Lohnwirksame Versetzung im Dienst – Zulässigkeit und Schranken

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 26, 2020

A. arbeitete als Abteilungsleiterin und wurde gegen ihren Willen in eine neue Funktion versetzt. Umstritten war vor dem Verwaltungsgericht, ob die Versetzung der Mitarbeitenden nur mit ihrer Zustimmung erfolgen darf und wie es mit dem Lohn aussieht, wenn die Zustimmung nicht erfolgt. Die Konstellation wirft ein paar grundsätzliche Fragen auf, die anhand eines Entscheides des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich aus dem Jahr 2017 zu besprechen sind. Das Verwaltungsgericht wies die Beschwerde von A. damals ab. (Urteil VB.2016.00386 des Zürcher Verwaltungsgerichts vom 1. Juli 2017)

A. Das Urteil

1. Sachverhalt

A. arbeitete seit 1999 als Abteilungsleiterin. Mit Verfügung vom 10. Juli 2015 wurde sie in eine neue Funktion versetzt. Zunächst, während der Kündigungsfrist, erhielt sie den bisherigen Lohn. Daraufhin erfolgte gemäss Verfügung eine Lohnreduktion um rund 9%. A. wurde dabei eine Abfindung von neun Monatslöhnen auf die Lohndifferenz ausbezahlt.

Gegen die Versetzungsverfügung gelangte A. zunächst an die Rekursinstanz. Hier erhielt sie aufgrund formeller Fehler der Versetzungsverfügung eine Entschädigung von einem Monats-lohn. Daraufhin gelangte sie ans Verwaltungsgericht, das die Beschwerde am 1. Juli 2017 abwies.

2. Ausgangslage

Nach § 28 Abs. 1 des zürcherischen Personalgesetzes kann die

Anstellungsbehörde Angestellte «unter Beibehaltung des bisherigen Lohns für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen», wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert.
In einem früheren Urteil (PB.2004.00075 vom 9. März 2005) hatte das Verwaltungsgericht erwogen, die Versetzung nach § 28 PG sei Ausdruck der altrechtlichen, traditionellen Pflichten der auf feste Amtsdauer gewählten Beamten. Die Bestimmung mache nur im Zusammenhang mit entsprechend längeren Kündigungsfristen Sinn. Es handle sich bei der Versetzung nach § 28 PG um eine vorübergehende Massnahme während der Kündigungsfrist und nicht um eine Dauermassnahme. Denn in der Folge werde das bisherige Arbeitsverhältnis ohnehin durch ein neues ersetzt, sei es durch Änderungskündigung oder durch Vereinbarung.

In einem späteren Urteil (PB.2010.00042 vom 9. Februar 2011) änderte das Verwaltungsgericht seine Auffassung und qualifizierte die Versetzung als Dauermassnahme, die keine Änderungskündigung erfordere. Denn nach § 28 PG sei die Kündigungsfrist einzig für die Beibehaltung des bisherigen Lohns erforderlich, die Versetzung selbst aber nicht auf die Dauer der Kündigungsfrist beschränkt.

3. Erwägungen
Das Verwaltungsgericht erwog in seinem Urteil VB.2016.00386 vom 1. Juli 2017, die jüngere Auslegung (aus dem Jahr 2011) von § 28 PG habe zur Folge, dass die Anstellungsbehörde Versetzungen vornehmen könne, wobei nach Ablauf der Kündigungsfrist selbst Lohnkürzungen zulässig seien; § 28 PG schütze den Lohn nur für die Dauer der Kündigungsfrist.

Die Zulässigkeit der Versetzung selbst richte sich gemäss § 28 Abs. 2 PG (seit 2015 in Kraft) danach, ob sie der betroffenen Person zumutbar sei und der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz die Versetzung erforderten. Dabei kam das Gericht zum Schluss, dass betriebliche Gründe vorlägen (bzw. nicht bestritten seien). Die Versetzung sei ferner auch

zumutbar gewesen, insbesondere die Änderung des Aufgabenbereichs sowie die Herabsetzung des Bruttogehalts um rund 9%.
Das Verwaltungsgericht erwog zusätzlich, die Versetzung dürfe nicht zur Umgehung der Kündigungsschutzvorschriften führen, selbst wenn sie einzig aufgrund einer betrieblichen Reorganisation angeordnet worden sei (und nicht wegen Gründen, die in der Person von A. liegen). Es erachtete aber selbst sachliche Gründe als gegeben, so dass grundsätzlich selbst die Kündigung zulässig gewesen wäre. Als Folge setze die Versetzung auch nicht die Zustimmung von A. voraus.

B. Bemerkungen

1. Die Versetzung im Privatrecht
Im privaten Arbeitsrecht richtet sich die Möglichkeit der Versetzung nach den Festlegungen im Arbeitsvertrag. Wer für einen bestimmten Beruf angestellt wurde, dem kann der Arbeitgeber nicht mit blosser Weisung einen anderen Beruf zuweisen. Massgebend ist daher, wie eng der Arbeitsvertrag formuliert wurde und wie sehr die neue Tätigkeit von der bisherigen abweicht. Wird die auszuübende Tätigkeit im Beruf sehr weit und generell definiert, sind als Ausfluss des Weisungsrechts Versetzungen zulässig, soweit sie sich unter die festgelegte Tätigkeit subsumieren lassen. Rechtskundige Arbeitgeber formulieren den Arbeitsvertrag daher eher weit, um sich ihr eigenes Weisungsrecht dadurch nicht zu beschränken. Auch im Bundespersonalrecht gilt als Leitlinie für die Erstellung des Einzelarbeitsvertrags, dass die Funktion nur grob umschrieben wird, wohingegen das detaillierte Pflichtenheft nicht vertraglich, sondern weisungsrechtlich vorgegeben wird (vgl. BPG-Kommentar, Art. 8 N. 70).

Formuliert der Arbeitgeber den Vertrag hingegen eng und erklärt er ein Stellenprofil oder Pflichtenprofil sogar zum Vertragsbestandteil, kann er mittels Weisungsrecht keine Versetzung anordnen. Er hat den Vertrag dann zu seinen Lasten

zu eng gestaltet. In einem solchen Fall muss er kündigen und gleichzeitig die Weiterführung mit der neuen Position anbieten (Änderungskündigung).

Gängig sind schliesslich auch Versetzungsklauseln im Vertrag, sodass eine Versetzung trotz engerer Formulierung der Tätigkeit vorbehalten bleibt. Eine Änderungskündigung erübrigt sich dann ebenfalls, und es genügt die Weisung des Arbeitgebers.
Gemäss der privatrechtlichen Rechtsprechung steht das Weisungsrecht allerdings nur «im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse» zur Verfügung. Schikanöse Versetzungen ohne betriebliches Interesse dürfen nicht ausgesprochen werden. Ebenfalls müssen Versetzungen zumutbar sein. Letzteres kann im Einzelfall schwierig zu beurteilen sein. In der Regel darf das Privatleben nicht zu stark beeinträchtigt werden, und die Mehrkosten (auch der längere Arbeitsweg) sollten ersetzt werden.

2. Die Regelung im Zürcher Personalrecht
Im Zürcher Personalrecht sind die betriebliche Gebotenheit und die Zumutbarkeit als Voraussetzungen der Versetzung gesetzlich verankert worden (§ 28 Abs. 2 PG). Diese beiden Voraussetzungen entsprechen denjenigen, die privatrechtlich bei der Wahrnehmung des Weisungsrechts massgebend sind und nicht bei der Änderungskündigung.

Dies erscheint zunächst bemerkenswert: Denn der Gesetzgeber kann nicht ohne Weiteres annehmen, dass die Anstellungsverfügungen die Funktionen hinreichend offen umschrieben und im Einzelfall der neue Tätigkeitsbereich noch im Rahmen der Verfügung liegt. Auch das Verwaltungsgericht war in seinem früheren Entscheid (2005) davon ausgegangen, dass das bisherige Anstellungsverhältnis aufgelöst und durch ein neues ersetzt werden muss.

Indessen lässt sich gerade die gesetzlich vorgesehene Versetzungsmöglichkeit nach § 28 Abs. 1 PG analog einer

Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag behandeln. Die gesetzliche Festlegung behält mithin die Versetzung vor. Die Anstellungsverfügung samt Funktionsbezeichnung erfolgt mithin unter dem gesetzlichen Vorbehalt der Versetzung. Folge davon ist, dass die blosse Weisung ausreicht und keine Änderungskündigung erforderlich ist.

Es lässt sich jedoch nicht alles auf das Weisungsrecht reduzieren: Denn der gesetzliche Versetzungsvorbehalt ist beschränkt. § 28 PG schützt den Angestellten immerhin für die Dauer der Kündigungsfrist in der Besoldung. Der bisherige Lohn muss beibehalten werden (besol-dungsmässige Besitzstandsgarantie, ABl 1996, 1176). Der bisherige Lohn lässt sich mithin trotz des gesetzlichen Versetzungsvorbehalts nicht weisungsrechtlich abändern, wenigstens für die Dauer der Kündigungsfrist.

Die personalrechtliche Regelung ist daher eine Art Hybrid: Sie erklärt einerseits die Verset-zung (in den Schranken des Weisungsrechts) für zulässig, andererseits schützt sie die Entlöhnung des Angestellten für die Dauer der Kündigungsfrist. Es ist nicht alles dem Weisungsrecht überlassen.

Vor diesem Hintergrund hat das Verwaltungsgericht im Urteil VB.2016.00386 vom 1. Juli 2017 richtig geschlossen, dass trotz der weisungsrechtlichen Befugnisse die Versetzung nicht die Kündigungsbestimmungen verletzen darf. Es hat damit die Wertungen des Gesetzgebers konsequent konkretisiert.

