DAS AUSMASS IST GEWALTIG

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | Mai 6, 2020

Bravo, Schweizerinnen und Schweizer! Gemeint ist ein Bravo für alle, die hier in der Schweiz leben und arbeiten. COVID-19 hat allein im Aargau einen Viertel der Wohnbevölkerung in die Kurzarbeit gezwungen – aufgefangen durch ein Netz wirtschaftlicher Sicherung. Und kaum jemand hat versucht, aus der Situation unrechtmässigen Nutzen zu ziehen. Beides, Netz und Anstand, macht Freude.

Fast ein Viertel der Wohnbevölkerung bezieht Kurzarbeitsentschädigungen

Der Kanton Aargau zählt aktuell knapp 680’000 Einwohner, und für über 150’000 Menschen wurden im Arbeitsprozess Bewilligungen für Kurzarbeit erteilt. Das zeigt das wahre wirtschaftliche Ausmass des Lockdowns: Gegen ein Viertel der Wohnbevölkerung musste in den letzten Wochen diese Hilfe in Anspruch nehmen. Und zieht man in Betracht, dass sehr viele Aargauerinnen und Aargauer als Pendler in den städtischen Agglomerationen ausserhalb des Kantons tätig sind, dann dürfte der prozentuale Anteil an Kurzarbeitenden noch höher sein.

Diese Zahlen aus dem Aargau bewegen sich mit aller Wahrscheinlichkeit in den anderen Kantonen auf ähnlicher Höhe. Das führt uns die Dimensionen der Not plastisch vor Augen und lässt erahnen, was an wirtschaftlichen und sozialen Problemen zu bewältigen ist, wenn die Ausbreitung des Virus dann einmal gestoppt ist.

Unser Netz an wirtschaftlicher Hilfe ist vorbildlich

Das Netz der wirtschaftlichen Sicherung in Problemlagen mit Kurzarbeit, Überbrückungskrediten und

Erwerbsausfallentschädigungen erweist sich in diesen Tagen und Wochen als Gold wert und ist ebenso vorbildlich wie die im Interview eindrücklich aufgezeigte rasche und unbürokratische Hilfe und Unterstützung durch den Staat.

Die Arbeit und die gezeigte enorme Leistung des Amtes für Wirtschaft und Arbeit im Kanton Aargau, der kantonalen Ausgleichskasse und anderer Amtsstellen – dies beispielhaft auch für die entsprechenden Amtsstellen der anderen Kantone – sind ein eindrücklicher Beleg dafür, wie rasch, effizient und unter uneigennützigem riesigem Einsatz der Mitarbeitenden die Flut der Gesuche bewältigt wurde.

Nur wenige Trittbrettfahrer

Wer gedacht hätte, es würden viele Betriebe die Gunst der Stunde nutzen und sich in der Krisensituation mit falschen Angaben ihnen nicht zustehende Mittel zuschanzen, geht fehl. Es sieht nach den Zahlen im Aargau glücklicherweise danach aus, dass nur wenige Trittbrettfahrer versuchen, Profit aus der Not anderer zu schlagen.

Und jenen schwarzen Schafen, die dies trotzdem tun, wird durch die stattfindenden Nachkontrollen hoffentlich endgültig der Garaus gemacht. Die Bilanz der Gesuche, die abgelehnt werden mussten und zumindest Hinweise auf den Umfang allfälligen Missbrauchs geben, sieht positiv aus. Bravo, Schweizerinnen und Schweizer!

Stolz auf den Service public

Wir hoffen alle, dass wir den Gefahren des Virus bald Herr werden, und danach möge sich auch die Wirtschaft rasch erholen. Einen Grundstein für das Überleben vieler Unternehmen hat der Staat durch die kompromisslose und sofort wirkende Unterstützung und finanzielle Hilfe gelegt.

Er durfte beim Vollzug dieser Massnahmen auf den

uneingeschränkten Einsatz seiner Mitarbeitenden zählen, die absolut eindrückliche Leistungen vollbracht haben. Darauf dürfen wir heute mit Fug stolz sein und uns im Vertrauen bestärken, dass unsere Verwaltungen gewappnet sind und auch künftigen Stürmen trotzen werden.

PLÖTZLICH LAGEN 10’000 GESUCHE AUF DEM TISCH

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | Mai 6, 2020

Stefan Nauer, Teamleiter bei der Amtsstelle Arbeitslosenversicherung des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau, berichtet über die Herkules-Leistung seines Amtes, die zur Bearbeitung der Gesuche um Kurzarbeit nötig war. Ein Interview von Dr. Ruedi Bürgi mit Teamleiter Stefan Nauer.

Am 9. März 2020, also vor ziemlich genau zwei Monaten, sagten Sie in einem Interview in Tele M1, Sie hätten bis jetzt 35 Gesuche erhalten und bereits 33 davon behandelt, wo sonst doch ca. 90 Gesuche pro Jahr zu bearbeiten waren. Da ahnten Sie wohl noch nicht, welche Lawine auf Sie zukam? Wie entwickelten sich diese Zahlen?

