

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Bundespräsident Guy Parmelin

Bundeshaus Ost, 3003 Bern

Einreichung per Mail an: abas@seco.admin.ch

Bern, 13. September 2021

Vernehmlassung zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)

Stellungnahme von digitalswitzerland

Streichung der ICT-Branche ist nicht akzeptabel! Ausgerechnet einer der wichtigsten Dienstleistungs- und Zukunftsbranchen wird ein modernes Arbeitsrecht verwehrt

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, uns zur «Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112): Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a)» äussern zu können. Diese Gelegenheit nimmt der Verein digitalswitzerland gerne wahr.

1 Betroffenheit digitalswitzerland

digitalswitzerland ist eine schweizweite, branchenübergreifende Initiative, welche die Schweiz als weltweit führenden digitalen Innovationsstandort stärken und verankern will. Unter dem Dach von digitalswitzerland arbeiten an diesem Ziel mehr als 210 Organisationen, bestehend aus Vereinsmitgliedern und politisch neutralen Stiftungspartnern, transversal zusammen. digitalswitzerland ist Ansprechpartnerin in allen Digitalisierungsfragen und engagiert sich für die Lösung vielfältiger Herausforderungen.

2 Grundsätzliche Einschätzung – Scheinlösung statt echte Jahresarbeitszeit

Mit dem vorliegenden Entwurf zur Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (E-ArGV 2) will das federführende Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) die Anliegen der parlamentarischen Initiative «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414) von Ständerat Konrad Graber auf dem Verordnungsweg umsetzen. Das WBF bezeichnet den Entwurf im erläuternden Bericht als «Kompromisslösung», die mit den Sozialpartnern ausgehandelt worden sei.

Aus Sicht von digitalswitzerland ist der vorliegende Entwurf kein Kompromiss und nicht akzeptabel. Er ist nicht geeignet, die parlamentarische Initiative Graber umzusetzen; sondern vielmehr eine Scheinlösung. Zentrale Anliegen für ein flexibles Arbeiten werden nicht erfüllt und die gesamte ICT-Branche¹, eine der wichtigsten Wissens- und Zukunftsbranchen, wird komplett aussen vorgelassen.

Damit die Anliegen der parlamentarischen Initiative Graber auf dem Verordnungsweg ausreichend erfüllt werden, braucht es zwingend die folgenden drei Korrekturen. Nur so werden tatsächlich Verbesserungen für Arbeitnehmende und Arbeitgebende der Wissensberufe geschaffen.

- **Einbezug der Informatik- und Telekommunikationsbranche (ICT-Branche) als Treiberin der Wirtschaft von heute und morgen.**
- **Selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende (analog Pikettdienst).**
- **Selbstbestimmte Festlegung von Wochenarbeitszeit durch Arbeitnehmende anstatt durch den Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit.**

3 Einleitende Bemerkungen

3.1 Moderne Sozialpartnerschaft für Wissensberufe

Die von der Änderung der E-ArGV 2 betroffenen Branchen umfassen Geschäftsmodelle und Betriebe, in denen der Mensch und seine Wissensarbeit im Zentrum stehen – sogenannte Wissensberufe. Die Gewinnung, Entwicklung und Haltung guter Leute gehört zum Erfolgsfaktor dieser Unternehmen und Geschäftsmodelle, weshalb die innerbetriebliche Sozialpartnerschaft sehr gut funktioniert und situationspassende Lösungen für die Angestellten hervorbringt.

