

Merkblatt

Umgang mit den Folgen der Coronavirus-Krise (Covid-19)

1. Aufhebung zahlreicher Schutzmassnahmen (Stand per 1. April 2022)

Seit Freitag, 1. April 2022, sind die letzten Massnahmen in der Covid-19-Verordnung besondere Lage aufgehoben:

- die Isolationspflicht für infizierte Personen sowie
- die Maskenpflicht im öffentlichen Verkehr und in Gesundheitseinrichtungen.

Damit erfolgt die Rückkehr in die normale Lage. Mit dem Wechsel in die normale Lage wechseln die meisten Aufgaben in der Bewältigung der Covid-19-Pandemie zurück in die Hauptverantwortung der Kantone. Die Kantone sind zuständig dafür, Massnahmen zur Bekämpfung von übertragbaren Krankheiten anzuordnen.

Mit dem Ende der Isolationspflicht stellen sich für die Unternehmen Fragen bezüglich des Einforderns von Arztzeugnissen bei einer Covid-Erkrankung. Der Schweizerische Gewerbeverband *sgv* empfiehlt, nach unbürokratischen Lösungen zu suchen und das Arztzeugnis nur einzufordern, wenn es wirklich nötig ist.

Hygieneregeln

Nach wie vor gelten die Hygieneregeln:

- Die beste Prophylaxe sind die persönlichen Hygienemassnahmen, d. h. gründliches Händewaschen, bei Fieber und Husten zu Hause bleiben und ins Taschentuch oder in die Armbeuge niesen.
- Umfassende Antworten auf Fragestellungen im Zusammenhang mit der Bewältigung des Unternehmensalltags finden Sie in diesem Merkblatt oder auf der Webseite des SECO unter [Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz während der COVID-19 Pandemie](#).

Neuerungen zur Kurzarbeitsentschädigung (KAE) ab 1. April 2022

Unternehmen können für die Jahre 2020 und 2021 Nachzahlungen bei der Kurzarbeitsentschädigung beantragen. Dieser Entscheid des Bundesrates steht im Zusammenhang mit dem Urteil des Bundesgerichtes vom 17. November 2021. Dieses hält fest, dass bei der Bemessung der KAE im summarischen Abrechnungsverfahren für Mitarbeitende im Monatslohn ein Ferien- und Feiertagsanteil einzuberechnen sei. Seit Januar 2022 wird dies bei der KAE nun berücksichtigt.

Für alle Unternehmen, die 2020 und 2021 im summarischen Verfahren KAE abgerechnet haben, wird auf Gesuch hin der Anspruch auf KAE von den Arbeitslosenkassen neu überprüft. Sie müssen dazu zur Berechnung der zusätzlichen Ferien- und Feiertagsentschädigung für Angestellte im Monatslohn für jede Abrechnungsperiode einen Antrag mit einer detaillierten Abrechnung einreichen. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) ist daran, eine technische Lösung zu erarbeiten, um die Betriebe und die Arbeitslosenkassen bei der Abwicklung zu unterstützen. Sobald diese Lösung einsatzbereit ist, wird das SECO die betroffenen Betriebe – voraussichtlich Ende Mai 2022 – direkt informieren, wie und ab wann die Anträge einzureichen sind.

Viele Betriebe haben nebst KAE auch andere finanzielle Hilfen (wie beispielsweise Covid-Kredite oder Härtefallgelder) erhalten. Es ist möglich, dass durch Nachzahlungen bei KAE Ansprüche bei anderen

Covid-19-Unterstützungsmassnahmen reduziert werden, was dort unter Umständen zu Rückforderungen führen könnte. Betroffene Betriebe sollen sich diesbezüglich bei den jeweils zuständigen Ämtern informieren.

