

# **Bundesgesetz über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für in die Schweiz entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen**

**(Bundesgesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer)**

vom 8. Oktober 1999 (Stand am 1. April 2011)

---

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,  
gestützt auf Artikel 110 Absatz 1 Buchstaben a und b der Bundesverfassung<sup>1</sup>,  
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 23. Juni 1999<sup>2</sup>,  
beschliesst:*

## **Art. 1**           Gegenstand

<sup>1</sup> Dieses Gesetz regelt die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein Arbeitgeber mit Wohnsitz oder Sitz im Ausland in die Schweiz entsendet, damit sie hier für einen bestimmten Zeitraum:

- a. auf seine Rechnung und unter seiner Leitung im Rahmen eines Vertragsverhältnisses zwischen ihm und dem Leistungsempfänger eine Arbeitsleistung erbringen;
- b. in einer Niederlassung oder einem Betrieb arbeiten, der zur Unternehmensgruppe des Arbeitgebers gehört.

<sup>2</sup> Der Begriff der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers bestimmt sich nach schweizerischem Recht (Art. 319 ff. Obligationenrecht, OR<sup>3</sup>). Wer sich auf selbständige Erwerbstätigkeit beruft, hat diese gegenüber den zuständigen Kontrollorganen auf Verlangen nachzuweisen.<sup>4</sup>

## **Art. 2**           Minimale Arbeits- und Lohnbedingungen

<sup>1</sup> Die Arbeitgeber müssen den entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens die Arbeits- und Lohnbedingungen garantieren, die in Bundesgesetzen, Verordnungen des Bundesrates, allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsver-

AS **2003** 1370

<sup>1</sup> SR **101**

<sup>2</sup> BBl **1999** 6128

<sup>3</sup> SR **220**

<sup>4</sup> Satz eingefügt durch Art. 2 Ziff. 5 des BB vom 17. Dez. 2004 über die Genehmigung und Umsetzung des Prot. über die Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf die neuen EG-Mitgliedstaaten zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der EG und ihren Mitgliedstaaten andererseits sowie über die Genehmigung der Revision der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit, in Kraft seit 1. April 2006 (AS **2006** 979; BBl **2004** 5891 6565).

trägen und Normalarbeitsverträgen im Sinne von Artikel 360a OR<sup>5</sup> in den folgenden Bereichen vorgeschrieben sind:

- a. die minimale Entlohnung;
- b. Arbeits- und Ruhezeit;
- c. Mindestdauer der Ferien;
- d. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- e. Schutz von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- f. Nichtdiskriminierung, namentlich Gleichbehandlung von Frau und Mann.

<sup>2</sup> Sind im Zusammenhang mit der Sicherstellung von Lohnansprüchen, wie beispielsweise Ferien, Feiertage oder Kinderzulagen, Beiträge an Ausgleichskassen oder vergleichbare Einrichtungen durch allgemein verbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge vorgesehen, so gelten diese Bestimmungen auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden. Diese Bestimmung gilt nicht, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass er für den gleichen Zeitabschnitt Beiträge an eine solche Einrichtung im Staat seines Sitzes leistet.<sup>6</sup>

<sup>2bis</sup> Sieht ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag einen obligatorischen Beitrag an Weiterbildungskosten vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden, sofern deren Entsendung länger als 90 Tage dauert.<sup>7</sup>

<sup>2ter</sup> Sieht ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag die Hinterlegung einer Kautions durch den Arbeitgeber vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden.<sup>8</sup>

<sup>2quater</sup> Sieht ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag die Möglichkeit der Verhängung einer Konventionalstrafe durch die mit der Durchsetzung des Vertrages betrauten paritätischen Organe vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen

<sup>5</sup> SR 220

<sup>6</sup> Fassung gemäss Art. 2 Ziff. 5 des BB vom 17. Dez. 2004 über die Genehmigung und Umsetzung des Prot. über die Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf die neuen EG-Mitgliedstaaten zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der EG und ihren Mitgliedstaaten andererseits sowie über die Genehmigung der Revision der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit, in Kraft seit 1. April 2006 (AS 2006 979; BBl 2004 5891 6565).