In diesen Branchen gibt es nur vereinzelt eine klassische Vertretung der Angestelltenanliegen durch die traditionellen Gewerkschaften. Deshalb hat die *allianz denkplatz schweiz* (<https://allianz-denkplatz-schweiz.ch>), bei welcher digitalswitzerland Mitglied ist, die Anliegen der Wissensberufe aufgenommen. Zusammen mit der *plattform* der Angestelltenverbände (<https://die-plattform.ch>) begleitet sie die parlamentarische Initiative Graber seit Jahren und hat im Sommer 2020 an einem Sozialpartnerkompromiss der direktbetroffenen Angestellten- und Branchenverbände mitgearbeitet.²

Im Vergleich zum Sozialkompromiss vom Sommer 2020 wurde im nun vorliegenden Vernehmlassungsentwurf des WBF der Grundsatz des selbstbestimmten Arbeitens ausgehöhlt und einer überholten industriellen Logik geopfert. Man ist auf den Ansatz «Anordnung der Arbeitszeit durch den Arbeitgebenden» zurückgefallen. Dies

¹ ICT = Information- und Communication Technology. In dieser Stellungnahme: ICT-Branche = Informatik- und Telekommunikationsbranche.

² Sozialpartnerkompromiss vom Sommer 2020 siehe Beilage.

entspricht weder den Bedürfnissen der Arbeitgebenden noch der Arbeitnehmenden in den betroffenen Branchen und wird heute auch nicht so gelebt.

Selbstbestimmtes Arbeiten muss auch ohne Bürokratie und Gesamtarbeitsvertrag möglich sein. Dank einem modernen Arbeitsrecht können seit Jahrzehnten bewährte Arbeitsformen endlich legalisiert und geeignete Gesundheitsschutz-Massnahmen zwingend werden. Dazu gehören die Schulung der Führungskräfte und das Monitoring mit Zeiterfassung sowie Belastungs- und Ressourcengespräche.

3.2 Umsetzbarkeit im Vollzug sichergestellt

Seit der Vernehmlassung 2018 zu den parlamentarischen Initiativen Graber und Keller-Sutter (16.423) durch die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerats (WAK-S)³ konnten offene Fragen und Missverständnisse geklärt werden und auch der Vollzug durch die Kantone ist durch die Operationalisierung der damals noch unbestimmten Rechtsbegriffe nun einfach möglich.

Die Zielsetzung der parlamentarischen Initiative Graber sowie des Versuchs einer Verordnungslösung ist wie folgt: Legalisierung bewährter Arbeitsformen von selbstbestimmt arbeitenden Vorgesetzten und Fachspezialisten (Bruttojahreseinkommen > 120'000 Franken oder höherer Bildungsabschluss) mittels besonderem Jahresarbeitszeitmodell in Kombination mit einem gestärkten Gesundheitsschutz (und der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung). Aufgrund der klaren Begrifflichkeiten ist auch der Personenkreis, welcher vom besonderen Jahresarbeitszeitmodell profitieren kann, gemäss Berechnung der Forschungsstelle Sotomo sehr klein: bei der Gesetzeslösung bei maximal 15% und bei der Verordnungslösung bei 3-5% der Angestellten in der Schweiz.

4 Notwendige Anpassungen – die drei Anträge im Detail

4.1 Einbezug der ICT-Branche ist zwingend

4.1.1 Ausgangslage: Nicht diskutierte und unverständliche Streichung

Die parlamentarische Initiative Graber wollte allen Branchen ein echtes Jahresarbeitszeitmodell ermöglichen. Im Sozialpartnerkompromiss vom Sommer 2020 wurde der Geltungsbereich auf besonders betroffene Wissensbranchen reduziert. Bei beiden Lösungen zählte die ICT-Branche immer mit zum Nutzerkreis. Erst im WBF-Entwurf wurde die gesamte ICT-Branche einfach ersatzlos gestrichen. Das ist weder nachvollziehbar noch akzeptabel. Die Branche zählt zu den Wissensberufen und ist Treiberin der Wirtschaft von heute und morgen. Es kann nicht sein, dass ausgerechnet den höchst gefragten und dringend benötigten ICT-Führungs- und Fachkräften die Möglichkeit zum selbstbestimmten und flexiblen Arbeiten verwehrt bleibt.

Die Schweizer Wirtschaft hängt stark von flexibel arbeitenden ICT-Dienstleistungsbetrieben ab. Es sind gerade diese Wissensberufe, welche die zukünftige Stärke sowie Innovations- und Exportkraft des Standorts Schweiz massgeblich beeinflussen.