Im vorliegenden Einzelfall kam das Gericht anscheinend aufgrund des vorgetragenen Sachverhalts zum Schluss, dass die Versetzung als Ausfluss einer Reorganisation zulässig war – sogar eine Kündigung kann bei Reorganisationen zulässig sein. Ob diese Voraussetzung er-füllt ist, wird allerdings in jedem Einzelfall neu zu prüfen sein. Vorliegend war auch die Zumutbarkeit der Weisung nur äusserst knapp gegeben: Nach der zürcherischen Praxis gelten rund 10% noch als zumutbar (PaRat Nr. 201), und A. hatte eine Einbusse von rund 9%.

3. Zur Erforderlichkeit der Zustimmung
A. hatte vor dem Verwaltungsgericht vorgebracht, für eine Versetzung sei ihre Zustimmung erforderlich.
Die Zustimmung wäre in der Tat erforderlich, wenn die Versetzung nur mittels Änderungskündigung erwirkt werden könnte. Die Behörde könnte dann zwar A. entlassen, aber nicht einseitig die neue Anstellung erwirken. Ist die Versetzung demgegenüber Ausfluss des Weisungsrechts, ist diese Zustimmung nicht erforderlich. Denn der bisherige Vertrag gilt dann grundsätzlich weiterhin. § 28 PG legitimiert zudem – jedenfalls nach der Auslegung des Gerichts – die Lohnreduktion (vgl. dazu Ziff. 4).

Daher unterscheidet man im Kanton Zürich danach, ob die Versetzung zumutbar ist oder nicht: Eine zumutbare Versetzung kann auch ohne Zustimmung verfügt werden (PaRat Nr. 81), weil sie im Rahmen des Weisungsrechts erfolgt. Die Frage einer Änderungskündigung stellt sich erst, sofern die Voraussetzungen für eine weisungsrechtliche Versetzung nicht erfüllt sind (PB.2010.00042, E. 2.1), das heisst, wenn die Versetzung nicht zumutbar oder nicht betrieblich begründet ist.

4. Kantonale Regelungen
Nicht überall wird die Versetzung so geregelt wie im Kanton Zürich. Die Versetzungsmöglichkeit in § 28 PG, die ohne Zustimmung der Angestellten sogar die Möglichkeit einräumt, einseitig eine tiefer entlöhnte andere Tätigkeit zuzuweisen, ist streng.

So kennt etwa der Kanton Aargau die «Zuweisung anderer Arbeit» als bloss vorübergehende Möglichkeit und nicht als Dauermassnahme (§ 26 PersG). Für den Kanton Aargau war wichtig, die Mitarbeiter mit dem bloss vorübergehenden Charakter der Massnahme zu schützen, da die Versetzung einen erheblichen Eingriff darstellt (Botschaft 99.102, S. 27 f.). Soll die «Versetzung» hingegen dauerhaft erfolgen, sind die Anforderungen an eine Kündigung einzuhalten (AGVE 2009 Nr.

98). Dann muss der Mitarbeiter der neuen Anstellung auch zustimmen.

Im Kanton Bern sodann gilt die Zuweisung anderer Arbeit dann als Versetzung, wenn sie zu keiner Lohneinbusse führt (Art. 23 PG); andernfalls muss mittels Änderungskündigung ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden (BVR 2012 S. 295). Ebenfalls darf im Kanton Solothurn der Lohn nicht verändert werden, ausser der Betroffene habe (insbesondere durch mangelnde Eignung) zur Versetzung Anlass gegeben (§ 55 Abs. 4 GAV). Auch in diesen Kantonen muss sich der Mitarbeitende die lohnwirksame Versetzung aus betrieblichen Gründen mithin nicht einfach so gefallen lassen.

5. Zur Lohnreduktion

Die Auslegung des Verwaltungsgerichts, dass § 28 PG die weisungsrechtliche Versetzung mit Lohnreduktion (nach Ablauf der Kündigungsfrist) zulässt, ist zwar nicht zu beanstanden. Der Wortlaut der Bestimmung ist klar, die Materialien sind es ebenfalls. Rechtspolitisch und auch unter dem Gesichtspunkt der Widerspruchsfreiheit der Rechtsordnung lässt sich aber hinterfragen, ob diese Lösung sinnvoll ist. Einerseits ist der Lohn eine der wichtigsten Vertragsgrundlagen, sodass es fragwürdig ist, auf gesetzlicher Ebene generell erhebliche Lohnanpassungen (bis zu 10%) vorzubehalten. Andererseits kann der Arbeitnehmer durch die Versetzung seiner Rechte in erheblichem Umfang verlustig gehen: Wird ihm gekündigt, muss man ihm eine umfassende Abfindung bezahlen. Wird er nur versetzt, erhält er nur eine Abfindung auf die Differenz (so nach dem Urteil bei A.). Möchte er die neue Tätigkeit nicht ausüben, müsste er selbst kündigen und ginge der Abfindung wohl grösstenteils verlustig (§ 26 PG).

Das Urteil des Gerichts spricht sich zu dieser Frage nicht aus, und es ist nicht abschliessend klar, ob A. gerade wegen der Versetzung nur eine reduzierte Abfindung erhielt. Wäre für A. aus vermögensrechtlicher Sicht eine Kündigung besser gewesen als eine Versetzung, so stellte die Versetzung

jedenfalls nicht die mildere Massnahme dar. Personalrechtlich erschiene geboten, dem versetzten Angestellten eine Ablehnungsmöglichkeit zu gewähren, bei welcher er der Abfindung nicht verlustig geht. Ansonsten bietet sich die Versetzung in eine unangenehme Tätigkeit den Behörden jeweils als kostengünstigere Alternative zur Kündigung an. In anderen Kantonen, in denen eine Änderungskündigung vorausgesetzt wird, stellen sich diese Probleme glücklicherweise nicht.

Nach Monaten des Schweigens folgten intensive Gespräche

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 26, 2020

Die regelmässigen Treffen der Führungsgremien von BBW und ZV Öffentliches Personal Schweiz haben Tradition. Dennoch war der regelmässige Gedankenaustausch in den vergangenen Jahren etwas ins Stocken geraten. Das hat sich inzwischen wieder geändert. In den zurückliegenden Monaten trafen sich zunächst die Führungsgremien von BBW und ZV Öffentliches Personal Schweiz und nur wenige Wochen später auf Regionalebene der Vorstand des BBW-Regierungsbezirksverbands Freiburg (RBV) mit dem Vorstand des Baselstädtischen Angestellten-Verbands (BAV) in Bad Säckingen. Getrennt haben sich beide Gremien mit der Zusage, intensiv Kontakt zu halten.

Mit einem «Get-together» bei Kaffee und einem gemütlichen Plausch begann das Treffen der Landesverbände, bevor man in die Tagesordnung einstieg. Ausgetauscht hat man sich über den gegenwärtigen Stand der Dinge im öffentlichen Dienst der Schweiz und in Baden-Württemberg. Erörtert wurden die unterschiedlichen Beschäftigungsarten und unterschiedliche Ansätze für Arbeitszeitmodelle.

Viele Gewerkschaften verlieren seit geraumer Zeit Mitglieder. Auch wenn der BBW davon bislang nicht betroffen ist, macht man sich in der Leitung Gedanken über Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung. Was kann man tun, was machen andere in dieser Hinsicht? Auch mit diesen Fragen und Überlegungen für künftige gemeinsame Projekte beschäftigten sich Führungsgremien von BBW und ZV Öffentliches Personal.

Nachdem auch der Austausch zwischen dem BBW-Regierungsbezirksverband Freiburg (RBV) und dem BAV zuletzt ins Stocken geraten war, sprach man in diesem Gremium über den Aufbau der jeweiligen Verbände, bevor man in die Fachgespräche startete. Interessant war dabei beispielsweise die Forderung des BAV als Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt Basel-Stadt) nach einem Jobticket, was es für die Angestellten der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt noch nicht gibt.

Das sieht in Baden-Württemberg anders aus. Die Vertreter des RBV stellten ihren Schweizer Kollegen die Regelung im Land Baden-Württemberg und bei einzelnen Kommunen vor. Zugleich machten sie darauf aufmerksam, dass im Bund eine entsprechende Regelung noch aussteht, für die der DBB sich aber nach wie vor einsetze.

Zur Diskussion um Klima- und Umweltfragen verwiesen die Schweizer Kollegen auf den Kanton Basel-Stadt, wo man die meisten Dienstfahrzeuge abgeschafft habe. Um Termine wahrzunehmen, sollen Beschäftigte vermehrt öffentliche Verkehrsmittel oder den Privatwagen nutzen. Allerdings sind Parkplätze rar und teuer. Wenn überhaupt zu bekommen, dann kostet die Miete für Parkplätze an den Dienststellen monatlich rund 150 Schweizer Franken. Weitere Gesprächsthemen waren die Arbeitszeit und die zunehmende Gewalt gegen öffentlich Beschäftigte.

Bereits 1995 hatte Ehrenvorsitzender Horst Bäuerle, damals stand er an der Spitze des BBW, die Leitungsgremien des

damaligen Zentralverbandes des Staats- und Gemeindepersonals der Schweiz, der sich heute ZV Öffentliches Personal Schweiz nennt, und des BBW im grenznahen Inzlinger Wasserschloss zu einem ersten Gedankenaustausch eingeladen.