Auch für uns kam die rasante Entwicklung im Zusammenhang mit dem Coronavirus überraschend. Wir rechneten aber bereits nach dem ersten Versammlungsverbot Ende Februar 2020 damit, dass sich die Situation im Bereich der Kurzarbeit extrem dynamisch entwickeln würde, und starteten schnell mit Aktionsplänen und verschiedenen Szenarien. Der tägliche Input an neuen

Voranmeldungen von Kurzarbeit stieg innert Tagen von einigen wenigen auf 500. Nach dem Lockdown waren Tageswerte von 800 neuen Gesuchen keine Seltenheit. Normal war gestern! Auch verzeichnete die sofort eingerichtete Hotline und eine direkte E-Mail-Adresse täglich rund 500 Telefon- und rund 100 E-Mail-Eingänge. Es war für uns von Beginn an zentral, den Unternehmen rasch für Fragen zur Verfügung zu stehen.

Normalerweise ist eine einzige Person mit den Anträgen auf Kurzarbeit beschäftigt. Wie schafften Sie es, diese hereinbrechende Flut von Anträgen zu bewältigen und gleichzeitig noch an der Hotline die Unternehmen mit der Fragenbeantwortung zu unterstützen?

Natürlich konnten wir diese immense Flut von Anträgen und Anfragen nur mit zusätzlichen Ressourcen bewältigen. Dabei konnten wir schnell und unkompliziert auf die Hilfe von über 60 Mitarbeitenden der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV bei der Gesuchsbearbeitung zählen. Und die Hotline wurde von über 30 Mitarbeitenden aus verschiedensten Kantonsabteilungen unterstützt. Insgesamt wurden bis gegen Ende April 2020 über 10’000 Bewilligungen für über 150000 Arbeitnehmende erteilt und rund 8’000 Telefone und 2’000 E-Mail-Anfragen beantwortet.

Ist es richtig, dass in dieser Situation für keinen der Beschäftigten des Amtes für Wirtschaft und Arbeit die vertragliche Arbeitszeit ein Thema war? Wie sah Ihre persönliche Arbeitswoche in zeitlicher Hinsicht aus?

Krisensituationen bedürfen grosser Anstrengungen in Sachen Planung, Organisation und Steuerung. Entsprechend sah auch meine zeitliche Belastung aus. Vor allem das Kernteam unserer Amtsstelle leistete massiv Überzeit, und in den kritischen März- und April-Wochen wurden Samstage meist im Büro oder im

Homeoffice verbracht. Meine Arbeitszeit erreichte oft 12 Stunden oder mehr.

In welcher Zeitspanne erhielten die Gesuchsteller durchschnittlich vom Eingang ihrer Gesuche her den Entscheid?

Wir dürfen im Kanton Aargau stolz darauf sein, dass wir dank sofort angepassten Prozessen und dem überdurchschnittlichem Einsatz der Mit arbeitenden unsere Zielsetzungen von rascher und unkomplizierter Unterstützung der Aargauer Unternehmen sehr gut erreichen konnten. Bis zum Lockdown Mitte März 2020 lag die Bearbeitungszeit (von Anträgen ohne zusätzliche Abklärungen) vom Eingang einer Voranmeldung bis zum Entscheid bei 48 Stunden. Zu Spitzenzeiten Ende März 2020 bei 5 Arbeitstagen und dann vor Ostern wieder bei erfreulichen 48 Stunden.

Allerdings stehen wir nun vor der nächsten Herausforderung: Die Unternehmen müssen bei der Arbeitslosenkasse ihre Gesuche zur Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigung einreichen. Wir haben in den letzten Tagen die personellen Ressourcen bei der Arbeitslosenkasse aufgestockt und werden auch die Prozesse noch weiter optimieren, um die zu erwartende Flut von Anträgen bewältigen zu können. Uns ist es sehr wichtig, dass die Unternehmen so rasch wie möglich ihr Geld erhalten.

Wie ist der Stand heute? Wie viele Gesuche gehen jetzt noch ein?

Es gehen noch jeden Tag rund 100 neue Gesuche von Kurzarbeit ein, die wir innert 2 Tagen entscheiden.

Worauf sind die Gesuche inhaltlich durch Sie zu prüfen? Haben Sie die Beurteilung in Zweifelsfällen eher streng oder wohlwollend vorgenommen?

Die Kurzarbeit bezweckt ja die Sicherung von Arbeitsplätzen.

Bei dieser Menge von Gesuchen in kürzester Zeit müssen natürlich Prioritäten gesetzt werden. Entsprechend war es für die Aargauer Unternehmen wichtig, mit einem schnellen Entscheid von unserer Amtsstelle wenigstens Planungssicherheit in dieser schwierigen Zeit zu erhalten. Dass dabei die Detailprüfung gewisse Abstriche erfährt, ist der Situation geschuldet. Aber wir haben in Abgleich mit den Vorgaben der Aufsichtsbehörde SECO Checklisten und Entscheidungshilfen definiert, wonach wir jedes Gesuch nach einheitlichen Kriterien einzeln geprüft haben. Damit können wir trotz der aussergewöhnlichen Situation eine verhältnismässige Qualität sicherstellen.

