

Per E-Mail an:

ab-geko@seco.admin.ch

Dübendorf, den 10. Dezember 2024

**Stellungnahme zur Vernehmlassungsvorlage 2024.73
16.484 Pa. Iv. Burkart. Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice**

Sehr geehrte Damen und Herren

swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister und zählt über 500 Mitglieder. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Temporärbranche erzielt pro Jahr einen Umsatz von 11.3 Milliarden Franken. Seit dem 1. Januar 2012 ist der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih in Kraft, der mit 400'000 unterstellten verliehenen Arbeitnehmenden und einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 2,4 Prozent der grösste GAV in der Schweiz ist.

Mit Schreiben vom 10. September 2024 haben Sie die Dachverbände der Wirtschaft sowie weitere Organisationen eingeladen, sich bis am 10. Dezember 2024 zu der Pa. Iv. Thierry Burkart - *Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice* vernehmen zu lassen.

Sie haben unseren Verband nicht direkt angeschrieben. Jede Organisation kann sich jedoch an einem Vernehmlassungsverfahren beteiligen und eine Stellungnahme einreichen. Von dieser Möglichkeit machen wir mit der vorliegenden Eingabe Gebrauch.

swissstaffing begrüsst die politischen Diskussionen über das steigende Bedürfnis nach flexibler Arbeit und dem damit verbundenen gesetzlichen Anpassungsbedarf. Daher unterstützen wir grundsätzlich die ursprüngliche Parlamentarische Initiative „Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice“ von alt Nationalrat Burkart, die punktuelle und notwendige Änderungen im Arbeitsrecht fordert.

Leider müssen wir feststellen, dass der von der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-N) vorgelegte Revisionsentwurf weit von der ursprünglichen Forderung abweicht. Die ursprüngliche Forderung zielte darauf ab, für Mitarbeitende, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können, den Tageszeitarbeitsrahmen auf 17 Stunden auszuweiten, kurzfristige Unterbrechungen der Ruhezeit zu ermöglichen und selbstgewählte Sonntagsarbeit zuzulassen. Der vorliegende Entwurf der WAK-N stellt jedoch eine unnötige Verkomplizierung des Homeoffice („Tearbeit“) dar, welches sich in der Praxis, der Lehre und Rechtsprechung bereits etabliert hat.

Die WAK-N schlägt eine umfassende Regelung des Homeoffice im Arbeitsgesetz und – als Variante – auch im Obligationenrecht (OR) vor. Neben den Forderungen der Parlamentarischen Initiative werden weitere Bestimmungen aufgenommen, wie das Recht auf Nichterreichbarkeit oder die Pflicht zur schriftlichen Vereinbarung. Diese zusätzlichen Bestimmungen lehnen wir ab, da sie teils obsolet sind und/oder neue erschwerende Pflichten mit sich bringen.

Die detaillierten Anforderungen an die Vereinbarung über Tearbeit und die Regelungen zur Zeiterfassung führen zu einem erhöhten bürokratischen Aufwand für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, insbesondere für kleinere Unternehmen. Die zusätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, alle notwendigen Arbeitsgeräte und Materialien bereitzustellen und die entsprechenden Kosten zu übernehmen, führt zu finanziellen Mehrbelastungen und ist problematisch, da der Anstoss zum Homeoffice oft von Seite der Arbeitnehmenden ausgeht. Diese zusätzlichen Pflichten machen das Einräumen von Homeoffice für Arbeitgeber unattraktiv und führen dazu, dass weniger oder gar kein Homeoffice mehr erlaubt wird. Dies kann keinesfalls im Sinne der Arbeitnehmer und des Wirtschaftsstandorts Schweiz sein, insbesondere weil diverse Studien den (gesundheitlichen) Nutzen von Homeoffice belegen.

Mit dem neuen Abschnitt IIIa. im E-ArG würden zudem zwei Kategorien von Homeoffice-Mitarbeitenden geschaffen: Die Mitarbeitenden im Geltungsbereich von Art. 28a E-ArG und alle weiteren Mitarbeitenden, die ebenfalls im Homeoffice arbeiten dürfen, aber nicht von den Erleichterungen profitieren. Diese Zweiteilung lehnen wir ab. Auch für Mitarbeitende ohne Zeitautonomie kann die Ausdehnung des Tagesarbeitszeitrahmens willkommen sein.