³ Siehe Vernehmlassung und Bericht der WAK-S zu 16.414 pa. Iv. Graber «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» und 16.423 pa. Iv. Keller-Sutter «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten»; URL: <https://www.parlament.ch/de/organe/kommissionen/sachbereichskommissionen/kommissionen-wak/berichte-vernehmlassungen-wak/vernehmlassung-wak-16-414-16-423> (29.07.2021)

4.1.2 Projektbasiertes Arbeiten und hoher Fachkräftemangel

Bei der Mehrheit der ICT-Berufe ist projektbasiertes Arbeiten die Regel. Die Diskrepanz zwischen der heutigen Arbeitsrealität und der aktuellen Gesetzgebung zeigt sich deshalb besonders deutlich – mindestens so sehr wie bei den im WBF-Entwurf definierten Nutzerkreisen der Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung sowie der Wirtschaftsprüfung und Treuhand.

In der Schweiz wächst das gesamte ICT-Berufsfeld viermal so schnell wie jenes der Gesamtwirtschaft. Bereits heute herrscht deshalb akuter Fachkräftemangel und bis 2028 wird ein Mangel von 35'800 ICT-Fachkräften prognostiziert.⁴ ICT-Fachkräfte sind weltweit äusserst gefragt – die Schweiz muss sich international als attraktiver und moderner Arbeitsstandort behaupten. Hinzu kommt: Nicht nur die Kernbranche ist auf ICT-Know-how angewiesen, auch zahlreiche andere Wirtschaftszweige weibeln um die begehrten Fachkräfte. Vor dem Hintergrund des akuten Fachkräftemangels und des zunehmenden Wettbewerbs um Talente ist die ICT-Branche hoch motiviert, attraktive Arbeitsplätze zu schaffen und ihren Fach- und Führungskräften Sorge zu tragen. Die Unternehmen sind auf innovative Mitarbeitende angewiesen und diese können längst nicht mehr nur mit hohen Löhnen angezogen und gehalten werden. Flexible Arbeitsformen und ein stimulierendes Arbeitsumfeld sind gefragt.

4.1.3 Forderung mit Augenmass: Doppelte Freiwilligkeit verhindert negative Auswirkungen

In der Weiterentwicklung der parlamentarischen Initiative Graber – genauso wie bei der Verordnungslösung – wurde darauf geachtet, dass durch das neue, besondere Jahresarbeitszeitmodell keinerlei unerwünschten Seiteneffekte entstehen. Dies ist durch die doppelte Freiwilligkeit sichergestellt, indem Arbeitgebende dieses besondere Jahresarbeitszeitmodell freiwillig anbieten können und die Arbeitnehmenden ihrerseits freiwillig und auf individueller Basis diesem Jahresarbeitszeitmodell zustimmen können. Zudem wurde geklärt, dass gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen vom besonderen Jahresarbeitszeitmodell nicht betroffen sind. Dies wird im erläuternden Bericht festgehalten. Im Sozialpartnerkompromiss vom Sommer 2020 wurde dies sogar im Verordnungstext erwähnt (siehe Beilage, Art. 14a, Abs. 4).

Mit der doppelten Freiwilligkeit ist sichergestellt, dass niemand das Jahresarbeitszeitmodell anwenden muss, wenn sie/er es nicht will. Es ist daher nicht nachvollziehbar, warum die ICT-Branche im WBF-Entwurf vom Nutzerkreis ausgeschlossen wird. Die Schweizer Wirtschaft hängt stark von flexibel arbeitenden Betrieben der Informatik und Telekommunikation ab. Ausserdem sind es gerade diese Wissensberufe, welche die zukünftige Stärke sowie Innovations- und Exportkraft des Standorts Schweiz massgeblich beeinflussen werden.