Macht Ihnen der Umstand, dass an jedem Gesuch wirtschaftliche Schicksale von Menschen und Unternehmungen hängen, persönlich dann und wann zu schaffen?

Meinen Mitarbeitenden und mir macht die ganze Wirtschaftssituation zu schaffen und natürlich auch Einzelschicksale. Es kam nicht selten vor, dass wir Anlaufstelle für verzweifelte Unternehmen waren, weinende Kleinunternehmer oder Selbstständigerwerbende ohne Perspektive. Das geht an die Substanz. Aber die schöne Seite an unserer Aufgabe ist auch, tagtäglich den Unternehmen helfen zu können, indem man ihnen schnell, verständlich und verlässlich Orientierung in dieser schwierigen Zeit geben kann.

Wie viele Gesuche mussten abgewiesen werden? Hat es darunter viele Härtefälle von Unternehmen, die Unterstützung nötig hätten, deren Gesuche aber von Gesetzes wegen nicht bewilligt werden konnten?

Wir haben rund 200 Gesuche ganz oder teilweise abgelehnt, was nur rund 2% aller Voranmeldungen entspricht. Ob es sich dabei um Härtefälle handelt, kann ich nicht beurteilen. Man muss aber berücksichtigen, dass der direkte Kausalzusammenhang

zwischen den verkürzten Arbeitszeiten und den behördlichen Massnahmen wegen des Coronavirus rasch gegeben ist. Zudem hat der Bundesrat im Bereich der Kurzarbeit oder auch neu der Erwerbsausfallentschädigung sehr viele Erleichterungen für Personengruppen geschaffen. Damit werden sich die Härtefälle aus Sicht ablehnender Entscheide in Grenzen halten.

Wie sieht es mit Anträgen für öffentlich-rechtliche Angestellte aus? Besteht da auch ein Anspruch?

Der Zweck der Kurzarbeitsentschädigung besteht darin, das wirtschaftliche Risiko eines Arbeitsplatzverlustes infolge der dem Betrieb eigenen Risiken (Konkurs, Schliessung des Betriebs) auszugleichen. Entscheidend ist, ob durch die Zusprechung einer Entschädigung kurzfristig eine Entlassung verhindert werden kann. In der Regel sind die Anspruchsvoraussetzungen für Kurzarbeitsentschädigung bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern nicht gegeben, da sie kein eigentliches Betriebsrisiko tragen.

Gibt es auf der anderen Seite auch viele aussichtslose Gesuche resp. solche von Unternehmen, die von der Situation profitieren wollen? Mit anderen Worten: Wie steht es um die Moral der Aargauer aus einer Gesamtsicht der Gesuche?

Wir konnten – soweit dies aufgrund der administrativ massiv vereinfachten Voranmeldungs- und Abrechnungsgesuche überhaupt feststellbar war – bis anhin nicht viele offensichtliche Missbrauchsfälle feststellen. Aber natürlich wird es in der Masse schwarze Schafe geben, die z.B. beim Deklarieren der Ausfallstunden gegenüber der Arbeitslosenkasse falsche Angaben machen werden. Es wird aber Nachkontrollen geben, die solches Verhalten aufdecken werden.

Wie fielen die Reaktionen der Bürgerinnen und Bürger aus?

Ich bringe immer wieder das mehr als eindrückliche Beispiel der Reklamationen, die auf meinem Tisch gelandet sind. Ganze zwei Arbeitgeber (!!) waren mit unseren Dienstleistungen nicht zufrieden, das sagt alles aus bei diesen Zahlen, die wir bewältigt haben. Auf diesen Leistungsausweis bin ich extrem stolz. Wir haben in den letzten Wochen auch immer wieder sehr viel Verständnis von allen Seiten für unsere anspruchsvolle Situation im Vollzug gespürt. Diese Wertschätzung gab uns tagtäglich wertvolle Energie.

Worauf – ausser auf ein paar verdiente zusätzliche Freitage – freuen Sie sich am meisten in den nächsten Wochen und Monaten?

Dass unsere Mitarbeitenden, die einen riesen Job gemacht haben, wieder in einen normalen Arbeitsrhythmus zurückkehren können und Achtsamkeit mit sich selbst einkehrt.

«Zusammen schaffen wir es!»

Zusatzfragen an Giovanni Pelloni, stellvertretender Leiter des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau.



Was sagen Sie zur Leistung, die Ihre Mitarbeitenden vollbracht haben?