Regelungen ab April 2022 für Kurzarbeit in Zusammenhang MIT den wirtschaftlichen Folgen der Pandemie

Regelungen zum Voranmeldeverfahren

- Für die Voranmeldung von Kurzarbeit gilt das ordentliche Verfahren.
- Die Voranmeldefrist ist bis Ende 2022 aufgehoben. Die Voranmeldung muss somit spätestens am Tag des Beginns der Kurzarbeit bei der kantonalen Amtsstelle eintreffen.
- Die Bewilligungsdauer von Kurzarbeit beträgt bis zu 6 Monate, jedoch längstens bis Ende 2022. Damit werden Bewilligungen ab Juli, August und September 2022 mit einer Gültigkeitsdauer bis maximal 31.12.2022 erteilt. Ab Oktober 2022 werden die Bewilligungen wieder regulär bis zu 3 Monate dauern.

Regelungen zum Abrechnungsverfahren

- Für die Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung (KAE) kommt wieder das ordentliche Abrechnungsverfahren zur Anwendung. Das angepasste Abrechnungsbogen und der entsprechende e-Service stehen ab Ende April auf www.arbeit.swiss zur Verfügung.
- Mehrstunden, die sich seit der letzten Kurzarbeitsphase des Betriebes - während der laufenden Rahmenfrist aber längstens in den letzten 12 Monaten vor der Wiedereinführung der Kurzarbeit - angesammelt haben, werden vom anrechenbaren Arbeitsausfall in Abzug gebracht, sofern sie nicht vor dem Bezug von KAE zeitlich abgebaut werden. Zu Beginn einer neuen Rahmenfrist werden längstens die Mehrstunden der letzten 6 Monate berücksichtigt.
- Es gilt eine Karenzzeit (Selbstbehalt des Arbeitgebers) von 1 Arbeitstag pro Monat.
- Ein Betrieb kann pro Rahmenfrist max. 4 Abrechnungsperioden KAE mit einem Arbeitsausfall von mehr als 85 % geltend machen. Die von Januar bis März 2022 bezogenen Monate mit Ausfall über 85 % werden diesen max. 4 Abrechnungsperioden nicht angerechnet.
- Die Höchstdauer für den Bezug von KAE beträgt bis 30.06.2022 24 Monate pro Rahmenfrist. Ab Juli 2022 gilt wieder die ordentliche Höchstbezugsdauer von 12 Abrechnungsperioden pro Rahmenfrist.

Informationen zu spezifischen Zielgruppen

- Der höhere Entschädigungssatz für Geringverdienende gilt bis Ende 2022.
- Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen ohne vereinbarte Kündigungsmöglichkeit, Arbeitnehmende auf Abruf mit erheblich schwankendem Arbeitspensum in unbefristeten Arbeitsverhältnissen sowie Lernende haben keinen Anspruch mehr auf KAE.

Regelungen für Kurzarbeit OHNE Zusammenhang mit der Pandemie Regelungen zum Voranmeldeverfahren

- Für die Voranmeldung von Kurzarbeit gilt das ordentliche Verfahren.
- Es ist eine Voranmeldefrist (in der Regel 10 Tage) einzuhalten. Die Voranmeldung muss somit in der Regel spätestens 10 Tage vor Beginn der Kurzarbeit bei der kantonalen Amtsstelle (KAST) eintreffen.
- Die Bewilligungsdauer von Kurzarbeit beträgt bis zu 3 Monate.

Regelungen zum Abrechnungsverfahren

- Für die Abrechnung von Kurzarbeitsentschädigung (KAE) kommt weiterhin das ordentliche Abrechnungsverfahren zur Anwendung. Die Formulare für die KAE-Abrechnung werden von der KAST mit der Bewilligung zugestellt. Der e-Service wird für diese Abrechnungen erst ab Januar 2023 zur Verfügung stehen.
- Mehrstunden, die sich seit der letzten Kurzarbeitsphase des Betriebes - während der laufenden Rahmenfrist aber längstens in den letzten 12 Monaten vor der Wiedereinführung der Kurzarbeit - angesammelt haben, werden vom anrechenbaren Arbeitsausfall in Abzug gebracht, sofern sie nicht vor dem Bezug von KAE zeitlich abgebaut werden. Zu Beginn einer neuen Rahmenfrist werden längstens die Mehrstunden der letzten 6 Monate berücksichtigt.
- Es gilt eine Karenzzeit (Selbstbehalt des Arbeitgebers) von 1 Arbeitstag pro Monat.
- Ein Betrieb kann pro Rahmenfrist max. 4 Abrechnungsperioden KAE mit einem Arbeitsausfall von mehr als 85 % geltend machen. Die von Januar bis März 2022 aufgrund pandemiebedingter KAE bezogenen Monate mit Ausfall über 85 % werden diesen max. 4 Abrechnungsperioden nicht angerechnet.
- Die Höchstdauer für den Bezug von KAE beträgt 12 Monate pro Rahmenfrist.