Die nicht nachvollziehbare und ungerechtfertigte Streichung der ICT-Branche muss zwingend korrigiert werden. digitalswitzerland fordert deshalb die folgende Anpassung von Artikel 34a.

Antrag: Art. 34a E-ArGV2

Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung, ~~und~~ Treuhand, *Informatik und Telekommunikation*

¹ **Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung, ~~oder~~ Treuhand, *Informatik oder Telekommunikation* anbieten, dürfen [...]**

⁴ Vgl. ICT-Berufsbildung Schweiz, Institut für Wirtschaftsstudien Basel (IWSB): ICT-Fachkräftestudie: Bedarfsprognose 2028, URL: https://www.ict-berufsbildung.ch/fileadmin/user_upload/IWSB_ICT-Bildungsbedarf_2028.pdf (29.07.2021)

4.2 Selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitnehmende (analog Pikettdienst)

4.2.1 Ausgangslage: Darum ist der Vernehmlassungsvorschlag unzureichend

Der Wunsch nach selbstbestimmtem Arbeiten hat in den vergangenen Jahren zugenommen und ist, in Kombination mit dem richtigen Gesundheitsschutz, förderlich für ein gesundes Privatleben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein Kernelement des selbstbestimmten Arbeitens ist die freiwillige Unterbrechung der Ruhezeit im Sinne der Pikettdienstregelung. Diese war im Kompromissvorschlag vom Sommer 2020 enthalten (mit durchschnittlich 11 Stunden) und blieb auch im anschliessenden Konsultationsverfahren unbestritten. Die Möglichkeit zur freiwilligen Unterbrechung war weder Gegenstand der Diskussionen noch wurde ihre Streichung beantragt.

Deshalb ist es aus Sicht von digitalswitzerland nicht nachvollziehbar, wieso dieser zentrale Punkt nun vom WBF einfach aus der Vorlage gestrichen wurde. Der drastische Rückschritt zielt völlig an den Bedürfnissen der Wissensberufe vorbei und lässt sich weder mit dem Gesundheitsschutz noch mit den Prinzipien des Arbeitsgesetzes schlüssig begründen (wie dies im erläuternden Bericht versucht wurde).

4.2.2 Darum geht es: Gängige Tagesabläufe und flexibles Arbeiten legalisieren

Heute sind zahlreiche Tagesabläufe, wie sie bei vielen Arbeitnehmenden in den Wissensberufen und mit Familie gang und gäbe sind, arbeitsrechtlich eigentlich verboten. Denn selbstbestimmtes Arbeiten kann dazu führen, dass die rechtlich verordnete Mindestruhezeit unterbrochen wird, wie folgende zwei Beispiele zeigen:

Arbeitsbeginn im Homeoffice um 6 Uhr, kochen am Mittag für die Familie und Hausaufgaben mit den Kindern am Nachmittag. Die noch offene Arbeit wird deshalb zwischen 21-23 Uhr erledigt. Am nächsten Morgen findet um 7.30 Uhr eine Videokonferenz statt. → Dieses flexible Arbeiten ist heute verboten und bleibt gemäss Vernehmlassungsentwurf weiterhin untersagt, da die Ruhezeit von mindestens 9 Stunden unterbrochen wird.

Jede Woche werden montags, dienstags und donnerstags die Kinder um 16 Uhr von der Kita abgeholt. Anschliessend folgt Familienzeit, Abendessen und zu Bett bringen. Um 22 Uhr werden die offenen E-Mails des Tages beantwortet. Am Folgetag stehen um 8 Uhr Kundentermine auf der Agenda. → Dieses flexible Arbeiten ist heute verboten und bleibt auch gemäss Vernehmlassungsentwurf weiterhin untersagt, da die Ruhezeit zur Bearbeitung von E-Mails unterbrochen wird.