Eine allfällige Revision des Arbeitsgesetzes sollte sich auf die Kernforderungen der Parlamentarischen Initiative beschränken. Flexible Arbeitsformen und das Homeoffice haben sich längst – spätestens aber seit der Corona-Pandemie – etabliert, auch ohne explizite gesetzliche Regelung. Die von der Parlamentarischen Initiative angeregten Flexibilisierungen wären grundsätzlich willkommen, die von der WAK-N vorgeschlagenen Gesetzesänderungen jedoch kontraproduktiv und ein Rückschritt in Bezug auf die Flexibilisierung der Arbeit.

Aus diesen Gründen lehnen wir sowohl die Änderung des Arbeitsgesetzes (ArG) als auch die Variante mit der zusätzlichen Änderung des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) dezidiert ab.

I. Ausgangslage und geplante Änderungen

Das Schweizer Arbeitsrecht kennt in seiner aktuellen Form keinen Nominatvertrag „Homeoffice“. Daher mussten Lehre und Rechtsprechung den „regulären“ Arbeitsvertrag nach Art. 319 ff. OR entsprechend auslegen und auf das Homeoffice anwenden. Die starren Regeln im Arbeits- und Obligationenrecht wurden den Besonderheiten des Homeoffice jedoch teilweise nicht gerecht.

Aus diesem Grund reichte alt Nationalrat Burkhart im Dezember 2016 einen Vorstoss (Parlamentarische Initiative 16.484) zur punktuellen Änderung des Arbeitsrechts ein – eine Initiative, die swissstaffing grundsätzlich unterstützt – um die Arbeitszeit für Mitarbeitende im Homeoffice zu flexibilisieren.

Art. 10 Abs. 3 zweiter Satz (neu)

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können, erstreckt sich der Zeitraum auf 17 Stunden.

Art. 15a Abs. 1 zweiter Satz (neu)

Gelegentliche Arbeitsleistungen von kurzer Dauer unterbrechen die Ruhezeit nicht.

Art. 19 Abs. 1 zweiter Satz (neu)

Keine Bewilligung ist erforderlich für Sonntagsarbeit, die von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können, in ihrer Wohnung erbracht wird.

Die WAK-N nahm den Vorschlag zu kleinen Änderungen im ArG zum Anlass, das Homeoffice umfassend zu regeln. Der Bedarf nach punktueller Flexibilisierung und somit nach punktuellen Gesetzesänderungen besteht weiterhin, während eine umfassende Regelung unnötig ist.

Die Corona-Pandemie beschleunigte die Verbreitung des Homeoffice und führte dazu, dass Rechtsprechung, Lehre sowie Unternehmen und ihre Mitarbeitenden pragmatische und funktionierende Lösungen entwickelten, um das Homeoffice sinnvoll zu gestalten. Heute gibt es daher eine allgemein anerkannte Praxis, die funktioniert. Diese Auffassung wird durch die Statistik des BFS zur Telearbeit gestützt. Seit der Pandemie arbeiten rund ein Drittel der Erwerbstätigen mindestens gelegentlich im Homeoffice. Im Jahr 2023 waren es 36,7 Prozent. Diese Zahl ist beachtlich, zumal viele Berufe nicht von zu Hause aus ausgeübt werden können.

Die WAK-N möchte mit der Vorlage flexiblere Rahmenbedingungen für die Telearbeit schaffen und den Entwicklungen der Arbeitswelt Rechnung tragen. Insbesondere sollen die Arbeitnehmenden bei der Festlegung ihrer Arbeitszeiten mehr Gestaltungsspielraum erhalten. Die Vorlage der WAK-N kommt jedoch zu spät und bewirkt zudem das genaue Gegenteil: Sie wirft eine aktuell anerkannte Praxis über den Haufen, versteift die Regelungen für Homeoffice – ohne den Arbeitnehmenden zusätzlichen Schutz zu gewähren – und sorgt für erheblichen Mehraufwand bei allen Beteiligten – insbesondere, weil funktionierende Verträge und Reglemente überarbeitet werden müssten.