Informationen zu spezifischen Zielgruppen

- Der höhere Entschädigungssatz für Geringverdienende kommt nicht zur Anwendung.
- Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen ohne vereinbarte Kündigungsmöglichkeit, Arbeitnehmende auf Abruf mit erheblich schwankendem Arbeitspensum in unbefristeten Arbeitsverhältnissen sowie Lernende haben keinen Anspruch auf KAE.

Aktuelle Informationen entnehmen Sie jederzeit dem zentralen Informationsportal der Arbeitslosenversicherung unter www.arbeit.swiss.

2. Hinweise zum Arbeitsplatz

Die im Arbeitsgesetz verankerte Sorgfaltspflicht bleibt bestehen, und es ist nun Aufgabe der Arbeitgebenden, Lösungen auszuarbeiten, die dem Kontext des Unternehmens und der Situation der Arbeitnehmenden angepasst sind. Wobei insbesondere das höhere Risiko zu berücksichtigen ist, dem diejenigen ausgesetzt sind, die zur Kategorie der besonders schutzbedürftigen Personen gehören. Das vom SECO seit Beginn der Pandemie herausgegebene Merkblatt wird ab dem 17. Februar ausser Kraft gesetzt und durch ein neues Informationsblatt ersetzt werden. Dieses Dokument, das online auf der Website des SECO (d/f/i) verfügbar sein wird, soll die Arbeitgeber bei der Wahl geeigneter Präventionsmassnahmen unterstützen, um den mit der Zirkulation des Virus verbundenen Risiken Rechnung zu tragen.

Die Massnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden vor einer Covid-19-Ansteckung sind Gesundheitsschutzmassnahmen gemäss Art. 6 ArG und die kantonalen Arbeitsinspektorate sind die gemäss diesem Gesetz zuständigen Behörden für den Vollzug. Da es sich um eine Aufgabe im Rahmen des Arbeitsgesetzes handelt, ist es nicht mehr möglich, die dadurch entstehenden Aufwendungen der EKAS in Rechnung zu stellen. Mit der Aufhebung der Verordnung COVID-19 Besondere Lage endet auch die Unterstützung der Suva im Vollzug. Die Suva wird künftig keine Kontrollen mehr in diesem Bereich durchführen.

3. Rechtliche Fragen

3.1 Arbeitsrecht

Aufgrund der **Fürsorgepflicht** (OR 328 Abs. 2) hat die Arbeitgeberin zumutbare Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu treffen. Gestützt auf das **Weisungsrecht** (OR 321d) kann die Arbeitgeberin Telearbeit oder Homeoffice anordnen. Die Arbeitnehmenden haben in diesem Fall eine solche Weisung zu befolgen. Möglich ist auch die Anordnung, dass Überstunden oder Überzeit kompensiert oder Ferien (OR 329c) bezogen werden müssen, wobei beim Zwangsferienbezug die Interessen des oder der Mitarbeitenden durch die Arbeitgeberin zu berücksichtigen sind. In diesen Fällen ist der volle Lohn geschuldet (OR 324 Abs. 1). Bei Kompensation von Überstunden und Überzeit ist das Einverständnis des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin vorausgesetzt. Die Arbeitszeiten gelten grundsätzlich gemäss Gesetz. Die Arbeitgeberin kann grundsätzlich auch ein Ferienverbot anordnen, da sie den Zeitpunkt der Ferien bestimmen kann. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ist anzuhören und auf seine bzw. ihre Wünsche ist Rücksicht zu nehmen. Die Verschiebung von bereits vereinbarten Ferien ist aber nur aus schwerwiegenden Gründen gerechtfertigt. Ein Zwang zum unbezahlten Urlaub ist nichtig. Denkbar sind ausserdem Betriebsferien, wobei diese frühzeitig im Voraus angekündigt werden müssen.

