

Nr. 539g

# **Reglement über die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten an der Universität Luzern**

vom 22. Februar 2013 (Stand 1. Februar 2024)

*Der Universitätsrat der Universität Luzern,*

gestützt auf § 16 Absatz 1e des Universitätsgesetzes vom 17. Januar 2000<sup>1</sup>,  
auf Antrag des Senats,

*beschliesst:*

## **1 Allgemeines**

### **§ 1**      *Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Dieses Reglement gilt für die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten der Universität Luzern gemäss § 43 Abs. 1 und 2 des Statuts der Universität Luzern vom 13. Dezember 2023<sup>2</sup>. \*

<sup>2</sup> Es regelt das Anstellungsverhältnis und konkretisiert die Rechte und Pflichten, wie sie sich aus dem kantonalen Personalrecht ergeben.

<sup>3</sup> Für Hilfsassistentinnen und -assistenten sowie wissenschaftliche Hilfskräfte gelten die Bestimmungen des Personalrechts.

### **§ 2**      *Grundsatz*

<sup>1</sup> Das Reglement orientiert sich am Grundsatz, die akademischen Nachwuchskräfte zu fördern durch hohe Anforderungen, die Schaffung von Freiräumen, die Ermöglichung der Mitwirkung an Lehre und Forschung, die Übertragung von Verantwortung und die Erleichterung von Mobilität. \*

---

<sup>1</sup> SRL Nr. [539](#)

<sup>2</sup> SRL Nr. [539c](#)

\* Siehe Tabellen mit Änderungsinformationen am Schluss des Erlasses.

<sup>2</sup> Der Realisierung der Chancengleichheit der Geschlechter ist durch geeignete Massnahmen besonders Rechnung zu tragen.

## 2 Anstellungsverhältnis

### § 3 *Anstellung*

<sup>1</sup> Die Anstellung erfolgt durch die Prorektorin oder den Prorektor Personal und Professuren auf Antrag der Fakultät. \*

### § 4 *Dauer*

<sup>1</sup> Wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten sowie Oberassistentinnen und Oberassistenten werden in der Regel für die Dauer von fünf Jahren befristet angestellt. In begründeten Fällen kann mit der Zustimmung der Dekanin oder des Dekans eine kürzere Anstellungsdauer vereinbart werden, insbesondere wenn davon ausgegangen werden kann, dass der Abschluss der Qualifikationsarbeit innerhalb der Anstellungsdauer realistisch ist. Die Begründung für eine kürzere Anstellungsdauer wird im Personaldossier abgelegt. \*

<sup>2</sup> Konnte die Qualifikationsarbeit wegen längerer Abwesenheiten, insbesondere infolge von Urlaub oder Krankheit, nicht innerhalb der ursprünglichen Anstellungsdauer abgeschlossen werden, kann das befristete Anstellungsverhältnis um höchstens zwei Jahre verlängert werden, wenn mit dem Abschluss der Qualifikationsarbeit innerhalb der verlängerten Anstellungsdauer gerechnet werden kann. \*

<sup>2bis</sup> Nicht vorhersehbare, unverschuldete Verzögerungen beim Verfassen der Qualifikationsarbeit können in begründeten Ausnahmefällen zu einer Verlängerung des Anstellungsverhältnisses analog zu Absatz 2 berechtigen. \*

<sup>3</sup> Mitarbeitende in drittmittelfinanzierten Projekten werden für die vereinbarte Projektdauer angestellt. Ist die Projektdauer zu kurz für den Abschluss einer wissenschaftlichen Qualifikation, erfolgt die Anstellung als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter ohne Qualifikationsabsicht; § 24 Absatz 3 ist sinngemäss anwendbar. \*

### § 5 *Erneute Anstellung*

<sup>1</sup> Wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten können, wenn sie vor Ablauf ihrer Anstellung gemäss § 4 Absätze 1 und 2 promoviert wurden, das bisherige Anstellungsverhältnis bis zum Ablauf der vorgesehenen Frist unverändert weiterführen. Alternativ können sie als wissenschaftliche Oberassistentin oder wissenschaftlicher Oberassistent angestellt werden, ohne dass die Stelle ausgeschrieben wird. \*