Wir – und da spreche ich auch für Thomas Buchmann, dem Leiter des AWA – sind sehr stolz auf unsere Mitarbeitenden. Die

Bereitschaft, den Kolleginnen und Kollegen zu helfen, war beeindruckend. Schön war auch zu sehen, dass trotz des grossen Einsatzes der Spass nicht zu kurz kam und die Stimmung heiter war. Man hat richtig gemerkt, dass ein Zusammengehörigkeitsgefühl aufkam – «zusammen schaffen wir es»!

Waren Sie in der Planung auf ein solches Szenario vorbereitet? Ohne Konzept wäre die Bewältigung einer solchen Masse von Gesuchen organisatorisch und von der Infrastruktur her wohl gar nicht möglich gewesen.

Auf ein solches Szenario kann man sich gar nicht vorbereiten. Wir hatten in der Vergangenheit zwar immer wieder kleinere Vorkommnisse, bei denen wir Personal von einem Bereich bzw. einem RAV in ein anderes verschieben mussten, um auszuhelfen, aber bei weitem nicht in diesem Ausmass. Die eingehende Post bzw.das Scanning musste physisch vor Ort erledigt werden. Die Verfügungen konnten dezentral vom Arbeitsplatz im Büro oder aus dem HomeOffice erledigt werden. Wir mussten die Situation täglich analysieren und entsprechend agieren. Geholfen hat sicher auch, dass der Betrieb in den RAV wegen der ergriffenen Corona-Massnahmen eingeschränkt war, so waren viele Personalberatende relativ schnell verfügbar. Von der Infrastruktur her war ich überrascht, wie rasch letztlich das flächendeckende Homeoffice möglich wurde und wie stabil die Verbindung grossmehrheitlich funktioniert hat. Ein Dank geht hier auch an die IT des AWA und auch des Kantons.

Wie schätzen Sie unter der Annahme, dass die Wirtschaft in den nächsten Wochen und Monaten wieder angekurbelt werden kann, die Entwicklung bei den Arbeitslosenzahlen ein? Werden Sie dann gleich nochmal massiv belastet werden?

Mit einem solchen Szenario ist leider zu rechnen. Die neuesten

Konjunkturdaten sind düster, und die Zahl der Stellensuchenden dürfte erheblich steigen. Wir alle hoffen, dass der Konjunktureinbruch «V-förmig» ausfallen und bereits im nächsten Jahr eine Erholung stattfinden wird. Wir rechnen aber mit deutlich höheren Stellensuchendenzahlen, werden als Folge davon neue Personalberatende auf allen RAV einstellen und auch bei der Arbeitslosenkasse zur Gewährleistung der Auszahlung der Arbeitslosenentschädigung Aufstockungen vornehmen.

DIE KRISE ALS SÄURETEST

geschrieben von Fabian Schambron | Mai 6, 2020

Glosse. Die Echtheit mancher Edelmetalle lässt sich mittels Säure feststellen. Ähnlich solchen Säuretests legen Krisen die Stärken und Schwächen einer Gesellschaft frei – so auch die Corona-Pandemie. Zeit für eine Zwischenbilanz.

Manche Menschen wachsen an Krisen, andere zeigen sich von ihrer schlechtesten Seite. Ich zum Beispiel erhole mich von der Bildschirmarbeit, indem ich mich mit einer Dose Bier an den Fluss setze und Joggern zuschaue. Persönliches Wachstum habe ich auf die Zeit nach der Pandemie verschoben. Bewegung auch. Immerhin gehen auch andere nicht gerade souverän mit der Corona-Krise um.

Jener Herr zum Beispiel, der dem Supermarkt-Personal erklärt, wie «saublöd» es doch sei, sich an die «willkürlichen» und «überflüssigen» Vorgaben zu halten. Für ihn ist klar: Der Kassier in der Aarauer Innenstadt ist persönlich schuld an der globalen Krise. Der wütende Herr, denke ich mir beim Broccoli-Aussuchen, sieht wohl einfach nicht so gut. Er und seinesgleichen könnten sich die Augen desinfizieren,

vielleicht hilft das ja. Entsprechendes Mittel hat es im Seifenspender beim Ausgang.

Andere sind nicht wütend, denn sie wissen längst, was los ist: eine Verschwörung. Der Bundesrat werde von jenen Ausserirdischen ferngesteuert, die in der Antarktis eine goldene Pyramide bauten, in der Elvis seit seinem «Tod» wohne. Und weil die Pandemie eine Verschwörung ist, kann man über Ostern auch ruhig ins Tessin fahren. Naturalmente sind dann die Aliens schuld, wenn man in der Notaufnahme eines überfüllten Spitals nicht mit jener Unterwürfigkeit behandelt wird, die einem stolzen Rustico-Besitzer doch gebührt.

Es gibt auch rührende Momente. Zum Beispiel merken Leute, die sich seit Jahrzehnten gegen bessere Löhne im Pflegebereich einsetzen, dass der junge Herr mit der Hand am Beatmungsgerät ganz sympathisch dreinschaut. Natürlich wird nach der Genesung behauptet, die Steuern, die man spare, seien zwei, drei geschlossene Spitäler wert, aber vielleicht bekommt die neoliberale Doktrin ja doch den einen oder anderen Riss.