Schutz von besonders gefährdeten Arbeitnehmenden: Der Arbeitgeber ist in der Pflicht, besonders gefährdete Personen von zu Hause aus arbeiten zu lassen, wenn nötig durch eine angemessene Ersatzarbeit. Ist die Präsenz vor Ort unabdingbar, muss der Arbeitgeber die betreffende Person schützen, indem er die Abläufe oder den Arbeitsplatz entsprechend anpasst. Eine besonders gefährdete Person kann eine Arbeit ablehnen, wenn sie die Gesundheitsrisiken als zu hoch erachtet. Ist eine Arbeitsleistung zuhause oder vor Ort nicht möglich, hat der Arbeitgeber die Person unter Lohnfortzahlung freizustellen. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen, das aufzeigt, weshalb eine angestellte Person zu einer besonders gefährdeten Personengruppe gehört.

Lohnfortzahlungspflicht: Erkrankt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, trifft die Firma eine Lohnfortzahlungspflicht (OR 324 Abs. 1). Hat die Firma eine **Krankentaggeldversicherung** (KTG), greift diese nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Wartefrist (üblicherweise 30, 60 oder 90 Tage). Verfügt die Arbeitgeberin über keine Krankentaggeldversicherung, richtet sich die Dauer der Lohnfortzahlung nach den bestehenden Skalen (Berner, Basler, Zürcher Skala). Verzichtet die Arbeitgeberin auf die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden, ist der vereinbarte Lohn weiter zu entrichten. Eine angeordnete Selbstquarantäne kann nicht über die KTG abgerechnet werden, wenn kein Krankheitsfall vorliegt. Das Gleiche ist der Fall, wenn die zuständige Behörde gemäss Art. 35 Abs. 1 lit. a EpiG gegen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter eine Quarantänemassnahme verfügen sollte. Will die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb der Arbeit fernbleiben, besteht für die Fehlzeit kein Lohnanspruch.

Ebenfalls in folgenden Fällen ist der **Lohn (während beschränkter Zeit, OR 324a) geschuldet:**

- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin erkrankt in den Ferien und ist deshalb nicht reisefähig.
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin erkrankt in den Ferien am Coronavirus und ist deshalb nicht reisefähig.
- Der Betrieb muss aufgrund Lieferengpässen des Zulieferers eingestellt werden.
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin betreut ein am Coronavirus erkranktes Kind zu Hause (Art. 36 ArG).
- Die Arbeitgeberin schickt den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin vorsichtshalber nach Hause bzw. schliesst den Betrieb.

- Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber verweigert Schutzmassnahmen und die Anwendung von Hygienevorschriften.
- Schulen und Kindergärten werden behördlich geschlossen. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin muss die Kinder betreuen (ZGB 276).
- Der Betrieb wird auf behördliche Anweisung geschlossen. Der Arbeitnehmer kann allerdings auf Grund seiner Treuepflicht dazu verpflichtet werden, die «verpassten» Arbeitszeiten nachzuholen.

In folgenden Fällen ist der Lohn **nicht geschuldet**:

- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin kann nicht aus den Ferien zurückkehren, weil die am Ferienort zuständige Behörde die Ausreise nicht erlaubt bzw. die Grenze schliesst (höhere Gewalt).
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ist eine ängstliche Person und verweigert die Arbeit aus Vorsicht, weil er bzw. sie angesteckt werden könnte (Arbeitsverweigerung).
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin kann nicht zur Arbeit erscheinen, weil der öffentliche Verkehr reduziert oder eingestellt wird (andere Verkehrsmittel nehmen). Kann die Arbeit aber von zu Hause erledigt werden (Telearbeit), ist der Lohn geschuldet.
- Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin schickt aus Angst sein Kind nicht in die Krippe, sondern betreut es zu Hause und muss deshalb der Arbeit fernbleiben.
- Der (ganze) Wohnort des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin wird unter Quarantäne gestellt.