Da es bei der Arbeit im politischen Raum für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst beider Länder erhebliche Schnittmengen gibt, werden der Kontakt und der Gedankenaustausch zwischen BBW und ZV Öffentliches Personal Schweiz schon über viele Jahre hinweg gepflegt.

BBW-Ehrenvorsitzender Horst Bäuerle /
Öffentliches Personal Schweiz (ZV), Dr. Michael Merker

Das Buch zu den Interviews:

geschrieben von Gabriela Sollberger | August 26, 2020
In den letzten fünf Jahren sind in der ZV Info über 40 Interviews erschienen, die ein buntes Bild der Berufe im Dienste der Öffentlichkeit zeichnen und zeigen, welche Persönlichkeiten hinter den Berufsfunktionen stehen, was ihre Motivation für ihren täglichen Einsatz ist und wie sie – manchmal auf Umwegen – zu ihrer Berufung fanden. Eines ist ihnen allen gemeinsam: Ihre Arbeit bereitet ihnen Freude, und sie gehen ihr mit grossem Engagement nach.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat diese Porträts gesammelt und dokumentiert in einer schön gestalteten Publikation erstmals den Service public in seiner menschlichen und aufgabenbezogenen Vielfalt.
Das Buch «Menschen im Service public» umfasst 336 Seiten, ist in Leinen gebunden und mit eindrücklichen Bildern gestaltet; Informationen, welcher Bildungsweg zum jeweiligen Beruf führt,

ergänzen die Porträts.

Das Werk eignet sich unter anderem auch hervorragend zur Auflage in öffentlichen Wartebereichen; erkennbar wird die Vielfalt der Leistungen, die von Kantonen, Städten und Gemeinden täglich erbracht werden.

Vorstandsmitgliedern von Personalverbänden dient es auch in der Werbung neuer Mitglieder.

Jetzt bestellen! (Nur Fr. 59.–)

Das Buch kann beim Sekretariat Öffentliches Personal Schweiz (ZV), michael.merker@zentral.ch bestellt werden. Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Werk. Haben Sie Fragen? Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.

www.oeffentlichespersonal.ch

Jedes Geld ist eine Chance

geschrieben von David Guntern | August 26, 2020

Wir glauben, dass alle die Möglichkeit haben sollten, ihr Geld professionell anzulegen und Renditechancen an den Finanzmärkten zu nutzen. Darum können Sie bei der Bank Cler bereits ab 1 Franken Startkapital von den Vorteilen einer professionellen Vermögensverwaltung profitieren – und als Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zusätzlich von Vorzugskonditionen.

Unsere Anlagelösungen sind Strategiefonds gemäss Kollektivanlagengesetz, die es in verschiedenen Strategien

gibt. Darum wählen Sie zuerst gemeinsam mit Ihrem Berater die Anlagestrategie, die zu Ihnen passt. Danach legen unsere erfahrenen Finanzprofis Ihr Kapital gemäss dieser Strategie an. Wir investieren nach dem Best-in-Class-Ansatz in Fondsanteile – neutral und unabhängig von Fondsgesellschaften. Wir berücksichtigen grundsätzlich nachhaltig agierende Unternehmen und Organisationen.

Sie bleiben flexibel: Sie können jederzeit anpassen, wie viel und wie oft Sie in Ihre Anlagelösung investieren. Ganz bequem auch mit einem Dauerauftrag. Denn so bauen Sie Ihr Vermögen regelmässig und langfristig auf. Käufe und Verkäufe sind gebührenfrei, und wenn Sie Ihre Anlagestrategie ändern möchten, kostet Sie das ebenfalls nichts.

Auch für Ihre Altersvorsorge

Mit der «Anlagelösung Vorsorgesparen» können Sie Ihre Vorsorgegelder in Wertschriften investieren und damit Ihre Chancen auf eine bessere Rendite Ihrer Altersvorsorge erhöhen. Weil Sie dabei in der Regel über längere Zeit investieren, fallen kurzfristige Kursschwankungen weniger ins Gewicht und Sie können eher einen günstigen Verkaufszeitpunkt abwarten.

Beratung ist das Wichtigste

Welche Anlage für Sie persönlich die beste ist, finden wir im persönlichen Gespräch heraus. Wenn wir so eine langfristig tragfähige Basis geschaffen haben, stehen die Chancen gut, dass Sie mit Ihren Anlagen langfristig gute Renditen erzielen können.

So ist jedes Geld eine Chance. Der erste Schritt, um diese Chance zu nutzen, ist eine persönliche Beratung.
www.cler.ch/anlegen

Disclaimer
Diese Angaben dienen ausschliesslich Werbezwecken. Für die

Strategiefonds verweisen wir auf den Prospekt und die wesentlichen Anlegerinformationen. Sie können diese kostenlos auf unserer Website unter **www.cler.ch** sowie in Papierform in allen Geschäftsstellen der Bank Cler, bei der Fondsleitung oder bei der Depotbank beziehen.

Bei der Bank Cler bekommen Sie mehr!

1927 gehörte der Schweizerische Gewerkschaftsbund zu unseren Gründern. Bis heute pflegen wir partnerschaftliche Beziehungen zu Verbänden und Gewerkschaften. Als Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren Sie darum von exklusiven Konditionen, z. B. 25% Rabatt auf Depotgebühren und Courtagen. Ihre weiteren Vorzugskonditionen finden Sie hier: **www.cler.ch/zv**

Kontaktieren Sie uns! **0800 88 99 66** und **kooperation@cler.ch**

… wie weiter?

geschrieben von Dr. Michael Merker | August 26, 2020

Der öffentliche Dienst war und ist in der Krise funktionsfähig. Das ist nicht selbstverständlich, aber mit Freude festzustellen. Der Druck, den Weg aus dem Lockdown zu finden, ist gross. Die verschiedenen politischen Interessen versuchen, die Diskussion zu dominieren und den Bund, die Kantone und Gemeinden unter Zugzwang zu setzen. Wie ist zu reagieren?

Was wir jetzt brauchen, ist Ehrlichkeit. Das heisst: Die Politik, die Exekutiven aller Stufen, die Parlamente (wenn wieder im Dienst) müssen sagen, was sie beabsichtigen und

weshalb. Sie müssen gleichzeitig sagen, ob sie Risiken in Kauf nehmen oder nicht, und wenn ja, warum. Was gar nicht geht, ist jetzt, Parteipolitik zu machen. Das hat leider schon in grösserem Umfang angefangen. Die schweizerische Bevölkerung, und dazu gehört auch der öffentliche Dienst, kann sehr wohl entscheiden, ob man bereit ist, gewisse Risiken in Kauf zu nehmen, um die Wirtschaft zu stützen, um das Leben zu leben, wie man es vor COVID-19 hatte, oder ob man das lieber nicht will.

Das ist eigentlich nicht besonders schwierig. Nur fangen jetzt viele an, Geschichten zu erzählen, um eine Lösung durchzusetzen, die sie aus anderen Gründen wollen. Es wird betont, es gäbe nur sehr wenige Kranke, es lohne sich nicht, den Lockdown aufrechtzuerhalten, man müsse jetzt an die Wirtschaft denken. Richtig ist, zu sagen, dass die Rückkehr in die Normalität Todesopfer fordern wird, dass diese aber nicht besonders gross an der Zahl sind und dass man hier im Sinne einer Interessenabwägung für die Wirtschaft Partei ergreifen muss. Und richtig wäre es auch, zu sagen, mit wie vielen Toten zu rechnen ist, wenn man verfährt, wie beabsichtigt. Dann kann die Diskussion geführt werden, und dann tragen auch alle die Mitverantwortung für das Ergebnis.

Das ist die übergeordnete Ebene. Konkret wird es für den öffentlichen Dienst im Detail. Das zeigt exemplarisch die Situation an den Schulen. Wie kann man auf die Idee kommen, den Präsenzunterricht wieder zu erlauben (natürlich mit dem Vorbehalt, es sei ein Schutzkonzept zu erarbeiten und umzusetzen, das die Schülerinnen und Schüler, die Eltern dieser Schülerinnen und Schüler und die Lehrpersonen schützt), gleichzeitig aber zu sagen, bei dem Wie der Wiederaufnahme des Präsenzunterrichts handle es sich um schulorganisatorische Massnahmen, bei denen sich der Bund nicht einmischen wolle. Als wenn die Frage, ob ein durchschnittliches Klassenzimmer mit 25 Schülerinnen und Schülern den Abstandsvorschriften des BAG genügt, eine lokale Frage sei. Die Kriterien sind hier vom

Bund zu setzen.

Man kann sagen, der öffentliche Dienst müsse bereit sein, dieses Opfer zu bringen, weil das für den Weg aus dem Lockdown wichtig sei; man muss dann aber auch realistisch sagen, dass Ausbildungssituationen wie beschrieben weder den bundesrechtlich vorgegebenen Abstandsvorschriften entsprechen noch in gesundheitlicher Hinsicht sicher sind. Was gar nicht geht, ist zu sagen, das sei nicht besonders gefährlich, weil Schülerinnen und Schüler nicht besonders ansteckend seien und man ja lüften könne. Der öffentliche Dienst ist durchaus bereit, für die Aufgabenerfüllung Risiken einzugehen; er ist aber nicht bereit, sich sagen zu lassen, es handle sich um gar keine Risiken, wenn jedermann klar ist, dass das nicht stimmt. Das ist mit Ehrlichkeit gemeint.