<sup>2</sup> Wissenschaftliche Oberassistentinnen und Oberassistenten, welche die Habilitation innerhalb der befristeten Anstellungsdauer nach § 4 Absätze 1 und 2 fertiggestellt haben, können für maximal zwei weitere Jahre befristet angestellt werden. \*

<sup>3</sup> Vorbehalten bleibt nach Ablauf der befristeten Anstellungsdauer eine unbefristete Anstellung in anderer Funktion; in diesem Fall ist die Stelle grundsätzlich zur Bewerbung auszuschreiben. \*

## § 6 *Stellenbesetzung*

<sup>1</sup> Die zu besetzenden Stellen von wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten werden in der Regel öffentlich zur Bewerbung ausgeschrieben.

<sup>2</sup> Voraussetzungen für die Anstellung von wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten sind eine gute wissenschaftliche Qualifikation (akademische Abschlussprüfung in Form eines Diploms, eines Masters oder eines gleichwertigen Titels) sowie die persönliche Eignung.

<sup>3</sup> Voraussetzungen für die Anstellung von wissenschaftlichen Oberassistentinnen und Oberassistenten sind die Promotion sowie die persönliche Eignung.

## § 7 *Anstellungs- und Ausbildungsabsprache*

<sup>1</sup> Zu Beginn der Anstellung werden in einer schriftlichen Absprache zwischen der oder dem direkten Vorgesetzten und der wissenschaftlichen Assistentin oder dem wissenschaftlichen Assistenten die Aufgaben, die Gestaltung der Arbeitszeit, die Ausbildungsziele, die Forschungsziele, die Betreuungsmodalitäten und die Förderungsmassnahmen festgehalten. In dieser Anstellungs- und Ausbildungsabsprache werden die in den §§ 15–19 aufgeführten Aufgaben und Ansprüche der wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten konkretisiert und erweitert.

<sup>2</sup> Diese Anstellungs- und Ausbildungsabsprache wird bei Anstellungsbeginn von beiden Parteien unterzeichnet. Besteht keine gültig unterzeichnete Anstellungs- und Ausbildungsabsprache, gelten die inhaltlichen Regelungen des vorliegenden Reglements.

<sup>3</sup> Vor der definitiven Ausfertigung der Anstellungs- und Ausbildungsabsprache ist der zukünftigen wissenschaftlichen Assistentin oder dem zukünftigen wissenschaftlichen Assistenten dieses Reglement zuzustellen.

<sup>4</sup> Die Anstellungs- und Ausbildungsabsprache wird anlässlich der Laufbahngespräche bei Bedarf angepasst und neu vereinbart, namentlich wenn

- a. die wissenschaftliche Assistentin oder der wissenschaftliche Assistent eine neue Qualifikation erworben hat, die für die Ausübung der Tätigkeit im Rahmen der Anstellung relevant ist,
- b. eine qualitative oder quantitative Veränderung der Aufgaben, der Ansprüche oder beider Bereiche vereinbart wird.

## § 8 *Besonders zu berücksichtigende Aspekte*

<sup>1</sup> Bei der Festlegung der Inhalte der Anstellungs- und Ausbildungsabsprache werden die Qualifikationen und die anzustrebenden Qualifikationsziele der wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten berücksichtigt.

<sup>2</sup> Ebenso wird der Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann sowie der Situation von Personen mit Familienpflichten Rechnung getragen.

## § 9 *Weitere Förderungsmassnahmen*

<sup>1</sup> Die Anstellungs- und Ausbildungsabsprache kann weitere Angaben darüber enthalten, wie die wissenschaftliche Assistentin oder der wissenschaftliche Assistent gefördert werden soll, namentlich zur wissenschaftlichen, zur didaktischen und zur allgemeinen Weiterbildung gemäss den §§ 20–23.

## § 10 *Laufbahngespräche*

<sup>1</sup> Die Anstellungs- und Ausbildungsabsprache enthält Angaben darüber, in welchen Zeitabständen zwischen der wissenschaftlichen Assistentin oder dem wissenschaftlichen Assistenten und der vorgesetzten Person die berufliche Situation, die Leistung sowie die weiteren Qualifikationsziele und -schritte der wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten besprochen werden. Solche Laufbahngespräche sind mindestens jedes Jahr durchzuführen; sie schliessen das Beurteilungs- und Fördergespräch gemäss § 60 des Personalgesetzes vom 26. Juni 2001<sup>3</sup> ein; diese Gespräche sind schriftlich zu dokumentieren.