III. Detailbemerkungen zu den einzelnen Artikeln

Art. 28a E-ArG

swissstaffing ist der Ansicht, dass der Geltungsbereich im aktuellen Gesetzesentwurf zu restriktiv und dadurch diskriminierend ist. Der Entwurf sieht vor, dass nur Arbeitnehmer, die mindestens 18 Jahre alt sind, über grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selbst festlegen können, von den neuen Regelungen profitieren. Diese Einschränkungen schliessen viele Arbeitnehmer aus, die ebenfalls von flexibleren Arbeitszeiten profitieren könnten. Die Beschränkung auf Arbeitnehmer mit grosser Autonomie führt zu einer Ungleichbehandlung. Auch Mitarbeiter, die nicht unter diese Kategorie fallen, haben ein berechtigtes Interesse an flexibleren Arbeitszeiten, um beispielsweise Beruf und Familie besser vereinbaren zu können.

Der Entwurf berücksichtigt nicht ausreichend die Vielfalt der modernen Arbeitswelt. Viele Arbeitnehmer arbeiten bereits flexibel und benötigen keine zusätzlichen bürokratischen Hürden. Der Entwurf sollte alle Arbeitnehmer einbeziehen, die Telearbeit leisten können, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen.

Beispielsweise könnte ein Call-Center-Mitarbeiter, der über wenig Autonomie verfügt und somit nicht unter Art. 28a E-ArG fallen würde, auch von einer Lockerung profitieren, indem er seine Arbeit unterbrechen könnte, um seine Kinder aus der Kita abzuholen, mit ihnen zu Abend zu essen und anschliessend weiterzuarbeiten. Unter dem geltenden Recht ist diese Konstellation nicht möglich.

Die Regelung sieht zudem vor, dass Telearbeit in einer schriftlichen Vereinbarung geregelt sein muss. Dies schafft unnötige Bürokratie. Viele Unternehmen haben bereits flexible Regelungen für Homeoffice getroffen und es sollte ihnen überlassen bleiben, wie sie diese organisieren. Eine zusätzliche schriftliche Vereinbarung erhöht den administrativen Aufwand und erschwert die Umsetzung. Weiter könnte sie dazu führen, dass es für Arbeitgeber unattraktiv ist, überhaupt Homeoffice zu gewähren, was dazu führen könnte, dass der Arbeitgeber ganz auf die Gewährung von Homeoffice verzichtet. Dies ist nicht im Interesse der Arbeitnehmer, die vermehrt Homeoffice wünschen, wie verschiedene Studien in den letzten Jahren gezeigt haben.

Insgesamt ist der vorgeschlagene Artikel 28a zu restriktiv und schliesst viele Arbeitnehmer aus, die ebenfalls von flexibleren Arbeitszeiten profitieren könnten. Eine umfassendere und inklusivere Regelung wäre notwendig, um den Bedürfnissen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden.

Im Grundsatz unterstützt swissstaffing eine Formulierung wie sie in der ursprünglichen Parlamentarischen Initiative Burkhart 16.484 verwendet wurde. Auch diese führt zwar zu einer ungeschönen Ungleichbehandlung, trotzdem würden mehr Arbeitnehmende von einer Lockerung profitieren als bei der aktuellen Vorlage. Für swissstaffing wäre eine Formulierung am besten, die allen Mitarbeitenden im Homeoffice eine Flexibilisierung ermöglicht. Um Missbrauch zu verhindern, könnte für die Flexibilisierung die Zustimmung der Mitarbeitenden als Voraussetzung verlangt werden.

swissstaffing lehnt diesen Artikel daher ab und fordert seine Streichung.