Damit solche alltäglichen Lebens- und Arbeitsformen in Wissensberufen endlich legalisiert werden, braucht es zwingend die Möglichkeit zur freiwilligen Unterbrechung der Ruhezeit. Ohne diese Option findet keine wirkliche Modernisierung des Arbeitsrechts statt – die Vorlage wäre derart ausgehöhlt, dass nicht mehr als ein leeres Versprechen bleibt. digitalswitzerland fordert deshalb die folgende Anpassung des Artikels 34.

Antrag: Art. 34a E-ArGV2

³ Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell gelten die folgenden Vorschriften:

e. Die tägliche Ruhezeit muss mindestens 9 Stunden betragen; im Durchschnitt von vier Wochen muss sie **12 11** Stunden betragen.

f. Die Ruhezeit kann unterbrochen werden durch Arbeitsleistungen, die nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht werden; Artikel 19 Absatz 3 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz gilt diesfalls sinngemäss.

4.3 Selbstbestimmte Festlegung von Wochenarbeitszeit durch Arbeitnehmende anstatt vom Arbeitgebenden angeordnete Sonntagsarbeit

4.3.1 Ausgangslage: Darum ist der Vernehmlassungsvorschlag unzureichend

Der vorliegende Vorschlag zur Sonntagsarbeit wurde im Konsultationsverfahren nie in dieser Art gefordert, geschweige denn diskutiert. Der Vorschlag folgt einem industriellen Anordnungsprinzip und entspricht nicht dem Anliegen der parlamentarischen Initiative Graber und der betroffenen Branchen, dass bewährte und in der Praxis oft gelebte Arbeitsformen der Wissensberufe legal ausgeübt werden können. Der Vorschlag bringt weder die notwendige Flexibilität auf Seiten der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden noch unterstützt er das selbstbestimmte Arbeiten von Personen des Führungs- und Fachkaders. Es ist eine Scheinlösung und deshalb abzulehnen.

4.3.2 Darum geht es: Gelegentlich lieber an einem Sonntag arbeiten wollen, soll nicht illegal sein

Arbeitnehmenden, die aus persönlichen oder familiären Gründen lieber einmal an einem Sonntag als an einem Wochentag arbeiten, sollen dies können, ohne dass sie dabei wie heute das Gesetz verletzen. Der Gefahr einer missbräuchlichen Druckausübung zu Sonntagsarbeit durch den Arbeitgebenden muss allerdings begegnet werden. Deshalb darf gelegentliche Sonntagsarbeit nur ausserhalb des Betriebes und nur nach eigenem, freiem Ermessen geleistet werden. digitalswitzerland beantragt deshalb die folgende Anpassung von Artikel 34a.

Antrag: Art. 34a E-ArGV2

³ Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach diesem Jahresarbeitszeitmodell gelten die folgenden Vorschriften:

f. ~~Für höchstens fünf Stunden an höchstens 6 Sonntagen pro Jahr ist Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung erlaubt.~~ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen ohne behördliche Bewilligung am Sonntag freiwillig arbeiten, wenn diese Arbeit nach eigenem, freiem Ermessen und ausserhalb des Betriebes erbracht wird; diesfalls ist kein Lohnzuschlag geschuldet.

5 Abschliessende Bemerkungen: echtes Jahresarbeitsmodell – Handlungsbedarf ist unbestritten

Hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte der Wissensberufe sind die Pfeiler eines international wettbewerbsfähigen Denkplatzes Schweiz. Von ihnen werden in der Schweiz im Jahre 2030 voraussichtlich 300'000 fehlen und ihre Arbeitsplätze haben eine hohe Mobilität.