<sup>7</sup> Eingefügt durch Art. 2 Ziff. 5 des BB vom 17. Dez. 2004 über die Genehmigung und Umsetzung des Prot. über die Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf die neuen EG-Mitgliedstaaten zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der EG und ihren Mitgliedstaaten andererseits sowie über die Genehmigung der Revision der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit, in Kraft seit 1. April 2006 (AS 2006 979; BBl 2004 5891 6565).

<sup>8</sup> Eingefügt durch Art. 2 Ziff. 5 des BB vom 17. Dez. 2004 über die Genehmigung und Umsetzung des Prot. über die Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf die neuen EG-Mitgliedstaaten zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der EG und ihren Mitgliedstaaten andererseits sowie über die Genehmigung der Revision der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit, in Kraft seit 1. April 2006 (AS 2006 979; BBl 2004 5891 6565).

gen bei Verstössen gegen Artikel 2 auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden.<sup>9</sup>

<sup>3</sup> Die im Zusammenhang mit der Entsendung gewährten Entschädigungen gelten als Lohnbestandteil, sofern sie keinen Ersatz für tatsächlich getätigte Aufwendungen wie solche für Reise, Verpflegung und Unterkunft darstellen.

<sup>4</sup> Die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen müssen für die ganze Dauer des Einsatzes eingehalten werden.

<sup>5</sup> Der Bundesrat kann Bestimmungen erlassen, wonach der ausländische Arbeitgeber nachweisen muss, dass er die Sozialabgaben entrichtet.

### **Art. 3**           Unterkunft

Der Arbeitgeber muss den entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Unterkunft garantieren, die dem üblichen Standard bezüglich Hygiene und Komfort genügt. Die Abzüge für Unterkunft und Verpflegung dürfen das ortsübliche Mass nicht übersteigen.

### **Art. 4**           Ausnahmen

<sup>1</sup> Die Mindestvorschriften für die Entlohnung und die Ferien gelten nicht für:

- a. Arbeiten von geringem Umfang;
- b. Montage oder erstmaligen Einbau, wenn die Arbeiten weniger als acht Tage dauern und Bestandteil eines Warenlieferungsvertrages bilden.

<sup>2</sup> Der Bundesrat legt die Kriterien zur Bestimmung der Arbeiten nach Absatz 1 fest. Der Umfang bemisst sich nach Art, Dauer und Häufigkeit der Einsätze sowie Zahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

<sup>3</sup> Die Bereiche des Bauhaupt- und des Baunebengewerbes sowie des Hotel- und Gastgewerbes sind von Absatz 1 ausgenommen. Der Bundesrat kann weitere Branchen von Absatz 1 ausnehmen.

### **Art. 5**           Subunternehmer

<sup>1</sup> Werden die Arbeiten von Subunternehmern mit Wohnsitz oder Sitz im Ausland ausgeführt, so muss der Erstunternehmer, wie beispielsweise Total-, General- oder Hauptunternehmer, die Subunternehmer vertraglich verpflichten, dieses Gesetz einzuhalten.

<sup>2</sup> Fehlt eine solche Verpflichtung, so kann der Erstunternehmer für Verstösse von Subunternehmern gegen dieses Gesetz mit den Sanktionen nach Artikel 9 belegt werden; der Erstunternehmer haftet zudem zivilrechtlich für die Nichteinhaltung der

<sup>9</sup> Eingefügt durch Art. 2 Ziff. 5 des BB vom 17. Dez. 2004 über die Genehmigung und Umsetzung des Prot. über die Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf die neuen EG-Mitgliedstaaten zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der EG und ihren Mitgliedstaaten andererseits sowie über die Genehmigung der Revision der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit, in Kraft seit 1. April 2006 (AS 2006 979; BBl 2004 5891 6565).

Mindestbedingungen nach Artikel 2. Erstunternehmer und Subunternehmer haften in diesem Fall solidarisch.