Kurzarbeit: Kurzarbeit bedeutet die durch den Arbeitgeber angeordnete vorübergehende Reduktion der vertraglichen Arbeitszeit, wobei die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung aufrechterhalten bleibt. Durch die Kurzarbeitsentschädigung (KAE) wird ein anrechenbarer Arbeitsausfall angemessen entschädigt. Damit sollen Arbeitslosigkeit verhindert und Arbeitsplätze erhalten werden. **Für die Abwicklung der KAE muss man sich an den zuständigen Kanton wenden.** Das SECO hat die Kantone angewiesen, Gesuche um Kurzarbeit bezüglich Covid-19 zu prüfen. Ordnet die zuständige Behörde eine Schliessung des Betriebes an oder verbietet sie den Zutritt zu bestimmten Gebäuden bzw. Arealen, ist zu prüfen, ob Kurzarbeitsentschädigung gefordert werden kann. Kurzarbeit ist vor allem auch von jenen Unternehmen zu prüfen, die aus Natur ihrer Geschäftstätigkeit keine Telearbeit anordnen können.

Weiter sind folgende Fälle zu prüfen:

- die Mitarbeitenden können ihre Arbeitszeit nicht einhalten, weil Transportbeschränkungen den Zugang zum Arbeitsort erschweren;
- notwendige Roh-/Betriebsstoffe sind infolge Einfuhr-/Ausfuhrverbot nicht verfügbar;
- Lieferschwierigkeiten von Roh- und Betriebsstoffen;
- Zusammenspiel verschiedener Faktoren, bedingt durch die Pandemie, die zu einer Einstellung der Betriebstätigkeiten führen;
- Arbeitszeitverkürzung oder Betriebsschliessung auf behördliche Anordnung;
- Versammlungsverbot.

4. Corona Erwerbsersatz

Ab dem 17. Februar 2022 kann kein Anspruch auf Erwerbsausfallentschädigung infolge Betriebschliessung, Veranstaltungsverbot, eingeschränkter Erwerbstätigkeit oder ausgefallener Fremdbetreuung mehr geltend gemacht werden. Ausgenommen davon sind bis am 30. Juni 2022 Personen, die im Veranstaltungsbereich tätig sind und deren Erwerbstätigkeit aufgrund von Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie massgeblich eingeschränkt ist. Bis Ende März sind zudem Personen ausgenommen, die ihre Tätigkeit aufgrund ihrer Schutzbedürftigkeit unterbrechen müssen.

5. Pandemiefall und unternehmerisches Risiko

Für den Fall, dass das Bundesamt für Gesundheit gemäss EpiG die Situation als besonders oder ausserordentlich (Art. 6 und 7 EpiG) einstuft, sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gehalten, weitere Schutzmassnahmen zu treffen und einen Pandemieplan auszuarbeiten. Der Pandemieplan ist auf der [Website](#) des BAG abrufbar und sollte von jedem Unternehmen rechtzeitig zur Kenntnis genommen und bei Bedarf umgesetzt werden. Weitere Informationen: www.pandemia.ch.