Die Parteipolitik spielt hier keine gute Rolle. Der Bundesrat hat mit klaren Anweisungen (umgesetzt in den COVID-19-Verordnungen) gut durch die Krise geführt. Er hat entschieden und bestimmt, was in den nächsten Tagen und Wochen gelten wird. Die Schnelligkeit, mit der das vorangegangen ist, und die Unmöglichkeit, mit der gleichen Geschwindigkeit an Sitzungen und Versammlungen die Parteipolitik auszurichten, hat zu guten Resultaten geführt. Selbstverständlich darf Notverordnungsrecht nicht der Massstab bleiben; aber es besteht kein Anlass, den Ausstieg aus dem Lockdown nicht ebenso autoritär zu vollziehen, wie dies bis anhin durch den Bundesrat geschehen ist.

Interessenpolitik ist, nachdem sich die Parteipolitik vom ersten Schrecken erholt hat, wieder wichtig geworden. Plötzlich kann man wieder irgendwelche Behauptungen lesen, weshalb man nun so oder anders verfahren soll und dass überhaupt die Parlamente, die Kantone und Gemeinden wieder Regie führen sollen. Das muss das Ziel sein, klar, das ist verfassungsrechtlich vorgegeben, aber in den nächsten Tagen und Wochen ist davon nicht viel zu erwarten. Die Kantone waren ja nicht einmal in der Lage, sich über die vergleichsweise

einfache Frage, ob die Maturität nun mit oder ohne Prüfung – gestützt auf die bisherigen Erfahrungsnoten – erteilt werden soll, zu einigen. Alle machen es unterschiedlich, die einen führen keine Prüfungen durch, die anderen nur schriftliche – und alle mit unterschiedlichen Gewichtungen und Bewertungen. Das versteht eigentlich niemand, das ist aber Realität.

Der Wiedereinstieg ins Arbeitsleben ist eine ungleich wichtigere Frage. Der Entscheid, wie dies geschehen soll, kann nicht regional getroffen werden. Die Grundsätze, die zentralen Massnahmen und Weisungen, sind über die COVID-19-Verordnungen vorzugeben. Alles andere führt zu einem nicht mehr überschaubaren Durcheinander, geleitet, zumindest teilweise, von Partikularinteressen, die dann auch einen wirtschaftlichen Hintergrund und den Aspekt der Vorteilsnahme haben.

Der öffentliche Dienst wird seine Aufgaben erfüllen; das hat er in den letzten Wochen und Monaten bewiesen. Er wird dies umso besser tun, je klarer die Regeln sind und je ehrlicher mit ihm umgegangen wird. Wird gesagt, «ja, das ist ein Risiko», ist das eher akzeptabel, als wenn gesagt wird, «nein, das ist kein Risiko» – aber jedem ist klar, dass das nicht stimmt.

Damit wären wir bei den konkreten Massnahmen:

- Es besteht zurzeit noch kein Anlass, *Abstandsvorschriften* nicht einzuhalten. Da sich der öffentliche Dienst räumlich nicht verdoppeln kann, wird das Homeoffice in der Verwaltung Realität bleiben müssen. Das wiederum setzt voraus, dass all jene, die sich nicht vorstellen können, dass jemand zu Hause auch tatsächlich arbeitet, von diesem Vorurteil Abschied nehmen. Und auch das ist richtig: Wir brauchen die sozialen Kontakte im Arbeitsumfeld. Allein mit Homeoffice lässt sich das nicht machen. Aber das wird wieder kommen, wenn die COVID-19-Krise vorbei ist.

- Wir werden nach wie vor die *besonders gefährdeten Mitarbeitenden* schützen müssen; das wird nicht einfach sein, weil es davon viele gibt, wenn man auch die nächsten Angehörigen, mit denen man zusammenlebt, miteinbezieht. Es ist (heute noch) inakzeptabel, zu sagen, die Gefährdung bestehe nicht oder sei hinzunehmen. Das verstehen die Betroffenen nicht – und diejenigen, die nicht betroffen sind, werden sich an diesen Umgang mit den Mitarbeitenden erinnern. Sie sagen, das werde nicht so gehandhabt? Das ist ein Irrtum: Bei der Wiedereinführung des Präsenzunterrichts an den Schulen ist vorgesehen, dass die Lehrpersonen ohne weitere Vorkehrungen in den Klassenzimmern vor ihren Schülerinnen und Schülern sitzen. Eine Maskenpflicht wird abgelehnt, weil der Lehrtätigkeit abträglich, das Gleiche gilt für Plexiglaswände und dergleichen; der Vorschlag, man könne die Klassenbestände halbieren, um die notwendige Distanz zu schaffen, wird abgelehnt. Also so unwahrscheinlich, wie man meinen mag, ist der zurzeit noch nicht erklärbare Rückbau des Gesundheitsschutzes nicht.

Gibt der Bundesrat seine Führung, die er bis anhin schnell und effizient wahrgenommen hat, an das Parlament und die Kantone ab, so wird dies zu keinen guten Ergebnissen führen. Das Parlament muss weitsichtig handeln, der Notfallmodus ist auf seine Strukturen nicht zugeschnitten. Und die Kantone sind innert vernünftiger Zeit nicht in der Lage, sich auf gemeinsame Positionen zu einigen. Die Diskussionen in der Erziehungsdirektorenkonferenz (EDK) haben dies eindrücklich bewiesen – die eingenommenen Standpunkte folgen, wenig erstaunlich, in etwa den Parteilinien. Lässt man zu, dass eine gesundheitlich relevante, grundsätzliche Frage in jedem Kanton (und schlimmer noch, in jeder Gemeinde des betreffenden Kantons) anders entschieden wird, dann nimmt man dem bisher erfolgreichen Konzept des Bundesrates jede Glaubwürdigkeit.

Denn: Soll man an Massnahmen glauben, die ein Kanton durchzusetzen versucht, die aber im Nachbarkanton nicht gelebt werden? Dieser Vorgang wird dazu führen, dass alle Empfehlungen des BAG an Bedeutung verlieren – mit Auswirkungen auf die Durchsetzbarkeit von Notrecht in einer anderen Krise, die hoffentlich nicht kommen wird.

MIT EINSATZ, SCHNELLIGKEIT UND PRÄZISION

geschrieben von Urs Stauffer | August 26, 2020

Der öffentliche Dienst funktioniert hervorragend. Kolleginnen und Kollegen stellen sicher, dass der Staat also Bund, Kantone, Städte und Gemeinden seine bisherigen und die neuen Aufgaben auch unter grosser Belastung erfüllt. Sie tun dies schnell und mit grosser Präzision.

Wir denken in erster Linie an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den öffentlichen Spitälern, die bereit sind, Sondereinsätze zu leisten, Routinen umzustellen, in Schutzanzügen zu arbeiten und (trotzdem) Risiken in Kauf zu nehmen. Das ist bewundernswert – und auch das ist der öffentliche Dienst.

Wir denken aber auch an die Ordnungskräfte, an die Polizistinnen und Polizisten, die sicherstellen, dass die Sicherheit nach wie vor gewährleistet ist, das Notverordnungsrecht bei Covid-19 des Bundesrates eingehalten wird oder die geschlossenen Grenzen respektiert werden. Sie tun dies ebenfalls unter Inkaufnahme persönlicher Risiken und – wie man überall lesen kann – mit Augenmass. Auch das ist der öffentliche Dienst.

Wir denken an die Lehrerinnen und Lehrer, die sehr schnell auf webbasierte Unterrichtung umgestellt haben, und versuchen, die Ausbildung der Schülerinnen und Schüler aufrechtzuerhalten; wir denken auch an die Lehrkräfte, die in den Kantonen Betreuungsdienste während der Schulfrühlingsferien wahrnehmen, obwohl dies nicht zu ihrem Pflichtenheft gehört und ebenfalls mit Risiken verbunden ist – auch das ist der öffentliche Dienst.

Wir denken aber auch an die Verwaltung, die es schafft, schnell die notwendigen Hintergrundabklärungen zu treffen, um die Entscheide der Exekutiven in Form von Notverordnungsrecht, Weisungen, Empfehlungen bereitzustellen – hier ergeben sich stündlich neue Entwicklungen, die berücksichtigt und in konsistente Regelungen umgesetzt werden müssen. Der Druck ist erheblich – und auch das ist der öffentliche Dienst.

Wir denken auch an all jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche finanzielle Hilfeleistungen zugunsten der Unternehmen organisiert haben, und das sind sehr, sehr viele; die finanziellen Mittel mussten gesprochen werden, die Gesuchsverfahren abgekürzt und effizient aufgebaut werden – es handelt sich um Hunderttausende – das sind unglaubliche Zahlen, die hier von der Verwaltung bewältigt werden, und auch das ist der öffentliche Dienst.

Wir benötigen Strom, Gas und Wasser, damit unsere Infrastruktur weiter betrieben werden kann, damit wir zu Hause warm haben und auch unsere elektrischen Küchengeräte funktionieren, die seit den letzten Wochen vermehrt zum Einsatz kommen. Es gab keine Probleme mit diesen Diensten; Wasser-, Elektrizitäts- und Gaswirtschaft gehören zu über 90% der öffentlichen Hand, die Systeme funktionierten einwandfrei – auch das ist der öffentliche Dienst.

Wir denken an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach wie vor dafür sorgen, dass Abwasser gereinigt oder der Abfall entsorgt wird, wo auch immer er anfällt. Es gab zu Beginn der

Krise Stimmen, welche die gesundheitlichen Probleme, die die Pandemie verursacht, als ein Übel prognostizierten, aber als gewichtiges auch den Zerfall der öffentlichen Ordnung. Das ist nicht eingetreten – auch das ist der öffentliche Dienst. Man könnte lange so weiterfahren, niemand, der hier nicht genannt ist, ist nicht gemeint – es gilt für alle. Liest man die Berichte über die schweizerische Reaktion auf die Pandemie, ist festzustellen, dass sowohl Qualität wie auch Geschwindigkeit der Reaktion Anerkennung finden. Selbstverständlich müssen nun im Inland kritische Stimmen laut werden, ob die Massnahmen noch alle gerechtfertigt sind, ob nicht da und dort Lockerungen vorzusehen sind – das gehört zur Demokratie und das gehört dazu, ausgewogene Lösungen zu finden. Aber der Massstab wurde gesetzt.