Die Krise kehrt neben dem Übelsten auch das Beste unserer Gesellschaft hervor. Dazu gehört vieles, was in besseren Zeiten schlechtgeredet wird. Der öffentliche Dienst, zum Beispiel. Wer findet, jetzt gehe schon nichts mehr, solle sich das Ganze ohne öffentlichen Verkehr, ohne Spitäler, Alterswohnheime, Kindertagesstätten, funktionierende Gemeindeverwaltung und so weiter vorstellen. Nichts stünde stiller.

Was unter normalen Umständen selbstverständlich scheint, wird stärker wahrgenommen. Die Polizistin zum Beispiel, die stundenlang irgendwelchen Unbelehrbaren Social Distancing erklärt, oder der Gemeindearbeiter, der sich auch ums menschenleere Dorf kümmert. Das ist wichtig. Irgendwer muss schliesslich die roten, aber bestens desinfizierten Augen des wütenden Herrn behandeln, den siechen Tessin-Urlauber rückführen und die Steuererklärung des hospitalisierten

Sparfuchses entgegennehmen. Wer, wenn nicht wir?

Arbeiten im Notstandsmodus

geschrieben von Dr. Corinne Saner | Mai 6, 2020

Niemand hätte gedacht, dass das Jahr 2020 von kriegerischen Ereignissen geprägt sein wird. Den Krieg erklärt hat uns ein Feind, der so klein ist, dass man ihn von blossem Auge gar nicht sieht. Ein Virus names Corona. Es hat innerhalb von zwei bis drei Monaten weltweit das menschliche Leben aus den Fugen gebracht. Auch unser Arbeitsleben. Das Virus ist nach wissenschaftlichen Erkenntnissen hoch ansteckend, führt bei 20% der Infizierten zu einem schweren Verlauf bis hin zum Tod. Dass der Bundesrat gestützt auf Notrecht das öffentliche Leben massivst einschränkt und nicht nur Gastrobetriebe, kulturelle Veranstaltungen und Läden, sondern auch die Schulen und Universitäten schliesst, ist schier unglaublich. Im ganzen Notstandsstrudel versucht das öffentlich-rechtlich angestellte Personal von Bund, Kantonen und Gemeinden den Service public so weit wie möglich aufrechtzuerhalten. Wie im Privatrecht stellen sich auch für das öffentlich-rechtliche Personal diverse juristische Fragen.

Muss man trotz Ansteckungsgefahr zur Arbeit?

Ja. Diese Frage stellt sich vor allem für die Mitarbeitenden im Gesundheitswesen, aber auch für alle anderen Angestellten mit Tätigkeiten, zu denen der Kontakt mit anderen Menschen zwangsläufig gehört. Der Arbeitgeber muss aufgrund seiner Fürsorgepflicht dafür sorgen, dass das gesundheitliche Risiko für seine Angestellten möglichst gering ist. Im Pflegebereich muss er deshalb z. B. für die Mitarbeiter genügend

Desinfektionsmittel, Mundschutz, Handschuhe und Schutzanzüge bereitstellen. Der Arbeitnehmer ist seinerseits verpflichtet, trotz Angst vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus die Arbeit am vertraglich vereinbarten Arbeitsort zu leisten. Er darf nicht einfach zu Hause bleiben. Dies wäre sogar ein sachlicher Kündigungsgrund.

Weil es sich bei Corona um ein höchst ansteckendes Virus mit möglicherweise tödlichen Folgen handelt, darf der Angestellte aber verlangen, dass er Homeoffice leisten kann, sofern sich seine Tätigkeit dafür eignet und der Arbeitgeber technisch dazu in der Lage ist, Homeoffice zu ermöglichen.

Auch Angestellte, die zu einer Risikogruppe gehören?

Für Mitarbeitende mit Erkrankungen wie Diabetes, Krebs, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und ähnlichen Krankheiten, welche das Immunsystem schwächen, ist die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ganz besonders gefordert. Er muss sicherstellen, dass durch bereitstehende Desinfektionsmittel die Hygieneempfehlungen eingehalten werden können, und vor allem muss die Mindestdistanz von 2 Metern Abstand zu anderen Personen rigoros gewährleistet sein. An vielen Arbeitsstellen wird dies schwierig. Nachdem Virologen der Auffassung sind, dass das Virus auch in der Luft für eine gewisse Zeit überleben und so übertragen werden kann, kann Arbeiten für Angehörige einer Risikogruppe zur Lebensgefahr werden. Das darf ihnen der Arbeitgeber nicht abverlangen. Wenn sich die Tätigkeit für Homeoffice eignet, darf der Arbeitgeber dies von den Risiko-Arbeitnehmern verlangen. Ist die Tätigkeit dafür nicht geeignet oder der Arbeitgeber technisch nicht dazu in der Lage, Homeoffice zu ermöglichen, ist der Angestellte von der Arbeitspflicht befreit. Er kann bzw. muss zu Hause bleiben. Weil es sich um eine unverschuldete Arbeitsverhinderung handelt, die in der Person des Angestellten liegt, hat er Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Darf der Vorgesetzte Angestellte wegen Corona nach Hause schicken?