Art. 28b E-ArG

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass Arbeitnehmer das Recht haben, während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen nicht erreichbar zu sein. Da dies bereits heute gilt, ist eine erneute gesetzliche Festlegung unnötig. Die Nichterreichbarkeit steht in keinem Zusammenhang mit Telearbeit oder der geplanten grösseren Autonomie der Arbeitnehmer. Telearbeit, wie sie in der geplanten Gesetzesanpassung vorgesehen ist, erfolgt freiwillig durch den Arbeitnehmer, weshalb die Nichterreichbarkeit nicht relevant für die geplante Anpassung ist.

Diese Auffassung teilt auch der Bundesrat. Er musste sich bei seiner Stellungnahme zur Motion Mazzone (17.3201) explizit dazu äussern: *„Während der Ruhezeit besteht kein Anspruch des Arbeitgebers, die Arbeitnehmenden erreichen zu können, und diese haben das Recht, nicht erreichbar zu sein. Es sei denn, sie hätten sich zur Leistung von zeitweiligem Pikettdienst für allfällige Sonderereignisse im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben verpflichtet (vgl. Art. 14 und 15 ArGV 1). Es gelten folglich bereits heute ausreichende und klare gesetzliche Schranken für die ständige Erreichbarkeit.“*

swissstaffing beanstandet zudem, dass die explizite Nennung des Rechts auf Nichterreichbarkeit in Abschnitt IIIa. E-ArG eine Ungleichbehandlung gegenüber allen anderen Mitarbeitenden im Homeoffice schafft, was als problematisch ist. Die explizite Nennung des Rechts auf Nichterreichbarkeit in Abschnitt IIIa. E-ArG führt zu Rechtsunsicherheit, da angenommen werden könnte, dass dieses Recht *e contrario* für alle anderen Mitarbeitenden im Homeoffice nicht gilt.

swissstaffing lehnt diesen Artikel daher ab und fordert seine Streichung.

Art. 28c E-ArG

Der tägliche Arbeitszeitrahmen soll auf 17 Stunden erweitert werden. Das bedeutet nicht, dass Arbeitnehmer künftig 17 Stunden arbeiten müssen, sondern lediglich, dass sie ihre tägliche Arbeitszeit innerhalb von 17 Stunden statt wie bisher innerhalb von 14 Stunden erledigen können. Dies verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erheblich, und nicht nur Mitarbeitende nach Art. 28a E-ArG sollten von dieser Regelung profitieren. Um Missbrauch zu verhindern, könnte für die Flexibilisierung auch hier die Zustimmung der Mitarbeitenden als Voraussetzung verlangt werden.

swissstaffing fordert daher eine entsprechende Anpassung von Art. 10 ArG.

Art. 28d E-ArG

An Tagen, an denen Telearbeit geleistet wird, kann die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden reduziert werden, solange sie über einen Zeitraum von vier Wochen im Durchschnitt mindestens elf Stunden beträgt. Zudem soll es dem Arbeitnehmer ermöglicht werden, seine tägliche Ruhezeit für dringende Tätigkeiten zu unterbrechen.

Verschiedene Studien zeigen, dass Arbeitnehmer, die im Homeoffice arbeiten, weniger gestresst sind. Daher ist eine Reduzierung der gesetzlich vorgeschriebenen täglichen Ruhezeit auch aus arbeitsmedizinischer Sicht vertretbar und führt zu mehr Arbeitsflexibilität. Ausserdem

kann der Arbeitnehmer am nächsten Tag rechtzeitig seine Arbeit wieder aufnehmen. Auch hier ist nicht ersichtlich, wieso nicht alle Arbeitnehmenden im Homeoffice und nur Arbeitnehmende nach Art. 28a E-ArG von dieser Regel profitieren sollen. Um Missbrauch zu verhindern, könnte für die Flexibilisierung auch hier die Zustimmung der Mitarbeitenden als Voraussetzung verlangt werden.

swissstaffing fordert daher eine entsprechende Anpassung von Art. 15a ArG.