Dabei darf nicht vergessen werden: Der öffentliche Dienst ist von den Einschränkungen, wie sie im Notverordnungsrecht vorgesehen sind, genau gleich betroffen wie alle anderen Unternehmungen auch. Man muss sich an diese Normen halten. Trotzdem war es möglich, den öffentlichen Dienst und all die damit in den letzten Wochen verbundenen Anpassungen schnell und zuverlässig umzusetzen. Das spricht für eine robuste öffentliche Verwaltung, die über die notwendigen Mittel und Kenntnisse und insbesondere den persönlichen Einsatzwillen jedes Mitarbeitenden und jeder Mitarbeitenden verfügt und auch in Ausnahmesituationen jederzeit handlungsfähig zu sein hat. Hätte es einen Test benötigt, der dies beweist – hier ist das Resultat.

Öffentliches Personal Schweiz erhielt in den letzten Wochen sehr, sehr viele Fragen personalrechtlicher Natur; es ging, wie anders, um Homeoffice, um Zuweisung anderer Arbeit, um Überstunden und Gleitzeitguthaben, die Anordnung von Ferien, den Nichtbezug von Ferien, um Schutzmassnahmen am Arbeitsplatz, um die Pflicht zur Arbeit vor Ort für besonders gefährdete Personen, um Fragen der Vulnerabilität auch bei nicht besonders gefährdeten Personen, um Arztzeugnisse,

befürchtete Erkrankungen, Pflicht zur Kinderbetreuung, Kinderbetreuung und Home Office und vieles mehr. Die Grundlagen, auf denen diese Fragen zu beurteilen waren und sind, finden sich auf Stufe Bund, in den Kantonen und selbst bei Gemeinden; sie ändern sich oftmals alle paar Tage. Der Grundtenor bei allen Anfragen war aber derselbe: Niemand wollte sich beschweren, alle waren bereit, auch unter Verletzung von Gesetzen und Reglementen, ihren Dienst zu leisten und sich nicht zu beschweren. Das ist erfreulich in einer Situation wie der jetzigen – und auch das ist der öffentliche Dienst.

Wir vergessen nicht, dass unsere Kolleginnen und Kollegen in den privaten Unternehmen häufig gar nicht mehr die Möglichkeit haben, zu helfen, weil das Unternehmen gar nicht mehr tätig sein darf. Und wir vergessen auch all jene nicht, die, wie der öffentliche Dienst, ihre Arbeit auch unter Inkaufnahme von Risiken verrichten, damit die notwendige Versorgung unseres Landes insbesondere mit Lebensmitteln gewährleistet bleibt.

COVID-19 ist keine gute Sache. Wir alle sind erheblich eingeschränkt. Aber wir sehen auch, dass unser Staat, der öffentliche Dienst, Belastungsproben besteht – und dies nicht irgendwie, sondern mit Einsatz, Schnelligkeit und Präzision. Die Zukunft voraussehen kann er nicht, die nähere Zukunft prognostizieren aber schon. Hoffen wir auf baldige Besserung – und danken wir allen, welche uns heute ein weitgehend normales Leben leben lassen.

DIE SCHULEN SIND GUT

AUFGESTELLT

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | August 26, 2020

Der Mensch braucht die Maschine, aber noch mehr braucht der Mensch den Menschen, um glücklich zu sein. COVID-19 hat die Lehrpersonen gefordert. Der notwendige Fernunterricht wurde schnell und kreativ umgesetzt. Das zeigen unsere Interviews mit fünf Lehrpersonen ganz unterschiedlicher Schulstufen.

Innert kürzester Zeit einen tauglichen Weg gefunden

Ob über die Schaffung einer Kreativseite durch die Fachlehrpersonen für textiles Werken, die Plattformen für Aufträge an der Realschule, die Videokonferenzen in der Sekundarschule oder die virtuellen Lehrgänge an der Fachhochschule: Innert kürzester Zeit haben die Schulen aller Stufen einen tauglichen Weg gefunden, um den Unterricht auch nach deren Schliessung fortzusetzen. Unter Anwendung für die meisten Lehrpersonen neuer digitaler Hilfsmittel, angepasster Organisation und Didaktik steuerten sie erfolgreich auf das Ziel zu, den Bildungsauftrag aller Widrigkeiten zum Trotz zu erfüllen.

Das Spannende daran: Jede Stufe hatte innerhalb des von der kantonalen Verwaltung vorgegebenen Rahmens erhebliche Freiheiten, um ihren eigenen Weg zu finden. Die Entfaltungsmöglichkeiten liessen Raum für massgeschneiderte Lösungen, die den individuellen Bedürfnissen und den bevorzugten didaktischen Ansätzen Rechnung trugen. Allerdings fehlt aufgrund der ab 11. Mai 2020 bereits vorgenommenen Wiederöffnung der obligatorischen Schulen und der ab 8. Juni 2020 vorgesehenen weiteren Lockerungen die Nagelprobe einer über längere Zeit zu gewährleistenden Stoffvermittlung und -überprüfung (…und bleibt uns der Gesundheit der Bevölkerung zuliebe hoffentlich auch erspart). Da müssten auf allen Stufen

wohl noch einige weitere Aufbauarbeiten geleistet werden, um die Anforderungen der Lehrpläne erfüllen zu können. Am besten gerüstet sind diesbezüglich – aufgrund der auf Hochschulstufe bereits professionalisierten Digitalisierung nicht überraschend – die Fachhochschulen. Die Ausbildungsstätten aller Stufen haben aber in jedem Fall die Chance, den in der Not gewonnenen Erfahrungsschatz in der Nach-CoronaZeit zu einer Tugend werden zu lassen und damit den «normalen» Bildungsgang mit Präsenzunterricht in Methode und Organisation zu bereichern.

Struktur als Segen und der Wunsch nach sozialen Kontakten

Die Interviews machen zwei Dinge deutlich: Die für den eigentlichen Fernunterricht im Anschluss an die Ferien an der Volksschule angeordneten Strukturen erwiesen sich als Segen. Die Jugendlichen brauchen Leitplanken, an denen sie sich ausrichten können, ob diese nun in Form von selbständig zu erfüllenden und in der Ausführung überprüften Aufträgen oder über engmaschigere Wochenstundenpläne gesetzt werden. Motivation und Lernwille sind markant grösser, wenn die Schülerinnen und Schüler gefordert und sie dazu im Gegenzug auch gefördert werden.

Die zweite Erfahrung tönt zwar banal, aber es ist wichtig, sich ihr bewusst zu sein: Die Schülerinnen und Schüler vor allem in der Volksschule sehnen sich nach den sozialen Kontakten, nach dem gemeinsamen Erleben in der Gruppe, in der Klasse, ja auch mit den Lehrpersonen. Da werden die Grenzen der digitalen Welt plötzlich fassbar oder eben wie Fabian Schambron es treffend ausgeführt hat: «Lehren und Lernen sind wesentliche soziale Vorgänge. Man kann direkte Interaktion wohl digital simulieren, sie aber nicht ersetzen» (ZV Info April 2020, S. 11). Oder ganz einfach: Der Mensch braucht die Maschine, aber noch viel mehr braucht er den anderen Menschen, um Mensch zu sein. Ein Glück also, dass die Schulen bald alle

wieder belebt sein werden, und die grosse Hoffnung, dass dies so bleiben darf.

GEMEINSAMER WOHNORT – VERSCHIEDENE ARBEITSSTÄTTEN ALS LEHRPERSONEN

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | August 26, 2020

Sie wohnen alle in einer Siedlung in Wohlen Tür an Tür. Sie unterrichten alle an einer öffentlichen Schule resp. stehen einer Fachhochschule vor, aber alle tun dies an verschiedenen Orten in verschiedenen Stufen. Und alle haben sich privat und beruflich mit dem plötzlichen Lockdown auseinandersetzen müssen. Interview von Dr. Ruedi Bürgi.

Wie reagierte Ihre Schule resp. Ihre Institution nach der plötzlichen Schliessung? Wie funktionierte der Übergang und wie nach der Ferienzeit nun der Fernunterricht?



Rolf Keusch: Eine mögliche Schulschliessung hatte sich abgezeichnet, weshalb wir schon gewisse Massnahmen getroffen hatten. Vor den Ferien waren vom zuständigen Bildungsdepartement aus nur Repetitionen erlaubt. Das half, uns auf den Fernunterricht einzustellen und ihn vorzubereiten.



Dani Burg: Schulleitung und Lehrpersonen versuchten sich vorzustellen, was die Schulschliessung für die Jugendlichen bedeutet und welches ihre Bedürfnisse sind. Es ist uns gelungen, nicht in eine Hektik rund um das Hochfahren von elektronischen Tools zu versinken.



Marianne Keusch: In Wohlen war schon länger die Plattform «Teams» eingeführt worden. Die damit noch nicht vertrauten Lehrpersonen haben von allen Seiten des Kollegiums und vom PICTS-Verantwortlichen sehr

grosse Unterstützung erhalten: Es gab Anleitungen, selbst erstellte Videofilme und Handreichungen zum digitalen Lernen, zum Onlineunterricht zum Lerncoaching im Distanzmodus. Mit den Schülerinnen und Schülern lief es anfänglich etwas harzig, aber seit der Abgabe von Wochenplänen wurden die Aufträge sehr pflichtbewusst erfüllt.