Ja. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann gebieten, dass er einen Mitarbeiter, bei dem z.B. der Verdacht auf eine Infektion besteht, nach Hause schickt. Der Mitarbeiter hat in diesem Fall aber Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Darf der Arbeitgeber Ferien- oder Kompensationstage abziehen?

Besteht die Gefahr, dass sich ein Mitarbeiter infiziert hat, muss der Arbeitgeber die übrigen Mitarbeiter vor Ansteckung schützen und den Infizierten – bei voller Lohnfortzahlung – nach Hause schicken. Die Pflicht zur vollen Lohnfortzahlung kann der Arbeitgeber nicht auf den Angestellten überwälzen, indem er ihm Ferientage oder bereits geleistete Überstunden streicht. *Überstunden* sind grundsätzlich mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Dafür müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen, nicht nur über den Grundsatz der Kompensation, sondern auch über deren Zeitpunkt und Dauer. So wie der Arbeitnehmer nicht eigenmächtig einfach Überstunden kompensieren darf, so wenig darf der Arbeitgeber gegen den Willen des Arbeitnehmers Kompensation befehlen, um seine Lohnfortzahlungspflicht zu reduzieren. Bei *Ferien* ist der Fall noch eindeutiger: Sie dienen der Erholung des Arbeitnehmers und nicht der Reduktion der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.

Hat der Angestellte ein Recht auf Homeoffice?

Ja, sofern seine Tätigkeit sich dafür eignet und der Arbeitgeber technisch und betrieblich dazu in der Lage ist, im konkreten Fall Homeoffice zu ermöglichen. Umgekehrt darf der Arbeitgeber zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter

Homeoffice auch gegen deren Willen anordnen. Es darf dabei nicht übersehen werden, dass durch Homeoffice *zusätzliche Kosten anfallen,* angefangen von Telekommunikationskosten über Stromkosten, Büroeinrichtung bis hin zu Arbeitsmaterial. Das Tragen dieser Kosten sollte auf jeden Fall mit dem Arbeitgeber geregelt sein: Alle laufenden Kosten sowie die Anschaffung, Reparatur bzw. Aktualisierung von Geräten, Software etc. für das Homeoffice sind *vollumfänglich vom Arbeitgeber* zu tragen.

Ein besonderes Augenmerk ist auf die *Arbeitszeiterfassung* zu richten, weil nur so die Einhaltung von Bestimmungen gegen die Überarbeitung wie die Einhaltung von Pausen und Höchstarbeitszeiten geprüft werden kann. Auch die Erreichbarkeit der Arbeitnehmenden im Homeoffice darf nicht so ausgestaltet sein, dass dieser rund um die Uhr erreichbar zu sein hat.

Eine arbeitnehmerfreundliche Regelung von Homeoffice in der Corona-Krise muss auf jeden Fall vorsehen:

- dass der Arbeitnehmer für Auslagen wie Telekommunikationskosten ebenso entschädigt wird wie für Arbeitsgeräte und Material;
- dass das Zeitfenster, in welchem die Arbeit verrichtet werden kann, so weit wie möglich gefasst wird;
- dass die Arbeitszeit nach Beginn, Unterbruch und Ende detailliert erfasst wird und
- dass die Erreichbarkeit des Angestellten zeitlich begrenzt wird.
- Und selbstverständlich ist ihm bei unverschuldeter Verhinderung an der Verrichtung von Arbeit wegen Krankheit, Unfall, Ferien, Militär etc. im Umfang der zu definierenden Sollarbeitszeit eine Zeitgutschrift zuzubilligen.

Besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub für

die Betreuung von Kindern, wenn Schulen und Kitas geschlossen haben?

Ja. Das Arbeitsgesetz und auch viele öffentlichrechtliche Personalgesetzgebungen sehen für die Betreuung von erkrankten Kindern pro Kind und Ereignis drei Tage bezahlten Urlaub vor, welche ausreichen sollen, die weitere Betreuung des Kindes zu organisieren. Diese Regelung ist für die Arbeitswelt «im Normalbetrieb» vorgesehen und nicht «Corona-tauglich». In der CoronaKrise ist nicht die Betreuung einzelner erkrankter Kinder zu organisieren, sondern alle schulpflichtigen Kinder sind wegen der pandemiebedingten Schliessung der Schulen auf e einen Schlag zu Hause, weil auch die Kindertagesstätten geschlossen wurden und die Grosseltern einer Risikogruppe angehören und eben gerade nicht für die Betreuung angefragt werden sollen.

