vom 20. Juni 1952, SR 836.1.

*Art. 21 Auszahlung*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zahlt der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Lohn spätestens am Monatsende.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber händigt der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer spätestens bei der Auszahlung des Lohns eine schriftliche Lohnabrechnung aus, in der die Abzüge und Zuschläge sowie die Behandlung allfälliger Überstundenarbeit<sup>24</sup> klar ersichtlich sind.

*Art. 22 Lohnrückbehalt*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann vom ersten Monatslohn einen Viertel zurückbehalten.

<sup>2</sup> Der Lohnrückbehalt gilt als Sicherheit für Forderungen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers. Seine Verwaltung richtet sich nach den arbeitsrechtlichen Vorschriften über die Kautions.<sup>25</sup>

<sup>3</sup> Die Verrechnung einer Vermittlungsgebühr oder von Reisekosten durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber mit dem Lohn darf einen Drittel des Monatslohns nicht übersteigen, beim ersten Monatslohn unter Einschluss des Lohnrückbehalts nach Abs. 1 dieser Bestimmung.

*Art. 23 Lohnfortzahlung*  
*a) Militär- und Zivildienst*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer, deren oder 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<sup>26</sup> kommen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu. Übersteigen sie den Lohn, stehen sie in diesem Umfang der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zu.

---

<sup>24</sup> Vgl. Art. 18 Abs. 2 dieses Erlasses.

<sup>25</sup> Art. 330 des BG betreffend die Ergänzung des Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220.

<sup>26</sup> Vgl. Art. 9 ff. des BG über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivildienst (Erwerbsersatzgesetz) vom 25. September 1952, SR 834.1, und Art. 1 ff. der eidgV dazu, SR 834.11.

## 513.2

### Art. 24 *b) andere Arbeitsverhinderung*

<sup>1</sup> Wird die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus Gründen, die in der Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Niederkunft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, besteht nach beendeter Probezeit ein Anspruch auf Lohn für:

- 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.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat überdies Anspruch auf Pflege während der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht, wenn die Vertragsparteien in Hausgemeinschaft leben.

### Art. 25 *Treueprämie*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmerin oder 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.

## VI. Versicherungen

(6.)

### Art. 26 *Unfälle und Berufskrankheiten*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber versichert die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981<sup>27</sup> für Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie für Berufskrankheiten.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber trägt die Kosten der Versicherung für Berufsunfälle und Berufskrankheiten.<sup>28</sup>

<sup>3</sup> Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer trägt die Kosten für die Versicherung der Nichtberufsunfälle.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> SR 832.20.

<sup>28</sup> Vgl. Art. 91 Abs. 1 des BG über die Unfallversicherung vom 20. März 1981, SR 832.20.

<sup>29</sup> Art. 12 Abs. 1 des BG über die Krankenversicherung vom 18. März 1994, SR 832.20.

*Art. 27 Krankheit*

<sup>1</sup> Die obligatorische Krankenpflegeversicherung richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Krankenversicherung vom 18. März 1994<sup>30</sup>. Eine allfällige Prämienverbilligung ist von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer zu beantragen und fällt dieser oder diesem zu.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber schliesst für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer eine Krankentaggeldversicherung mit einer Leistungsdauer von 720 Tagen innert 900 aufeinander folgenden Tagen ab (Taggeld von 80 Prozent des Lohns ab dem 31. Krankheitstag), wenn das Arbeitsverhältnis für mehr als einen Monat eingegangen wird. Die Vertragsparteien tragen die Kosten je zur Hälfte.

<sup>3</sup> Fehlt eine Krankentaggeldversicherung, haftet die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer in dem Umfang, als die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus einer bestehenden Versicherung Leistungen erhielt.

*Art. 28 Berufliche Vorsorge*

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber versichert die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer nach den Mindestvorschriften des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982<sup>31</sup>. Die Vertragsparteien tragen die Kosten je zur Hälfte.

<sup>2</sup> Untersteht die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer der obligatorischen beruflichen Vorsorge nicht, besteht Anspruch auf eine Abgangschädigung 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 über 40 Dienstjahren.

<sup>3</sup> Ist die Freizügigkeitsleistung nach dem Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 17. Dezember 1993<sup>32</sup> geringer als die Abgangschädigung nach Abs. 2 dieser Bestimmung, wird die Differenz dem Altersguthaben<sup>33</sup> der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers hinzugerechnet.

---

30 SR 832.10.

31 SR 831.40.

32 SR 831.42.

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

## 513.2

### *Art. 29 Schutz für schwangere Frauen und stillende Mütter*

<sup>1</sup> Die besonderen Bestimmungen des eidgenössischen Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964<sup>34</sup> zum Schutz schwangerer Frauen und stillender Mütter<sup>35</sup> werden angewendet.

## **VII. Schlussbestimmungen**

(7.)

### *Art. 30 Aufhebung bisherigen Rechts*

<sup>1</sup> Der Normalarbeitsvertrag für landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 25. Februar 1986<sup>36</sup> wird aufgehoben.

### *Art. 31 Vollzugsbeginn*

<sup>1</sup> Dieser Erlasses wird ab 1. März 2004 angewendet.

---

34 SR 822.11.

35 Art. 35 bis 35b des eidg Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964, SR 822.11, Art. 60 ff. der eidg V 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000, SR 822.111.

36 nGS 21–54 (sGS 513.2).

\* **Änderungstabelle - Nach Bestimmung**

<b>Bestimmung</b>	<b>Änderungstyp</b>	<b>nGS-Fundstelle</b>	<b>Erlassdatum</b>	<b>Vollzugsbeginn</b>
Erlass	Grunderlass	39-22	09.12.2003	01.03.2004

\* **Änderungstabelle - Nach Erlassdatum**

<b>Erlassdatum</b>	<b>Vollzugsbeginn</b>	<b>Bestimmung</b>	<b>Änderungstyp</b>	<b>nGS-Fundstelle</b>
09.12.2003	01.03.2004	Erlass	Grunderlass	39-22