#### **Art. 6<sup>10</sup>**            Meldung

<sup>1</sup> Vor Beginn des Einsatzes muss der Arbeitgeber der vom Kanton nach Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe d bezeichneten Behörde schriftlich und in der Amtssprache des Einsatzortes die für die Durchführung der Kontrollen notwendigen Angaben melden, insbesondere:

- a. die Identität der in die Schweiz entsandten Personen;
- b. die in der Schweiz ausgeübte Tätigkeit;
- c. den Ort, an dem die Arbeit ausgeführt wird.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat der Meldung nach Absatz 1 die Erklärung beizulegen, dass er von den Bedingungen nach den Artikeln 2 und 3 Kenntnis genommen hat und sich verpflichtet, sie einzuhalten.

<sup>3</sup> Die Arbeit darf frühestens acht Tage, nachdem der Einsatz gemeldet worden ist, aufgenommen werden.

<sup>4</sup> Die vom Kanton nach Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe d bezeichnete Behörde übermittelt der kantonalen tripartiten Kommission sowie gegebenenfalls der durch den allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag der betreffenden Branche eingesetzten paritätischen Kommission unverzüglich eine Kopie der Meldung.

<sup>5</sup> Der Bundesrat präzisiert die Angaben, welche die Meldung enthalten muss. Er bezeichnet die Fälle:

- a. in denen von der Meldung abgesehen werden kann;
- b. in denen von der achttägigen Frist betreffend Arbeitsaufnahme abgewichen werden kann.

<sup>6</sup> Er regelt das Verfahren.

#### **Art. 7**                Kontrolle

<sup>1</sup> Die Einhaltung der Anforderungen nach diesem Gesetz wird kontrolliert:

- a. bezüglich der Bestimmungen eines allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages: von den mit der Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages betrauten paritätischen Organen;

<sup>10</sup> Fassung gemäss Art. 2 Ziff. 5 des BB vom 17. Dez. 2004 über die Genehmigung und Umsetzung des Prot. über die Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf die neuen EG-Mitgliedstaaten zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der EG und ihren Mitgliedstaaten andererseits sowie über die Genehmigung der Revision der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit, in Kraft seit 1. April 2006 (AS 2006 979; BBl 2004 5891 6565).

- b. bezüglich der Bestimmungen eines Normalarbeitsvertrages über Minimallöhne im Sinne von Artikel 360a OR<sup>11</sup>: von den durch die Kantone oder den Bund eingesetzten tripartiten Kommissionen (Art. 360b OR);
- c. bezüglich der Bestimmungen von Bundeserlassen: von den nach diesen Erlassen zuständigen Behörden;
- d. bezüglich der andern Bestimmungen: von den durch die Kantone bezeichneten Behörden.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber muss den Organen nach Absatz 1 auf Verlangen alle Dokumente zustellen, welche die Einhaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen der entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer belegen. Die Dokumente müssen in einer Amtssprache vorgelegt werden.

<sup>3</sup> Sind die notwendigen Dokumente nicht oder nicht mehr vorhanden, so hat der Arbeitgeber das Einhalten der gesetzlichen Bestimmungen zu beweisen, sofern er nicht den Nachweis zu erbringen vermag, dass ihn am Verlust der Unterlagen kein Verschulden trifft.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber muss den Kontrollorganen jederzeit freien Zutritt zum Arbeitsplatz und den Verwaltungsräumen gewähren.

<sup>4bis</sup> Sieht ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag eine Regelung über die Auferlegung von Kontrollkosten vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden. In diesem Fall ist Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe c nicht anwendbar.<sup>12</sup>

<sup>5</sup> Bundesrat und Kantone regeln die Entschädigung der Organe, die mit der Kontrolle der Gesetzesanwendung betraut sind.

#### **Art. 7a<sup>13</sup>** Inspektoren

<sup>1</sup> Zur Erfüllung der Kontrollaufgaben nach Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe b sowie der Beobachtungsaufgaben der tripartiten Kommissionen nach Artikel 360b Absätze 3–5 OR<sup>14</sup> müssen die Kantone über eine ausreichende Zahl von Inspektoren verfügen. Sie können zur Erfüllung der Kontrollaufgaben nach Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a eine Zusammenarbeit mit den paritätischen Organen vorsehen.