In dieser flächendeckenden Notstandssituation ist die «Normalbetriebs-Regelung» nicht situationsangemessen. Kann die Kinderbetreuung aufgrund der Schliessung von Schulen, Kinderkrippen und sonstiger Betreuungseinrichtungen nicht mehr gewährleistet werden, sollen Angestellte so lange zu Hause ihren Elternpflichten nachgehen können, wie dies zur Organisation einer Betreuungsalternative erforderlich ist. In dieser Zeit haben sie Anspruch auf volle Lohnzahlung, sind umgekehrt aber zur Leistung von Homeoffice verpflichtet, sofern sich ihre Tätigkeit technisch und betrieblich dafür eignet.

Personalrechtliche Einzelfragen rund um Covid-19

geschrieben von Dr. Michael Merker | Mai 6, 2020

Noch nie hatten wir so viele personalrechtliche Fragestellungen zu beurteilen wie in den letzten Wochen. Das erstaunt tatsächlich niemanden. Schwerpunktmässig wurde gefragt, ob man Homeoffice verlangen kann, ob man als Zugehöriger zu einer Risikogruppe zu Hause bleiben kann, ob man seine bereits gebuchten Ferien verschieben kann, ob Lohn gezahlt werden muss, wenn man wegen der Kinder zu Hause bleiben muss, ob man ganz andere Arbeit verrichten muss als vereinbart und wie der Lohn berechnet wird, wenn das Pensum sehr unregelmässig ist. Unsere Antworten:

Ferienbezug

Frage: Müssen bereits vereinbarte Ferien bezogen werden, auch wenn keine Reisemöglichkeit ins Ausland besteht? Eine Mitarbeiterin hat Frühlingsferien eingegeben, sie kann nun aber ihre gebuchte Rundreise nicht antreten. Kann der Arbeitgeber darauf bestehen, dass die Mitarbeiterin die Ferien trotzdem bezieht?

Wer Ferien eingegeben hat, muss diese im Grundsatz beziehen. Dass der betroffene Arbeitnehmende nicht an den Ort verreisen kann, den er für seine Ferien vorgesehen hat, ist kein Problem des Arbeitgebers, sondern ausschliesslich des Arbeitnehmers. Dies folgt relativ klar aus der Risikosphärentheorie. Anders gesagt: Auch bei einer Fehlbuchung etwa durch ein Reisebüro (Flug und Hotel wurden gar nicht gebucht) trägt der Arbeitnehmende das Risiko, die Ferien nicht so verbringen zu können, wie er sich das vorgestellt hat.

Die Ferien dienen der Erholung. Die Gerichte werden in solchen Fällen entscheiden, dass Erholung auch im Rahmen eines Ferienaufenthalts zu Hause mit Wanderungen, Spaziergängen oder Ähnlichem erreicht werden kann. Ich sehe im Moment keine nachhaltigen Gründe, weshalb diese Ferien kurzfristig zulasten des Arbeitgebers abgesagt werden können. Es ist klar, dass dies für den einzelnen unbefriedigend ist, aber er hat die Risiken nicht optimaler Ferien selber zu tragen.

Bei der Festlegung der Ferien ist auf die Interessen des Arbeitnehmenden wie auch des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. Aus der Sicht des Arbeitgebers gibt es durchaus auch Interessen, dass die Ferien trotz der Corona-Krise «üblich» bezogen werden; verzichten alle Mitarbeitenden nun auf Ferien, kommt es zu Engpässen, wenn die Verwaltungen wieder vollständig hochgefahren werden. Dieses Interesse wird ein Arbeitgeber im Rahmen der vorliegenden Argumentation immer geltend machen können.

Arbeitnehmer gehört der Risikogruppe an

Frage: Kann ein Mitarbeitender, der zur Risikogruppe gehört, zu Hause bleiben, wenn er mit Arztzeugnis belegt, dass er zur Risikogruppe gehört?

Nein. Der Bund hat die Regeln wieder geändert. Für einen Mitarbeiter aus der Risikogruppe gilt gemäss Art. 10c Covid-19-Verordnung 2 Folgendes:

> *1 Arbeitgeber ermöglichen ihren besonders gefährdeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ihre Arbeitsverpflichtungen von zu Hause aus zu erledigen. Sie treffen zu diesem Zweck die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen.*
>
> *2 Können Arbeitstätigkeiten aufgrund der Art der Tätigkeit oder mangels realisierbarer Massnahmen nur am üblichen*

Arbeitsort erbracht werden, so sind die Arbeitgeber verpflichtet, mit geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen die Einhaltung der Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und sozialer Distanz sicherzustellen.

3 Ist es besonders gefährdeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht möglich, im Rahmen der Absätze 1 und 2 ihre Arbeitsverpflichtungen zu erledigen, so werden sie vom Arbeitgeber unter Lohnfortzahlung beurlaubt.

4 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen ihre besondere Gefährdung durch eine persönliche Erklärung geltend. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen.