## § 11 *Vorgehen im Falle von Uneinigkeiten und Verstössen*

<sup>1</sup> Im Falle von Uneinigkeiten zwischen der wissenschaftlichen Assistentin oder dem wissenschaftlichen Assistenten und der vorgesetzten Person über den Inhalt der zu erstellen- oder anzupassenden Anstellungs- und Ausbildungsabsprache oder im Falle von Verstössen gegen die getroffenen Abmachungen kann die universitäre Ombudsstelle angerufen werden. \*

<sup>2</sup> ... \*

<sup>3</sup> Bei Nichteinhaltung von Vereinbarungen kann jede der betroffenen Personen an die Dekanin oder den Dekan oder die Prorektorin oder den Prorektor Personal und Professuren gelangen. Die Beschwerdemöglichkeiten nach den allgemeinen Bestimmungen bleiben vorbehalten. \*

## § 12 *Arbeitszeit*

<sup>1</sup> Das Anstellungspensum beträgt in der Regel 50 Stellenprocente eines Vollpensums.

---

<sup>3</sup> SRL Nr. [51](#)

<sup>2</sup> Die Gestaltung der Arbeitszeit wird mit der oder dem Vorgesetzten im Rahmen der Anstellungs- und Ausbildungsabsprache schriftlich vereinbart.

<sup>3</sup> Die Arbeitszeit wird flexibel gestaltet. Der Ausgleich der in der Anstellungs- und Ausbildungsabsprache vereinbarten Arbeitsanteile in Forschung, Lehre und weiteren Aufgaben soll in der Regel innerhalb eines akademischen Jahres erfolgen, spätestens jedoch im darauffolgenden Jahr.

<sup>4</sup> Bei der Ausgestaltung der Arbeitszeit wird auf Personen mit Betreuungspflichten Rücksicht genommen. Die Universität Luzern sorgt im Rahmen ihrer Möglichkeiten für den Zugang zu Krippenplätzen. \*

### § 13 *Mehrfachanstellungen*

<sup>1</sup> Bei Mehrfachanstellungen von wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten wird für die Festlegung der Arbeitszeiteile für Forschung und Lehre der gesamte Anstellungsumfang berücksichtigt.

<sup>2</sup> Erfolgt eine Teilzeitanstellung einer wissenschaftlichen Assistentin oder eines wissenschaftlichen Assistenten in Ergänzung zu einer Drittmittelanstellung, in deren Rahmen Arbeitszeit für die eigene Forschungsarbeit vereinbart ist, kann in der ergänzenden Anstellung von der Festlegung der Arbeitszeiteile für Forschung und Lehre abgewichen werden. Dabei ist unter Berücksichtigung des gesamten Anstellungsumfangs den Bestimmungen der §§ 15–19 sinngemäss Rechnung zu tragen.

### § 14 *Besoldung*

<sup>1</sup> Die Besoldung der wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten richtet sich nach der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal vom 24. September 2002<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Bei drittmittelfinanzierten Anstellungen gilt die von der Drittmittelvergabestelle zugesprochene Besoldung.

## 3 Aufgaben und Ansprüche

### § 15 *Aufgaben*

<sup>1</sup> Die Aufgaben der wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten werden in der Anstellungs- und Ausbildungsabsprache schriftlich vereinbart.

<sup>2</sup> Wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten sowie Oberassistentinnen und Oberassistenten werden für folgende Aufgabenbereiche eingesetzt: \*

- a. Lehre und Forschung gemäss den §§ 16–18,
- b. Lehrmittelherstellung,

---

<sup>4</sup> SRL Nr. [73a](#)

- c. Betreuung der Studierenden,
- d. Prüfungsaufsicht, -beisitz und Korrekturarbeiten,
- e. \* Mitarbeit in der Selbstverwaltung der Universität Luzern und der Fakultät,
- f. Mitarbeit bei Forschungs- und Lehrtätigkeiten der zuständigen Professorin oder des zuständigen Professors,
- g. Verfassen von Publikationen in eigener oder in Koautorschaft mit der Professorin oder dem Professor,
- h. Planung und Organisation universitätsinterner Veranstaltungen (Tagungen u.Ä.),
- i. Lancierung von Forschungsprojekten.