Art. 28e E-ArG

Arbeitnehmer, die im Homeoffice arbeiten, könnten sich durch das Verbot der Sonntagsarbeit bevormundet fühlen. Es geht nicht darum, Sonntagsarbeit flächendeckend einzuführen, sondern den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, dringende Arbeiten aus privaten Gründen und freiwillig am Sonntag, statt am Samstag zu erledigen, ohne eine Genehmigung beantragen zu müssen. Diese Gesetzesanpassung liegt insbesondere im Interesse der Arbeitnehmer. Auch hier ist nicht ersichtlich, wieso nicht alle Arbeitnehmenden im Homeoffice und nur Arbeitnehmende nach Art. 28a E-ArG von dieser Regel profitieren sollen. Um Missbrauch zu verhindern, könnte für die Flexibilisierung auch hier die Zustimmung der Mitarbeitenden als Voraussetzung verlangt werden.

swissstaffing fordert daher eine entsprechende Anpassung von Art. 19 ArG.

Art. 28f E-ArG

Die Nachtarbeit soll für Arbeitnehmende nach Art. 28a E-ArG verboten werden. Diese Norm ist obsolet, da Art. 16 ArG bereits ein Nachtarbeitsverbot manifestiert.

swissstaffing lehnt diesen Artikel daher ab und fordert seine Streichung.

Art. 28g E-ArG

Eine Vereinbarung ist nicht notwendig. Sollte dies jedoch erforderlich sein, muss sichergestellt werden, dass keine Formvorschrift gilt und keine eigenhändige Unterschrift erforderlich ist, wie im aktuellen Gesetzesentwurf vorgesehen. Ein elektronisch signiertes Dokument oder ein Online-Formular sollte ausreichend sein.

swissstaffing lehnt diesen Artikel daher ab und fordert seine Streichung.

Art. 28h E-ArG

Der Arbeitgeber soll die für die Telearbeit erforderlichen Geräte und Materialien bereitstellen und die entsprechenden Kosten übernehmen. Ziel der geplanten Gesetzesanpassung ist es, den Arbeitnehmern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Da Telearbeit freiwillig und im Interesse der Arbeitnehmer erfolgt, sollten die Rahmenbedingungen privatrechtlich zwischen den Parteien vereinbart werden. Dabei kann auch festgelegt werden, dass der Arbeitnehmer die Kosten trägt, wenn der Arbeitgeber bereits einen ausgestatteten Arbeitsplatz im Betrieb anbietet. Zudem ist eine entsprechende Regelung im öffentlichen Recht wesensfremd.

swissstaffing lehnt diesen Artikel daher ab und fordert seine Streichung.

Art. 354a und 354b E-OR

Die Einführung der neuen Regelungen Art. 354a und Art. 354b zum Telearbeitsvertrag erscheint unnötig und könnte mehr Probleme schaffen, als sie löst. Bereits heute ist klar, was Homeoffice bedeutet und wie es in der Praxis umgesetzt wird. Die bestehenden Regelungen und Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern haben sich bewährt und bieten ausreichend Flexibilität, um den individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben in den letzten Jahren umfangreiche Erfahrungen gesammelt und praktikable Lösungen gefunden, die den betrieblichen Anforderungen und den Bedürfnissen der Mitarbeiter entsprechen.

Die neuen Regelungen würden verlangen, dass alle Verträge von Arbeitnehmenden, die im Homeoffice arbeiten, angepasst werden müssten. Laut dem Bundesamt für Statistik betrifft dies mehr als ein Drittel aller Arbeitsverträge. Dies würde zu erheblichem Mehraufwand führen und könnte Arbeitgeber davon abhalten, in Zukunft Homeoffice zu gewähren. Dies würde speziell Mitarbeitende mit wenig Verhandlungsmacht treffen, da ihr Hebel, Homeoffice einzufordern, deutlich kleiner ist. Zudem kann und wird Homeoffice bereits heute in Einzelarbeitsverträgen schriftlich geregelt, was zeigt, dass eine zusätzliche gesetzliche Regelung nicht notwendig ist.