Zahlreiche Länder ermöglichen hochqualifizierten Arbeitnehmende flexiblere Arbeitsmodelle als in der Schweiz. Die Schweiz hinkt hinterher und die Dringlichkeit des Anliegens nimmt zu. Mobile Jobs wandern schneller als bisher ins Ausland ab und die Covid-19-Krise hat gezeigt, dass zahlreiche Aufgaben, die in den letzten Monaten im Homeoffice und teils auf Englisch problemlos funktioniert haben, auch im Ausland erledigt werden könnten. Deshalb ist es allerhöchste Zeit, dass nach der jahrelang geführten Debatte zumindest für die besonders betroffenen Branchen endlich eine Lösung gefunden wird, die den Bedürfnissen und dem Alltag ihrer Fach- und Führungskräfte entspricht.⁵

Der Handlungsbedarf, Führungs- und Fachkademern selbstbestimmtes Arbeiten ohne Gesetzesverstoss zu erlauben, ist breit anerkannt. Selbst der Bund hat per 1. Juli 2021 eine weitgehende Modernisierung seiner Arbeitsmodelle für weite Kreise des Bundespersonals vorgenommen. Ab einem Jahreslohn von 110'000 Franken steht es den Mitarbeitenden frei, Vertrauensarbeitszeit zu leisten. Damit sind sie von der Zeiterfassung befreit und können selbst entscheiden, wie sie ihre Arbeitszeit auf den Tag und die Woche verteilen. Der Bund geht also bei seinen eigenen Arbeitnehmenden entschieden weiter, als im Sozialkompromiss für die Führungs- und Fachkräfte der Schweizer Wissensberufe gefordert wird. Im Sinne der gleich langen Spiesse ist es nicht nachvollziehbar, dass der Bund seinen eigenen Angestellten Flexibilität zugesteht und der Wirtschaft zugleich eine weit weniger weitgehende Flexibilisierung verwehrt.

Wie der Bund sieht auch die Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger die Vorteile eines selbstbestimmten und flexibleren Arbeitens für mehr Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Und nicht zuletzt sind heute Berufsleute wie Landwirte, Wissenschaftlerinnen, Pfarrer und Künstlerinnen nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt. Der Gesetzesweg wäre somit politisch sowie beim Volk eine mehrheitsfähige Lösung, sollte der Verordnungsweg aufgrund einer Scheinlösung scheitern.

⁵ Die Plattform der Angestelltenverbände möchte selbstbestimmtes Arbeiten ausserhalb des Betriebs sogar allen Angestellten ermöglichen (vgl. 21.3686, Mo Jositsch). Aufgrund der verschiedenen Schutzbedürfnisse dürfte dies einen längeren Diskussionsprozess auslösen. Das darf nicht dazu führen, zeitnah eine Lösung für die Führungs- und Fachkader der besonders betroffenen Branchen zu finden.

6 Zusammenfassung

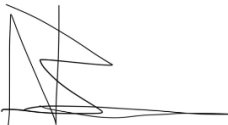
digitalswitzerland lehnt den vorliegenden Entwurf ab. Er ist nicht geeignet, die parlamentarische Initiative Graber umzusetzen und schafft keine tatsächliche Verbesserung für Arbeitnehmende und Arbeitgebende der Wissensberufe, die ein moderneres und selbstbestimmteres Arbeiten wünschen.

Für eine Verordnungslösung im Sinne der berechtigten und breit abgestützten Forderung nach einer echten und flexiblen Jahresarbeitszeit, müssen folgende Punkte zwingend angepasst werden: 1. Einbezug der ICT-Branche (Informatik und Telekommunikation), 2. selbstbestimmte Unterbrechung der Ruhezeit und 3. selbstbestimmte Festlegung der Wochenarbeitszeit.

Ohne diese Anpassungen ist der Weg der Verordnung aus Sicht von digitalswitzerland gescheitert und es bedarf einer Wiederaufnahme für eine Gesetzesanpassung im Rahmen der parlamentarische Initiative Graber.

Wir danken Ihnen für die Aufmerksamkeit, die Sie unseren Anliegen entgegenbringen und stehen für weitere Auskünfte gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Nicolas Bürer
Managing Director digitalswitzerland



Andreas W. Kaelin
Deputy Managing Director digitalswitzerland

Für weitere Auskünfte:

Andreas W. Kaelin, digitalswitzerland | Geschäftsstelle Bern
Tel. +41 31 311 62 45 | andreas@digitalswitzerland.com