<sup>3</sup> Diese Aufgaben erfolgen, abhängig von Qualifikation und Erfahrung, selbständig oder als Mithilfe des oder der Vorgesetzten.

<sup>4</sup> Die drittmittelfinanzierten Forschungsmitarbeitenden können für fakultäre Aufgaben herangezogen werden, soweit dies mit den Anstellungsbedingungen der finanzierenden Institutionen vereinbar ist. Ein allfälliger weitergehender Beizug ist besonders zu entschädigen. \*

## § 16 *Lehre*

<sup>1</sup> Wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten können unter Berücksichtigung ihrer Qualifikationsziele Lehraufgaben und andere Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Lehre übertragen werden.

<sup>2</sup> Wissenschaftliche Oberassistentinnen und Oberassistenten haben Anspruch darauf, in ihrem Anstellungsumfang selbständig Lehre zu halten.

<sup>3</sup> Der Gesamtumfang der Lehraufgaben darf zwei Drittel der Arbeitszeit gemäss Anstellungsverfügung nicht übersteigen, vorbehältlich § 17.

<sup>4</sup> Die Fakultäten schaffen für die Lehre von wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten geeignete Veranstaltungsformen wie Übungen, Blockveranstaltungen oder geregelte Vorlesungsververtretungen. Dabei berücksichtigen sie die Qualifizierungsmöglichkeiten des akademischen Nachwuchses durch Lehre. Zudem wird die Möglichkeit geschaffen, die Lehrveranstaltungen evaluieren zu lassen.

<sup>5</sup> In der Anstellungs- und Ausbildungsabsprache können weitere Rechte und Pflichten im Bereich der Lehre vereinbart werden.

## § 17 *Zusätzliche Lehraufträge*

<sup>1</sup> Die Fakultäten können den wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten in Ausnahmefällen zusätzliche Lehraufträge erteilen, sofern der Abschluss der Qualifikationsarbeit innerhalb der Anstellungsdauer dadurch nicht gefährdet wird. \*

<sup>2</sup> Diese Lehraufträge werden als zusätzliches Pensum vergütet. Es gelten die Honorarsätze für Lehrpersonen.

<sup>3</sup> Lehrpensen von drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Forschungsmitarbeitenden werden zusätzlich vergütet, falls die Lehre aufgrund der Vorgaben der finanzierenden Institutionen nicht während der Arbeitszeit erfolgen darf. \*

## **§ 18**      *Forschung und Lehre*

<sup>1</sup> In der Anstellungsverfügung wird ein Arbeitszeitanteil bestimmt, der für eigene wissenschaftliche Forschung sowie für eigene Lehre bestimmt ist. Dieser Umfang ist so zu bemessen, dass bis zum Ende der vorgesehenen Anstellungsdauer ein wesentlicher Qualifikationsschritt gemacht werden kann und beträgt mindestens 30 Prozent der Arbeitszeit.

<sup>2</sup> Doktorierende und Habilitierende widmen sich in dieser Zeit ihrer eigenen wissenschaftlichen Arbeit. Arbeit an der Professur wird angerechnet, wenn sie der eigenen Qualifikationsarbeit dient. Angerechnet werden auch Koautorschaften, die in einem fachnahen Gebiet erfolgen.

<sup>3</sup> In der Anstellungs- und Ausbildungsabsprache können innerhalb dieses Rahmens weitere Rechte und Pflichten im Bereich der Forschung vereinbart werden.

## **§ 19**      *Autorschaft und Koautorschaft*

<sup>1</sup> Die Autorschaft und die Koautorschaft werden von der vorgesetzten Person, den Fakultäten und der Universität Luzern in Absprache mit der wissenschaftlichen Assistentin oder dem wissenschaftlichen Assistenten ermöglicht.

<sup>2</sup> Bei wissenschaftlichen Publikationen sind alle Personen als Autorinnen und Autoren zu nennen, welche einen eigenständigen wissenschaftlichen Beitrag geleistet haben.

<sup>3</sup> Die Bestimmungen des Urheberrechts bleiben vorbehalten.