Art. 354b bringt unnötige zusätzliche Komplexität, indem er die Einzelheiten der Telearbeitsleistung wie Arbeitsort, Anteil, Arbeitstage und Erreichbarkeitszeiten regelt. Homeoffice erfolgt meist auf Wunsch des Arbeitnehmenden und soll bewusst flexibel ausgestaltet werden. Die zusätzlichen Hürden, die Art. 354b schafft, sind daher nicht förderlich.

swissstaffing lehnt diese Artikel daher ab und fordert ihre Streichung.

Art. 354c E-OR

Grundsätzlich kann auf die Ausführungen zu Art. 28b E-ArG verwiesen werden. swissstaffing beanstandet zudem, dass die explizite Nennung des Rechts auf Nichterreichbarkeit im Telearbeitsvertrag eine Ungleichbehandlung gegenüber Mitarbeitenden mit Einzelarbeits-, Lehr-, Heim- und Handelsreisendenverträgen schafft, was als problematisch ist. Die explizite Nennung des Rechts auf Nichterreichbarkeit im Telearbeitsvertrag führt zu Rechtsunsicherheit, da angenommen werden könnte, dass dieses Recht *e contrario* für andere Vertragsformen im Arbeitsrecht nicht gilt.

swissstaffing lehnt diesen Artikel daher ab und fordert seine Streichung.

Art. 354d E-OR

Die Bestimmung soll die Entschädigung für Arbeit und Rufbereitschaft ausserhalb der Arbeitszeit regeln. Diese Regelung ist jedoch überflüssig. Es ist allgemein anerkannt, dass Arbeit ausserhalb der regulären Arbeitszeit mit vollem Lohn zu vergüten und dass Rufbereitschaft bzw. Pikettdienst ebenfalls – wenn auch zu einem reduzierten Tarif – zu entschädigen ist. Dies

wird sowohl von der Lehre als auch von der höchstrichterlichen Rechtsprechung bestätigt (vgl. BGE 124 III 249).

Zudem beanstandet swissstaffing auch hier die Ungleichbehandlung gegenüber Mitarbeitern mit anderen Nominalarbeitsverträgen.

swissstaffing lehnt diesen Artikel daher ab und fordert seine Streichung.

Art. 354e E-OR

Wir verweisen grundsätzlich auf die Ausführungen zu Art. 28h E-ArG. Wie im erläuternden Bericht festgehalten, regeln die Art. 327 und 327a OR die Grundsätze für Arbeitsgeräte und Auslagen. Die Lehre und Rechtsprechung (vgl. 4A_533/2018 vom 23.4.2019 E. 6) haben bereits klargestellt, wie diese Grundsätze im Homeoffice anzuwenden sind. Eine zusätzliche gesetzliche Präzisierung ist daher überflüssig.

swissstaffing lehnt diesen Artikel daher ab und fordert seine Streichung.

IV. Fazit: kein gesetzgeberischer Handlungsbedarf

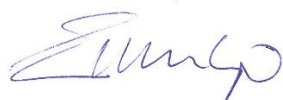
Die detaillierte Analyse der betroffenen Normen hat gezeigt, dass umfassende Änderungen des Arbeitsgesetzes und des Obligationenrechts weder notwendig noch sinnvoll sind. Besonders während der Covid-Pandemie hat sich eine effektive Homeoffice-Praxis entwickelt, die von der Lehre, der Rechtsprechung sowie von Arbeitgebern und Arbeitnehmern akzeptiert und umgesetzt wird.

Aus diesen Gründen lehnt swissstaffing sowohl die vorgeschlagene Änderung des Arbeitsgesetzes als auch die Variante mit der zusätzlichen Änderung des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) entschieden ab. Eine Flexibilisierung für alle Arbeitnehmer im Homeoffice wird jedoch von swissstaffing weiterhin unterstützt.

Wir danken Ihnen nochmals für die Möglichkeit zur Stellungnahme und bitten um Berücksichtigung unserer Anliegen.

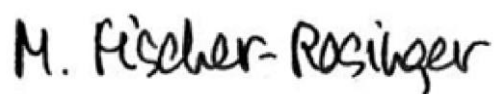
Für allfällige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Andreas Eichenberger

Präsident



Myra Fischer-Rosinger

Direktorin