<sup>11</sup> SR 220

<sup>12</sup> Eingefügt durch Art. 2 Ziff. 5 des BB vom 17. Dez. 2004 über die Genehmigung und Umsetzung des Prot. über die Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf die neuen EG-Mitgliedstaaten zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der EG und ihren Mitgliedstaaten andererseits sowie über die Genehmigung der Revision der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit, in Kraft seit 1. April 2006 (AS 2006 979; BBl 2004 5891 6565).

<sup>13</sup> Eingefügt durch Art. 2 Ziff. 5 des BB vom 17. Dez. 2004 über die Genehmigung und Umsetzung des Prot. über die Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf die neuen EG-Mitgliedstaaten zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der EG und ihren Mitgliedstaaten andererseits sowie über die Genehmigung der Revision der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit, in Kraft seit 1. April 2006 (AS 2006 979; BBl 2004 5891 6565).

<sup>14</sup> SR 220

<sup>2</sup> Die Zahl der Inspektoren nach Absatz 1 bestimmt sich insbesondere nach der Grösse und der Struktur des betreffenden Arbeitsmarkts. Die Inspektoren arbeiten nach Möglichkeit mit anderen Arbeitsmarktinspektoren zusammen.

<sup>3</sup> Der Bund übernimmt 50 Prozent der von den Inspektoren verursachten Lohnkosten. Das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement oder das von ihm bezeichnete Bundesamt kann mit den Kantonen Leistungsvereinbarungen treffen.

<sup>4</sup> Der Bundesrat regelt die Einzelheiten.

## **Art. 8** Zusammenarbeit

<sup>1</sup> Die Kontrollorgane nach Artikel 7 koordinieren ihre Tätigkeiten und arbeiten zusammen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgabe notwendig ist.

<sup>2</sup> Sie tauschen untereinander die erforderlichen Auskünfte und Unterlagen aus.

<sup>3</sup> Die zuständigen Behörden können mit den Behörden anderer Länder zusammenarbeiten, um über die grenzüberschreitende Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Informationen auszutauschen, die Verstösse gegen dieses Gesetz verhindern.

<sup>4</sup> Die Arbeitslosenkassen informieren die kantonalen tripartiten Kommissionen nach Artikel 360b OR<sup>15</sup> sowie die mit der Durchsetzung eines allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrags betrauten paritätischen Organe über Feststellungen, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeit machen und die Anhaltspunkte für eine Verletzung der orts- und berufsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen sind.<sup>16</sup>

## **Art. 9** Sanktionen

<sup>1</sup> Die Kontrollorgane melden jeden Verstoss gegen dieses Gesetz der zuständigen kantonalen Behörde.

<sup>2</sup> Die zuständige kantonale Behörde nach Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe d kann:

- a. bei geringfügigen Verstössen gegen Artikel 2 und bei Verstössen gegen die Artikel 3 und 6 eine Verwaltungsbusse bis 5000 Franken aussprechen; Artikel 7 des Verwaltungsstrafrechtsgesetzes vom 22. März 1974<sup>17</sup> ist anwendbar;
- b.<sup>18</sup> bei Verstössen gegen Artikel 2, die nicht geringfügig sind, bei Verstössen im Sinne von Artikel 12 Absatz 1 oder bei Nichtbezahlung rechtskräftiger Bus-

<sup>15</sup> SR 220

<sup>16</sup> Eingefügt durch Ziff. II 2 des BG vom 19. März 2010, in Kraft seit 1. April 2011 (AS 2011 1167; BBl 2008 7733).

<sup>17</sup> SR 313.0

<sup>18</sup> Fassung gemäss Art. 2 Ziff. 5 des BB vom 17. Dez. 2004 über die Genehmigung und Umsetzung des Prot. über die Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf die neuen EG-Mitgliedstaaten zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der EG und ihren Mitgliedstaaten andererseits sowie über die Genehmigung der Revision der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit, in Kraft seit 1. April 2006 (AS 2006 979; BBl 2004 5891 6565).

sen dem betreffenden Arbeitgeber verbieten, während ein bis fünf Jahren in der Schweiz seine Dienste anzubieten;

- c. dem fehlbaren Arbeitgeber die Kontrollkosten ganz oder teilweise auferlegen.