Crispino Bergamaschi: Seit dem Tag der Schliessung findet an der Fachhochschule der Unterricht für die 12 500 Studierenden und rund 3000 Teilnehmenden von Weiterbildungskursen virtuell statt. Gleichzeitig wurde für die 3000 Mitarbeitenden Homeoffice angeordnet. Ich war beeindruckt, in welcher Weise die Mitarbeitenden sowie die Studierenden den Übergang meisterten und mit Problemen und Unsicherheiten umgingen.



Mara Hilfiker: Bei uns lag vom ersten Tag an der Ernstfall vor: Zwei Lehrpersonen waren infiziert und gesundheitlich gravierend betroffen. Etliche Schülerinnen und Schüler und auch Lehrpersonen klagten über Symptome. Ich hatte dabei Glück im Unglück, dass ich erst von einer dreiwöchigen Absenz wegen eines Bandscheibenvorfalls zurückkam und keine grossen Kontakte hatte. An der Schule waren unter diesen Umständen viel Umsicht und Geschick und echtes Krisenmanagement gefordert. Die Schule meisterte diese widrigen Umstände aber gut.

Welches sind die Methoden und die technischen Mittel, die Sie im Fernunterricht anwenden?

Crispino Bergamaschi: Die Methoden sind vielfältig und der jeweiligen Situation angepasst. Jede Hochschule musste für sich den richtigen Mix finden. Bei der Hochschule für Wirtschaft war er anders als bei der Hochschule für Musik. Die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) hat das Thema Digitalisierung der Hochschullehre schon vor mehreren Jahren auf ihre Agenda gesetzt und erarbeitet seit 2018 in einem strategischen Entwicklungsschwerpunkt dazu Lösungsansätze. Dies kommt uns heute sehr zugute. So hatten wir schon im letzten Jahr ein Videotool für die FHNW evaluiert, konnten es ausrollen und die Mitarbeitenden schulen.

Marianne Keusch: Die Schülerinnen und Schüler erhalten über «Teams» Aufträge. Ich mache jeweils eine Einführung per Videokonferenz, um gleich Fragen beantworten zu können. Die Schülerinnen und Schüler sollen zu den gemäss Wochenstundenplan festgelegten Stunden an den Aufgaben arbeiten und können zusätzlich in den festgelegten Stunden per Telefon, Chat oder Mail Rückfragen stellen. Das klappt – offensichtlich auch dank der vorgegebenen Strukturen – erstaunlich gut.

Dani Burg: Wir erteilen über die Kommunikationsplattform «Klapp» Aufträge. Wichtig ist uns, mit den Schülerinnen und Schülern in Kontakt zu bleiben, um uns zu vergewissern, dass sie mit der aktuellen Situation und den Aufgaben zurechtkommen.

Rolf Keusch: Unsere Schule musste kurzfristig zur Gewährleistung der Kommunikation eine Plattform einrichten. Das gab es bisher nicht und hat erstaunlich rasch und gut funktioniert, wohl weil sowohl die Schülerinnen und Schüler als auch die Lehrkräfte wie auch die Eltern und die

Schulleitung motiviert und lösungsorientiert mitzogen. Auch bei uns wird die Erfüllung der Aufträge überprüft und besprochen.

Mara Hilfiker: Die meisten Lehrpersonen verwenden die Plattform «Schabi». Hier wurde für das Werken eine sog. Kreativseite eingerichtet, auf der Bastelideen und -anleitungen und Links zu weiterführenden Themen für das Textile Werken zu finden sind. Im Fernunterricht erteile ich kleine Aufträge via die jeweiligen Klassenlehrpersonen, die sie in ihre Wochenpläne einbinden. Zum Teil habe ich auch Material und Anleitungen abgegeben, Wundertüten mit Bastelmaterial abgepackt und den Schülerinnen und Schülern via den Materialabgabeposten zukommen lassen. Abgemacht ist jeweils auch, wann die Arbeiten wieder in der Schule abzugeben sind.

Sind die Schülerinnen und Schüler motiviert und auch diszipliniert im Fernunterricht? Wie muss man sich das vorstellen: Gibt es eine Präsenz, die Sie überprüfen können? Entstehen auch interaktive Auseinandersetzungen, Diskussionen? Kann man sagen, dass der Fernunterricht auch eine Form der Wahrnehmung von Selbstverantwortung durch die Schülerinnen und Schüler ist, da sie vieles selbstständig und mit eigenem Antrieb tun müssen?

Rolf Keusch: Gruppendynamische Prozesse sind kaum möglich. Umgekehrt können sich nun Schülerinnen und Schüler besser von Gruppenzwängen befreien. Sie haben mehr Mut, eigene Gefühle, Freuden und Bedürfnisse zu zeigen. Was die Verantwortung

betrifft, so kann man sich dieser auch im Regelunterricht entziehen, vielleicht dort sogar besser, da jetzt Aufträge auf Termin zu erfüllen sind. Ich stelle aber fest, dass die Schülerinnen und Schüler motiviert und diszipliniert sind.

Dani Burg: Die meisten Realschülerinnen und -schüler sind froh, dass sie Strukturen im Alltag haben. Sie halten sich an die Regeln unseres Fernunterrichtes. Der Stoff ist ihnen allerdings nicht so wichtig, aber sie freuen sich an den Kontakten, die entstehen. Einige erleben den Fernunterricht als unangenehme Störung beim Schlafen und Gamen. Wir arbeiten in Niederlenz oft mit Aufträgen zur selbstständigen Erledigung (Modell Lernlandschaft). Die Schülerinnen und Schüler erhalten zweimal pro Tag einen Auftrag. Sie müssen zu Beginn jeweils die Lesebestätigung schicken und am Schluss des Halbtages die Arbeiten elektronisch abliefern. Für einige Schülerinnen und Schüler ist dies eine permanente Herausforderung, und wir müssen sie mehrmals an Termine und Pflichten mahnen, aber insgesamt funktioniert es gut. Einzelne schaffen es nicht, sich selber zu organisieren (übrigens wie auch im «normalen» Unterricht nicht), und geraten rasch in den Verzug mit den Abgaben. Diese bieten wir alleine oder in Kleinstgruppen ins Schulhaus auf und arbeiten mit ihnen an den Aufgaben (unter Einhaltung der aktuellen Abstands- und Hygieneregeln). Es erscheint mir etwas paradox, aber ich meine, die Schülerinnen und Schüler im Moment besser zu spüren als im Präsenzunterricht. Vielleicht hängt es damit zusammen, dass ich bei sämtlichen Schülerinnen und Schülern wöchentlich mehrmals gezielt nachfrage, wie sie mit den Aufgaben und der allgemeinen Situation zurechtkommen, und so einen persönlichen und unmittelbaren Kontakt habe.

Marianne Keusch: Die Struktur mit den Wochenplänen und den täglichen obligatorischen Präsenzzeiten bewährt sich. Die meisten sind motiviert, machen zumindest, was verlangt wird, und man spürt bei einigen, dass sie die Aufgaben für ihren schulischen Rucksack, also für ihren eigenen Fortschritt,

lösen. Aufträge können im Übrigen in Kleingruppen gelöst werden, wodurch Diskussionen und Interaktionen entstehen. Meine Wahrnehmung zeigt, dass Selbstverantwortung jene übernehmen, die sich darin schon in der Schule ausgezeichnet haben.

Crispino Bergamaschi: Ich erlebe die Studierenden als sehr engagiert und motiviert, auch wenn diese Art des Studiums sehr anspruchsvoll ist. Typischerweise arbeiten sie jeden Tag von morgens bis abends, lesen Texte, machen Übungen, nehmen an Videomeetings teil, schreiben an Berichten. Dazu braucht es eine enorme Selbstdisziplin und auch unterstützende Rückmeldungen der Dozierenden.



Erleben Sie, dass es im Fernunterricht vermehrt als sonst Chancenungleichheiten gibt durch die verschiedenen sozialen und familiären Situationen der Schülerinnen und Schüler?

Marianne Keusch: Chancenungleichheit ist etwas, was es nicht

nur in dieser Krisenzeit gibt. Die Schule kann diese Forderung nach Gerechtigkeit auch in unbelasteten Zeiten nicht erfüllen. Es gibt an allen Schulen aber ein Betreuungsangebot für belastete oder benachteiligte Schüler. Auch in materieller Hinsicht wurde bei uns in Wohlen an der Oberstufe mit einer Umfrage ermittelt, ob z.B. Bedarf nach einem Laptop etc. bestehe.

Dani Burg: Das ist der zentrale Punkt. Die sozialen und familiären Situationen sind extrem unterschiedlich: Einige Familien wohnen auf engstem Raum, mehrere Geschwister (teilweise mit grossen Altersabständen) teilen sich ein Zimmer, die Eltern arbeiten Schicht, die Familienmitglieder benützen die gleichen elektronischen Geräte usw. Erschwerend kommt hinzu, dass einige Eltern ihre Kinder aus Angst vor einer Corona-Ansteckung in der Wohnung behalten. Andere Familien wohnen in grosszügigen Verhältnissen, ihre Mitglieder haben Rückzugsmöglichkeiten, und viele treiben im Garten und im Wald Sport.