# **4 Förderungsmassnahmen**

## **§ 20**      *Wissenschaftliche Weiterbildung*

<sup>1</sup> Die wissenschaftliche Weiterbildung wird von der Universität Luzern als integrierender Teil der Nachwuchsförderung betrachtet. \*

<sup>2</sup> Pro Kalenderjahr wird auf Antrag und im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten der Universität über das Fakultätsbudget mindestens eine wissenschaftliche Weiterbildung (vorzugsweise aktiv, z.B. durch ein Referat) finanziell unterstützt, wobei maximal 20 Prozent der direkten Kosten von den Antragstellenden selbst zu tragen sind. Betragen die Kosten (Besoldung, Bildungskosten, Spesen) mehr als 5000 Franken, wird eine Weiterbildungsvereinbarung abgeschlossen. Nach den Veranstaltungen ist ein Kurzbericht zuhänden der Professur und des Dekanats von mindestens einer halben A4-Seite zu erstellen. \*

<sup>3</sup> Die Teilnahme wird mindestens zur Hälfte als Arbeitszeit angerechnet.

<sup>4</sup> Für die wissenschaftliche Weiterbildung von drittmittelfinanzierten Assistentinnen und Assistenten sowie Oberassistentinnen und Oberassistenten gelten Absätze 1-3 analog; soweit möglich wird die Weiterbildung über das Projektbudget finanziert. \*

## **§ 21**      *Didaktische Weiterbildung*

<sup>1</sup> Die Universität Luzern und die Fakultäten bieten didaktische Weiterbildungsprogramme an, die den Bedürfnissen der wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten angepasst sind. \*

<sup>2</sup> Die internen und externen didaktischen Weiterbildungen werden von der Universität im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten über die Fakultätsbudgets finanziert. \*

<sup>3</sup> Wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten, die in der Lehre tätig sind, sind zur Teilnahme an der didaktischen Weiterbildung verpflichtet. Die Teilnahme wird mindestens zur Hälfte als Arbeitszeit angerechnet.

<sup>4</sup> Für die didaktische Weiterbildung von drittmittelfinanzierten Assistentinnen und Assistenten sowie Oberassistentinnen und Oberassistenten gelten die Absätze 1-3 analog; soweit möglich wird die Weiterbildung über das Projektbudget finanziert. \*

## **§ 22**      *Allgemeine Weiterbildung*

<sup>1</sup> Die allgemeine Weiterbildung dient dem Erwerb oder der Erweiterung von berufsrelevanten Fähigkeiten.

<sup>2</sup> Die Universität Luzern leistet Unterstützung nach Massgabe des Nutzens für die dienstliche Tätigkeit und im Rahmen des Budgets. \*

<sup>3</sup> Die Weiterbildungsangebote berücksichtigen die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern. Die Universität stellt auch den Zugang zu Mentoring-Programmen sicher.

<sup>4</sup> Für die allgemeine Weiterbildung von drittmittelfinanzierten Assistentinnen und Assistenten sowie Oberassistentinnen und Oberassistenten gelten die Absätze 1-3 analog; soweit möglich wird die Weiterbildung über das Projektbudget finanziert. \*

## **§ 23**      *Präsentation der Leistungen und Projekte*

<sup>1</sup> Die Leistungen der wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten werden im Jahresbericht der Universität Luzern in geeigneter Form dargestellt.

<sup>2</sup> Die wissenschaftlichen Leistungen und Projekte der wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten können in Absprache mit ihren Vorgesetzten auf den Webseiten der Universität präsentiert werden.



## 5 Beendigung des Anstellungsverhältnisses

### § 24 *Beendigung des befristeten Anstellungsverhältnisses*

<sup>1</sup> Das befristete Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der Befristung, durch Kündigung einer Partei oder durch Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen. \*

<sup>2</sup> Die Universität Luzern kann ein Anstellungsverhältnis mit einer Frist von drei Monaten kündigen, wenn die wissenschaftliche Assistentin oder der wissenschaftliche Assistent nicht innerhalb einer angemessenen Frist mit dem Dissertationsprojekt beginnt oder dieses abbricht. Analoges gilt mit Bezug auf das Habilitationsprojekt einer wissenschaftlichen Oberassistentin oder eines wissenschaftlichen Oberassistenten. \*