<sup>3</sup> Die Behörde, die eine Sanktion ausspricht, stellt der zuständigen Bundesbehörde<sup>19</sup> eine Kopie ihres Entscheides zu. Diese führt eine Liste der Arbeitgeber, die Gegenstand einer rechtskräftigen Sanktion gewesen sind. Diese Liste ist öffentlich.<sup>20</sup>

#### **Art. 10<sup>21</sup>**

#### **Art. 11** Klagerecht

Die Organisationen, die nach ihren Statuten die sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber wahren, haben ein selbstständiges Klagerecht auf Feststellung einer Verletzung dieses Gesetzes.

#### **Art. 12** Strafbestimmungen

<sup>1</sup> Mit Busse bis zu 40 000 Franken wird bestraft, sofern nicht ein mit höherer Strafe bedrohtes Vergehen des Strafgesetzbuches<sup>22</sup> vorliegt, wer:

- a. in Verletzung der Auskunftspflicht wissentlich falsche Auskünfte erteilt oder die Auskunft verweigert;
- b. sich der Kontrolle der zuständigen Behörde widersetzt oder in irgendeiner Weise die Kontrolle verunmöglicht.

<sup>2</sup> In leichten Fällen kann die Behörde von einer Strafverfolgung absehen.

<sup>3</sup> Mit Busse bis zu 1 000 000 Franken wird bestraft, sofern nicht ein mit höherer Strafe bedrohtes Verbrechen oder Vergehen des Strafgesetzbuches vorliegt, wer in seiner Funktion als Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer die in Artikel 2 genannten Mindestbedingungen systematisch und in gewinnstüchtiger Absicht nicht garantiert.

<sup>4</sup> Die Artikel 70–72 des Strafgesetzbuchs sind anwendbar.<sup>23</sup>

<sup>19</sup> Gegenwärtig Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO).

<sup>20</sup> Satz eingefügt durch Art. 2 Ziff. 5 des BB vom 17. Dez. 2004 über die Genehmigung und Umsetzung des Prot. über die Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf die neuen EG-Mitgliedstaaten zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der EG und ihren Mitgliedstaaten andererseits sowie über die Genehmigung der Revision der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit, in Kraft seit 1. April 2006 (AS 2006 979; BBl 2004 5891 6565).

<sup>21</sup> Aufgehoben durch Anhang Ziff. 102 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, mit Wirkung seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 2197 1069; BBl 2001 4202).

<sup>22</sup> SR 311.0

<sup>23</sup> Fassung gemäss Art. 334 des Strafgesetzbuches (SR 311.0) in der Fassung des BG vom 13. Dez. 2002, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 3459; BBl 1999 1979).

**Art. 13** Strafverfolgung

Strafbare Handlungen gegen dieses Gesetz werden von den Kantonen verfolgt und beurteilt.

**Art. 14** Aufsicht über den Vollzug

Die zuständige Bundesbehörde<sup>24</sup> beaufsichtigt den Vollzug dieses Gesetzes. Sie kann den Kontrollorganen nach Artikel 7 Weisungen erteilen.

**Art. 15** Referendum und Inkrafttreten

<sup>1</sup> Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

<sup>2</sup> Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten dieses Gesetzes; es gilt so lange das Abkommen vom 21. Juni 1999<sup>25</sup> zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit in Kraft ist.

Datum des Inkrafttretens:<sup>26</sup>

Anhang Ziff. 2 (Art. 360*b* und 360*c* OR): 1. Juni 2003

alle übrigen Bestimmungen: 1. Juni 2004

<sup>24</sup> Gegenwärtig Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO).

<sup>25</sup> SR **0.142.112.681**

<sup>26</sup> BRB vom 14. Mai 2003

*Anhang*

## **Änderung bisherigen Rechts**

Die nachstehenden Erlasse werden wie folgt geändert:

...<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Die Änderungen können unter AS **2003** 1370 konsultiert werden.