Mara Hilfiker: Kinder, die zu Hause zu wenig Struktur haben, drohen durch die Netze der Gesellschaft zu fallen. Das ist sicher in jeder Gemeinde so. In der Corona-Zeit gibt es für Kinder, deren Eltern in systemrelevanten Berufen arbeiten, ein Betreuungsangebot in der Schule, bei Bedarf sogar auch mit Essen über Mittag. Zusätzlich dürfen einige Kinder einen Arbeitsplatz im Schulhaus in Anspruch nehmen. Damit kann einiges aufgefangen werden, und die Kleinen sind darüber ausserordentlich dankbar.

Rolf Keusch: Chancenungleichheiten zeigen sich nicht erst im Fernunterricht, sondern sind Teil unseres Alltags.

Crispino Bergamaschi: Viele Studierende der FHNW müssen sich das ganze Studium oder zumindest einen Teil davon selber mit Nebenjobs finanzieren. Die meisten dieser Nebenjobs (z.B. Service in Restaurants und Bars, Billettkontrollen in Kinos) sind wegen der Corona-Krise komplett weggefallen. Dies hat

Studierende in existenzielle Not gebracht. Sie wussten z.T. nicht mehr, wie die Miete Ende Monat zu bezahlen ist. Die Stiftung zur Förderung der FHNW hat sehr schnell und unkompliziert gehandelt. Sie hat einen Härtefonds geschaffen und diesen mit Spenden von Einzelpersonen und Firmen geäufnet. Bis heute konnten über 100 Studierende unkompliziert unterstützt werden.

Können Sie sich vorstellen, Fernunterricht über eine längere Zeitdauer, z. B. über ein ganzes Semester hinweg, durchzuführen? Kann neuer Lernstoff wirksam vermittelt werden? Kann der Lernerfolg schlüssig überprüft werden? Wie werden Prüfungen durchgeführt?

Crispino Bergamaschi: Wir haben in diesem Semester ausschliesslich Fernunterricht und befinden uns dadurch in einer unfreiwilligen Lern- und Lehrlaborsituation in extremis. Auch wenn vieles gut läuft, bin ich überzeugt, dass ausschliesslich Fernunterricht nicht unsere Lösung der Zukunft sein wird. Aber Elemente, bei denen wir jetzt gute Erfahrungen machen, werden ins zukünftige Lehrkonzept einfliessen. In diesem Sinne wird sich eine neue Balance zwischen Präsenz- und Fernunterricht einstellen.

Marianne Keusch: Fernunterricht über längere Zeit? Lieber nicht, aber es ginge. Gerade in meinen Fächern (Biologie, Physik und Chemie) ist das praktische Arbeiten oder die Durchführung von Versuchen zentral. Klar gibt es Versuche, die die Schülerinnen und Schüler zuhause machen können, aber viele Experimente brauchen eben spezifische Geräte und Materialien und leben von der Unmittelbarkeit und der Erfahrung des Miterlebens.

Dani Burg: Besonders auf unserer Stufe würde ich Fernunterricht auf Dauer nicht nutzen. Lernen hat sehr viel mit Beziehung zu tun. Während ein paar Wochen können wir die Beziehungen über Distanz pflegen, aber nicht auf die Dauer.

Marianne Keusch: Lernstoff kann bei attraktiver, anregender und verständlicher Aufbereitung des Stoffes auch virtuell vermittelt werden. Mit «Classtime» kann der Lernerfolg schon heute überprüft werden.

Mara Hilfiker: Beim textilen Werken mit den Primarschülern werden im Fernunterricht keine Noten vergeben, da es sich nicht um ein Kernfach handelt und sich schwer überprüfen lässt, wer die Arbeiten schlussendlich gemacht hat. Das lässt dafür die Möglichkeit zu unbeschwerterem fantasievollem Wirken. Auf Dauer ist es aber gerade in diesem Fach zentral, mit den Kindern zusammenzuarbeiten. Hilfestellungen in der Handhabung zum Beispiel sind anders nicht machbar.

Rolf Keusch: Das wünsche ich mir ganz und gar nicht. Wir sind soziale Wesen und brauchen Kontakt – so wie der Wald den Regen… Lernstoff wirksam vermitteln kann ich mir bei der Sek II als Alternative gut vorstellen. Prüfungen führen wir keine durch, und es gibt auch noch keine Vorschläge dazu.

Was hat die Corona-Zeit mit den Schülerinnen und Schülern gemacht? Haben Sie den Eindruck, dass die jungen Menschen speziell unter den Einschränkungen zu beissen haben?

Rolf Keusch: Den Schülerinnen und Schülern fehlen die realen Begegnungen mit den Mitschülern. Ansonsten sind sie denselben Irritationen wie wir ausgesetzt.

Mara Hilfiker: Das individuelle familiäre Umfeld ist entscheidend. Die Eltern reagieren – auch je nach Kulturkreis

– ganz unterschiedlich auf die gesundheitliche Bedrohung, indem sie teils ihre Familien wie in einer selbst auferlegten Isolation in der Wohnung eingesperrt halten. Dort sind die Kinder besonders betroffen. Allen geht es aber insofern gleich, als sie ihre Gspänli vermissen. Kontakte in ländlichen Gebieten ist viel einfacher möglich, als wenn die Kinder in Blockwohnungen ohne Balkon die Zeit ohne Aussenkontakte erdauern müssen.

Dani Burg: Einige haben einen grossen Schritt in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gemacht. Sie haben geübt, mit sich selber umzugehen, und sie haben gespürt, wer und was für sie wichtig ist. Für viele ist die Situation jedoch mit schmerzhaften Einschränkungen verbunden. Einige leiden zum Beispiel darunter, dass die Sporttrainings abgesagt sind oder dass sie sich nicht in grossen Gruppen treffen können. Andere schildern die Situation aber auch als «paradiesisch»: schlafen, gamen, Töffli fahren….

Crispino Bergamaschi: Die Corona-Zeit hat bei den Studierenden wie bei den Mitarbeitenden Veränderungen verursacht: Die Studierenden mussten sehr flexibel reagieren, sich stärker selbst organisieren und lernen, mit Unklarheiten und veränderten Voraussetzungen umzugehen. Sie haben das in meiner Wahrnehmung hervorragend gemacht und dadurch auch etwas für die Zukunft gelernt. Ihre Fähigkeiten als «digital natives» sind ihnen dabei zugutegekommen. Die Mitarbeitenden mussten sich mit dem angeordneten Wechsel ins Homeoffice grundsätzlich neu organisieren, einen Arbeitsplatz einrichten, den Tagesablauf neu gestalten. Viele sahen sich aber gleichzeitig mit zusätzlichen Aufgaben konfrontiert, zum Beispiel in Folge der Schulschliessung Kinder betreuen und sie im Homeschooling unterstützen. Sie haben gemeinsam mit ihren Vorgesetzten unkompliziert und positiv auf diese Herausforderungen reagiert und umsetzbare Lösungen gefunden.

Freuen Sie sich auf die Wiederaufnahme des Präsenzunterrichts am 11. Mai resp. 8. Juni? Werden Sie die nun plötzlich erschlossenen technischen und didaktischen Möglichkeiten nutzen, weiterentwickeln und auch anwenden?

Crispino Bergamaschi: Ich hoffe, dass diese absolute Homeoffice-Zeit endlich sein wird und es wieder spontane Begegnungen im Lift und auf dem Gang gibt. Aber ich kann mir gut vorstellen, dass einiges, was wir jetzt anders machen, in die zukünftige Tätigkeit und Zusammenarbeit einfliessen wird. Konkret wird sich erst noch weisen, wie sich die Zeit nach dem 8. Juni gestalten wird. Wir wären froh, nach diesem Datum Präsenzprüfungen durchführen zu können.

Dani Burg: Ich arbeite sehr gerne als Lehrer, und im Moment kann ich meine Aufgabe nur beschränkt erfüllen. Deshalb freue ich mich, ab dem 11. Mai die Jugendlichen wieder im direkten Kontakt beim Lernen zu unterstützen.

Rolf Keusch: Ja, ich freue mich, und – das darf man sagen – ich nehme gerne als positiven Aspekt der Krise mit, dass sich gewisse nötige Entwicklungsschritte beschleunigt haben.

Mara Hilfiker: Bei meinen Betreuungseinsätzen in der Schule haben die Schülerinnen und Schüler so viel Freude gezeigt, ihre Lehrerin wieder einmal zu sehen. Das hat mich im Herzen spüren lassen, wie wichtig der persönliche Kontakt für sie ist, und schon deshalb freue ich mich sehr auf die Wiederaufnahme des gemeinsamen Unterrichts, abgesehen davon, dass das textile Werken mit Primarschülern im Fernunterricht sehr rasch auch an praktische Grenzen stösst.

Marianne Keusch: Ab und zu werde ich die neuen Möglichkeiten schon anwenden, sie weiter entwickeln eher weniger. Ich bin

nicht so der digitale Typ… Im Gesamten freue ich mich sehr, wenn das reale Leben im Klassenzimmer wieder Platz greifen darf.

Dani Burg: Wir haben die Elektronik bereits vor der Corona-Krise in einem sinnvollen Mass genutzt und dazu in sehr kurzer Zeit weitere Fortschritte erzielt und Chancen zu rascher gemeinsamer Erreichbarkeit entdeckt (Kommunikations-App oder Videokonferenzen). Aber diese Annehmlichkeiten sind nicht matchentscheidend für die Förderung der Jugendlichen.

Fabian Schambron hat in der April-Ausgabe der ZV Info festgestellt: «Lehren und Lernen sind soziale Vorgänge. Digital kann man sie simulieren, jedoch nicht ersetzen.» Trifft das für Sie zu, und wenn ja, mit welcher Bedeutung für Ihre Schulstufe? Gelingt es auch, Soziales in den Fernunterricht einfliessen zu lassen?