Ziel eines **Pandemieplans** ist, den Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen und gleichzeitig den Betrieb des Unternehmens sicherstellen zu können. Ein Pandemieplan umfasst z. B. die Schulung von Hygienemassnahmen, die Verwendung von Schutzkleidung bzw. Schutzmaterial soweit nötig, Massnahmen zur Hygienesteigerung (Desinfektion von Arbeitsplätzen, Verteilung von Desinfektionsmitteln), Massnahmen zur Organisation der Arbeitsplätze (z. B. Videokonferenzen und Virtualisierung von Sitzungen, statt Reisen etc.). Betriebspandemiepläne sind branchenspezifisch und müssen entsprechend branchenspezifisch erarbeitet und umgesetzt werden. Pandemiepläne sind auch von Non-Profit-Organisationen zu erstellen, da die arbeitsrechtlichen Pflichten als Arbeitgeber und die organisatorischen Überlegungen für die betriebliche Vorsorge unabhängig davon gültig sind, ob es sich um einen gewinnorientierten oder einen andersartigen Betrieb handelt. Sind Filialen im Ausland vorhanden, sollen diese ihre Pandemiepläne in eigener Regie und nach dem am Ort geltenden Recht anfertigen.

Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, seine Angestellten während der Arbeit **angemessen zu schützen** (ArGV3). Das kann durchaus beinhalten, dass der Betrieb Masken und ähnliche Schutzmaterialien zur Verfügung stellt. Es wird empfohlen, sich an die Empfehlungen des BAG zu halten (Fürsorgepflicht). Im Gegenzug ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer verpflichtet, über allfällige Krankheiten zu informieren (Treuepflicht). Ein **Impfzwang** kann nicht verordnet werden. Die Unterstellung eines Betriebs unter die **Quarantäne** bzw. die Betriebsschliessung obliegt in der Kompetenz des Kantonsarztes. Das **unternehmerische Risiko** bleibt bestehen. Es gibt keine Entschädigung für Umsatzeinbruch und Einkommensausfall. **Haftungsfragen** in Pandemiefällen sind gemäss kantonalem Recht geregelt (Art. 71 EpiG). Der Kanton Zürich z. B. kennt keine entsprechende Pflicht zur Haftung. Hingegen gibt es die **Insolvenzentschädigung**, die bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers Lohnausfälle decken kann.

Umfassende Antworten auf weitere Fragestellungen auf der Webseite des SECO unter [Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz während der COVID-19 Pandemie](#).

6. Praktische Gesundheitsvorsorge im Betrieb

Innerhalb und ausserhalb der Firma sind folgende Verhaltensregeln angezeigt:

1. regelmässig Hände mit Wasser und Seife waschen;
2. Hände korrekt und regelmässig desinfizieren, vor allem nach dem Husten, Niesen oder Schnäuzen;
3. immer ein Papiertaschentuch verwenden oder in die Armbeuge husten und niesen;
4. Einweg-Taschentücher verwenden und nach Gebrauch in geschlossenen Abfalleimern entsorgen;

5. Hände weg vom Gesicht: Mund, Nase oder Augen nicht berühren;
6. Händeschütteln vermeiden und anderthalb Meter Abstand halten zu anderen Personen;
7. wer Grippe-symptome aufweist und sich krank fühlt, soll unbedingt zu Hause bleiben;
8. nur nach telefonischer Anmeldung in Arztpraxis oder Notfallstation.

7. Disclaimer

Dieses Faktenblatt hat ausschliesslich informativen Zweck und ist weder eine vollständige Checkliste noch kann es eine Rechtsberatung ersetzen. Der Schweizerische Gewerbeverband sgv lehnt jede Haftung ab, die sich im Zusammenhang mit der Anwendung oder der Unterlassung einer Handlung durch dieses Faktenblatt ergeben kann. Zudem empfehlen wir, sich über die einschlägigen Webseiten des Bundes zu informieren:

- www.arbeit.swiss
- www.bag.admin.ch
- www.seco.admin.ch
- www.suva.ch
- Insbesondere [den Pandemieplan](#)
- www.ahv-iv.ch
- www.covid19.easygov.swiss

Stand: 1. April 2022

Für Rückfragen steht Ihnen Dieter Kläy, 031 380 14 45 (d.klaey@sgv-usam.ch) gerne zur Verfügung.

Dossierverantwortlicher

Dieter Kläy, Ressortleiter
Tel. 031 380 14 45, E-Mail d.klaey@sgv-usam.ch