<sup>3</sup> Die Anstellung von drittmittelfinanzierten Forschungsmitarbeitenden wird bei vorzeitigem Wegfall der Fremdfinanzierung aufgelöst. Bei Bekanntwerden des vorzeitigen Wegfalls der Fremdfinanzierung wird die wissenschaftliche Assistentin oder der wissenschaftliche Assistent darüber unverzüglich in Kenntnis gesetzt. Die Universität bemüht sich im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten darum, den Wechsel auf eine andere Qualifikationsstelle zu ermöglichen, damit die Qualifikationsarbeit abgeschlossen werden kann. \*

### § 25 *Beendigung durch Kündigung durch die wissenschaftliche Assistentin oder den wissenschaftlichen Assistenten*

<sup>1</sup> Die Kündigung hat schriftlich an die Rektorin oder den Rektor zu erfolgen.

<sup>2</sup> Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate. Vorbehalten bleibt eine Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen.

### § 26 *Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen*

<sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden.

### § 27 *Arbeitszeugnis*

<sup>1</sup> Die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten erhalten auf die Beendigung des Anstellungsverhältnisses hin ein qualifiziertes Arbeitszeugnis durch die Universität Luzern ausgestellt, verfasst durch die direkte Vorgesetzte oder den direkten Vorgesetzten. \*

<sup>2</sup> Auf Verlangen wird ein Zwischenzeugnis ausgestellt.

## **6 Schlussbestimmungen**

### **§ 28**      *Aufhebung eines Erlasses*

<sup>1</sup> Das Reglement über die Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität Luzern vom 29. Juni 2005<sup>5</sup> wird aufgehoben.

### **§ 29**      *Inkrafttreten*

<sup>1</sup> Dieses Reglement tritt am 1. August 2013 in Kraft. Es ist zu veröffentlichen.

---

<sup>5</sup> G 2005 242 (SRL Nr. 539g)

## Änderungstabelle - nach Paragraf

Element	Beschlussdatum	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle G
Erlass	22.02.2013	01.08.2013	Erstfassung	G 2013 205
§ 1 Abs. 1	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 2 Abs. 1	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 3 Abs. 1	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 4 Abs. 1	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 4 Abs. 2	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 4 Abs. 2 <sup>bis</sup>	13.12.2023	01.02.2024	eingefügt	G 2023-105
§ 4 Abs. 3	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 5 Abs. 1	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 5 Abs. 2	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 5 Abs. 3	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 11 Abs. 1	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 11 Abs. 2	13.12.2023	01.02.2024	aufgehoben	G 2023-105
§ 11 Abs. 3	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 12 Abs. 4	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 15 Abs. 2	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 15 Abs. 2, e.	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 15 Abs. 4	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 17 Abs. 1	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 17 Abs. 3	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 20 Abs. 1	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 20 Abs. 2	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 20 Abs. 4	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 21 Abs. 1	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 21 Abs. 2	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 21 Abs. 4	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 22 Abs. 2	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 22 Abs. 4	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 24 Abs. 1	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 24 Abs. 2	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 24 Abs. 3	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105
§ 27 Abs. 1	13.12.2023	01.02.2024	geändert	G 2023-105

## Änderungstabelle - nach Beschlussdatum

Beschlussdatum	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle G
22.02.2013	01.08.2013	Erlass	Erstfassung	G 2013 205
13.12.2023	01.02.2024	§ 1 Abs. 1	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 2 Abs. 1	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 3 Abs. 1	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 4 Abs. 1	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 4 Abs. 2	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 4 Abs. 2 <sup>neu</sup>	eingefügt	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 4 Abs. 3	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 5 Abs. 1	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 5 Abs. 2	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 5 Abs. 3	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 11 Abs. 1	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 11 Abs. 2	aufgehoben	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 11 Abs. 3	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 12 Abs. 4	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 15 Abs. 2	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 15 Abs. 2, e.	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 15 Abs. 4	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 17 Abs. 1	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 17 Abs. 3	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 20 Abs. 1	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 20 Abs. 2	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 20 Abs. 4	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 21 Abs. 1	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 21 Abs. 2	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 21 Abs. 4	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 22 Abs. 2	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 22 Abs. 4	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 24 Abs. 1	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 24 Abs. 2	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 24 Abs. 3	geändert	G 2023-105
13.12.2023	01.02.2024	§ 27 Abs. 1	geändert	G 2023-105