Mara Hilfiker: Im Werken an der Primarschule beruht der Kontakt mit den jungen Schülerinnen und Schülern sehr stark auf Vertrauen und Privatem. Der spielerische, handwerkliche und kreative Umgang mit den Materialien lässt viel Raum, dass sehr Persönliches einfliesst und erzählt wird. Das lässt sich im Fernunterricht nicht nachbilden. Die Kinder wollen ihre Lehrerin spüren und mit ihren Gspänli ungehindert zusammen sein. Die sozialen Vorgänge im Zusammenhang mit der Lehrperson und untereinander sind auf dieser Stufe zentral.

Crispino Bergamaschi: Ich sehe dies nicht so digital. Aus meiner Sicht hilft uns diese Krise, beschleunigt eine neue Normalität, eine neue Balance zwischen real und virtuell zu finden.

Marianne Keusch: Der kooperative Unterricht spielt eine

wichtige Rolle, und es ist an unserer Schule Pflicht, kooperative Sequenzen in den Unterricht einzubauen. Miteinander und voneinander lernen ist die Devise. Dazu ist, meiner Meinung nach, die digitale Arbeit nicht geeignet.

Rolf Keusch: Ich akzeptiere das digital-dominierte Szenario nur als Reaktion auf eine aussergewöhnliche Situation und teile die Meinung von Fabian Schambron insbesondere, was die Volksschule angeht.

Dani Burg: Für die Realschule trifft die Aussage exakt zu, denn die jetzt notgedrungen bestehende digitale Dominanz beraubt die Schule vom wichtigsten Faktor, dem sozialen Umgang von Menschen mit Menschen.



Wie erleben Sie persönlich die Corona-Zeit, wie an Ihrem gemeinsamen Wohnort in der Siedlung? Was schätzen Sie daran, und was macht Ihnen am meisten Mühe? Was

werden Sie davon in die Zukunft mitnehmen?

Rolf Keusch: Das Leben überrascht immer wieder. Niemand hätte eine solche Situation je für möglich gehalten. Die meisten von uns sind gesund, wir erleben einen wundervollen Frühling, und gleichzeitig trocknet die Landschaft – wie nie gesehen – aus. Wir leben mit völlig widersprüchlichen, irritierenden Gefühlen. Besonders erlebe ich, wie die Menschen positiv, verständnisvoll, friedfertig, liebevoll und mit viel Empathie miteinander umgehen. Es herrscht eine wohltuende – aber halt unheimliche – Ruhe. Wie schnell werden wir wohl wieder in unseren altbekannten Fortschrittsmodus wechseln?

Crispino Bergamaschi: Die Corona-Krise hat meinen Alltag ziemlich auf den Kopf gestellt. Die Führung der FHNW findet primär mit E-Mail oder per Videokonferenz statt. Viele externe Verpflichtungen sind weggefallen, wurden in die Virtualität oder in die Zukunft verschoben. Ich arbeite seit dem 16. März im Homeoffice am Drosselweg, habe mich gut eingerichtet und den Tagesablauf neu organisiert. Die Zusammenarbeit mit den Führungsgremien auf allen Stufen läuft sehr gut. Die Tage gehen wie vor Corona schnell vorbei. Was ich mir aber vermehrt herausnehmen kann, ist 1–2 Stunden ungestört an einem Thema zu arbeiten und einen Kaffee vor der Haustüre zu trinken und mit einem Nachbarn zu schwatzen. Was ich vermisse, sind die spontanen sozialen Kontakte mit Mitarbeitenden und Studierenden der FHNW, den unkomplizierten Austausch vor Ort. Darum freue ich mich auf die After-Homeoffice-Zeit.

Dani Burg: Für mich persönlich bedeutet die Corona-Zeit eine sehr angenehme Entschleunigung. Wenn ich das Mitleid mit Menschen, die unter der Corona-Zeit leiden, ausblenden kann, geniesse ich die Zeit. In unserer Siedlung haben wir deutlich mehr Kontakt untereinander als in «normalen» Zeiten. Ich pflege trotz den Verpflichtungen und dem Engagement für den Fernunterricht meine Hobbys, lese mehr und erlebe durch das

Wegfallen vieler Termine praktisch keinen Zeitdruck. In einem Café zu essen und Zeitungen zu lesen, ins Kino zu gehen oder eine Velotour mit Auswärtsübernachtungen zu machen, vermisse ich schon. Der Verzicht darauf macht mir aber keine Mühe.

Marianne Keusch: Am Anfang der Corona-Krise war es für mich schlimm. Ich hatte Albträume, ob ich das mit diesem Fernunterricht überhaupt schaffe. Das ist jetzt besser. Was mich sehr beschäftigt und traurig macht, ist, dass ich meine Mutter nicht mehr im Altersheim besuchen darf. Sie ist dort erst seit einem halben Jahr und fühlt sich sehr einsam. Ich bin sehr froh, dass wir in einer Siedlung wohnen und wir ungezwungen unter den Bewohnerinnen und Bewohnern «über die Gasse» Kontakt haben und Gespräche führen können. Das ist schön. Alle sind viel mehr zuhause und haben mehr Zeit zum Schwatzen und sichaustauschen. Ich denke aber auch an jene Menschen, die krank sind oder unter Existenzängsten leben müssen. Ihnen gegenüber – das ist mir sehr bewusst – lebe ich in einer komfortablen Situation.

Mara Hilfiker: Die Agenda ist leergefegt, es besteht ein grosser Freiraum, aber es ist einer, der sich anfühlt, wie wenn ich in einer Glocke, in einem Vakuum wäre, und der mich zeitweise auch lähmt trotz der vielen Zeit, die zur Verfügung steht. Wo steuert diese Welt, unser Leben hin? Aber oft kann ich mich auch befreien und geniesse es, im Drosselweg zu sein, Gespräche mit den Nachbarinnen und Nachbarn zu haben oder mit den Hunden in die Natur hinauszugehen. Und was mich zusätzlich freudig überrascht: wie Kontakte mit Menschen, für die ich mir nie mehr Zeit genommen habe, plötzlich intensiver und tiefer wurden. Das gibt ein sehr beglückendes Gefühl.

Was werden Sie davon in die Zukunft mitnehmen?

Dani Burg: Ich glaube, ich werde künftig meinen Terminkalender etwas weniger füllen und mir bewusst mehr entschleunigte

Phasen gönnen.

Marianne Keusch: Das entschleunigte Leben hat mich im Positiven dazu gebracht, dass für mich das lokale und nachhaltige Leben wieder wichtiger wurde. Ich freue mich auf Kontakte und Begegnungen in der Familie und mit Freunden und nehme mir vor, diese vermehrt und besser zu pflegen.

Rolf Keusch: Was nehme ich mit? Eine Erinnerung an eine Sonnenfinsternis – die hoffentlich bald vorbeigeht.

Mara Hilfiker: Ich werde die Beziehungen, die mir wichtig sind, aktiver und eingehender pflegen, mir Zeit nehmen dafür und noch besser auf die Balance zwischen beruflichem Engagement und privatem Leben achten.

Was wünschen Sie Ihren Schülerinnen und Schülern?

Marianne Keusch: Die Schülerinnen und Schüler mögen mit grossem Selbstvertrauen aus dieser Krise herauskommen, mit dem Gefühl, wir haben es geschafft, in eigener Verantwortung Aufgaben, Aufträge zu erledigen und unser Bestes zu geben. Eine solche Situation gab es noch nie. Alle, die gestärkt da rauskommen, sind bereit, schwierige Situationen zu meistern. Es gibt ein Sprichwort dazu: «Nicht für die Schule lernen wir, sondern für das Leben.» Eine Aussage, die wahrscheinlich gerade jetzt nicht nur eine Floskel ist. Ich wünsche ihnen auch, dass sie den Unterricht nach der Krise mit etwas anderen Augen ansehen, mehr Freude an den Schulstunden haben und sich freuen, wieder im Klassenverband zu arbeiten.

Dani Burg: Ich wünsche den Schülerinnen und Schülern, dass sie sich besser bewusst sind, wer und was ihnen wichtig ist, und dass sie die Fortschritte in ihrer Selbstständigkeit beibehalten können.

Crispino Bergamaschi: Die Studierenden und Mitarbeitenden

sollen gesund bleiben, und ich hoffe, dass sie von dieser Krise auch etwas Positives mitnehmen können.

Mara Hilfiker: Ich hoffe für sie, dass die diffusen Ängste, die wir alle spüren, bei ihnen keine traumatischen Spuren hinterlassen und dass in der Gesellschaft keine Misstrauenskultur entsteht. Vor allem wünsche ich ihnen, dass sie bald wieder einen barrierefreien und unbeschwerten Umgang mit den ihnen vertrauten Menschen erleben dürfen.

Rolf Keusch: Die Schülerinnen und Schüler sollen spüren, dass sie in einer wunderbaren, aber sensiblen Welt leben, und sie mögen die wesentlichen Dinge des Lebens erkennen.

Ein herzliches Dankeschön an die Lehrpersonen vom Drosselweg in Wohlen für die Bereitschaft, über ihre Erfahrungen im Fernunterricht zu berichten. Dank ihnen konnte ein reiches Bild gezeichnet werden, wie Volksschulen und die Fachhochschule Nordwestschweiz auf die Schliessung der Schulen reagiert haben, um den Bildungsauftrag weiter erfüllen zu können, und wie zudem die Schülerinnen und Schüler und sie persönlich mit der schwierigen Zeit umgegangen sind.