Kann der besonders gefährdete Arbeitnehmer die Arbeit von zu Hause aus erbringen, hat er Anspruch darauf, dass die geeigneten technischen Massnahmen getroffen werden und Homeoffice möglich ist. Er muss dann zwar arbeiten, aber nicht im Betrieb.

Erlaubt die Art der Tätigkeit kein Homeoffice oder sind die technischen Massnahmen so schnell nicht umsetzbar, muss der Mitarbeitende im Betrieb anwesend sein, sofern die Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und soziale Distanz eingehalten werden können. Hygiene und soziale Distanz bedeutet, dass die Möglichkeit bestehen muss, die Hände zu waschen (das dürfte regelmässig der Fall sein), das Bereitstellen von Desinfektionsmitteln wohl auch und, besonders wichtig, die Sicherstellung, dass jederzeit eine Distanz von zwei Metern zum nächsten Mitarbeiter eingehalten werden kann. Ist das nicht der Fall, muss der besonders gefährdete Arbeitnehmer nicht arbeiten (und es kann der Betrieb geschlossen werden, wenn er es trotzdem tut).

Wie ist vorzugehen, wenn der Mitarbeitende glaubt, die Regeln seien nicht eingehalten? Der Arbeitgeber ist aufzufordern, sein Konzept offenzulegen, wie diese Regeln eingehalten

werden. Blosse Lippenbekenntnisse reichen da nicht aus, man muss schon sehen, dass dem Bundesrecht entsprochen werden kann. Kann die Distanz eingehalten werden, besteht *Arbeitspflicht.* Wer dann trotzdem nicht kommt, riskiert eine Kündigung und die Einstellung der Lohnzahlungen.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch das Merkblatt für Bauarbeiten des SECO in der Fassung vom 19. März (weil sich dort die Fragestellung akzentuiert stellt):

Sind alle besonders gefährdeten Mitarbeiter darüber informiert, zu Hause zu bleiben?	☐	Besonders gefährdete Personen zu Hause bleiben. Der Arbeitgeber beurlaubt besonders gefährdete Personen, falls eine Arbeit von zu Hause aus nicht möglich ist. Der Arbeitgeber bezahlt den Lohn weiter.

Fassung vom 19. März 2020

Diese Fassung *gilt aber nicht mehr* und ist durch eine neue ersetzt worden, was aufschlussreich ist:

Werden besonders gefährdete Personen durch Massnahmen am Arbeitsplatz ausreichend geschützt?	☐	☐ Als besonders gefährdeten Personen gelten Personen ab 65 Jahren und Personen, die insbesondere folgende Erkrankungen aufweisen: Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen, Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen, Krebs Bei Beschäftigung auf Baustellen von besonders gefährdeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind die Arbeitgeber verpflichtet, mit geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen die Einhaltung der Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und sozialer Distanz sicherzustellen.

Damit ist *Stand heute* klar, dass auch gefährdete Personen *nicht* der Arbeit fernbleiben können, es sei denn, sie seien krank oder es wäre Homeoffice möglich oder der Arbeitgeber halte sich nicht an die Bundesvorgaben.

Zu viel oder zu wenig Arbeit

Frage: Was passiert, wenn einfach zu wenig Arbeit da ist oder ein Teil der Mitarbeitenden sehr viel

Arbeit hat, der andere Teil aber nichts zu tun hat?

Im Grundsatz ist das so: Wenn der Arbeitgeber keine Arbeit zur Verfügung stellen kann, befindet er sich im Annahmeverzug, muss also den Lohn trotzdem bezahlen. Aus der Treuepflicht des Arbeitnehmenden gegenüber seinem Arbeitgeber kann aber abgeleitet werden, dass der Arbeitnehmende auch zu anderen Aufgaben verpflichtet werden kann als im Arbeitsvertrag beschrieben. In besonderen Zeiten wie der vorliegenden dürfte dieses Weisungsrecht weitergehen als zu normalen Zeiten. Die Art der Arbeit, die als zumutbar angesehen werden muss, ist im Einzelfall zu prüfen. Es ist davon auszugehen, dass relativ weitgehend andere Arbeiten angeordnet werden können.

Die öffentlichen Arbeitgeber sind überdies dabei, solche Folgen über Notverordnungsrecht vorzusehen, mit der Folge, dass Mitarbeiter auch in anderen Abteilungen eingesetzt werden können. Im Einzelfall wird zu prüfen sein, ob die Anordnung verhältnismässig ist oder nicht.

Kinderbetreuung statt Homeoffice

Frage: Wie müssen sich Mitarbeiter verhalten, die zwar Arbeit haben, wegen der Betreuung der Kinder aber nicht die volle Arbeitszeit im Homeoffice leisten können?

Wer dauerhaft die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung nicht erbringen kann, der verletzt den Arbeitsvertrag. Aber: Gestützt auf das Arbeitsgesetz sind für die Betreuung von Kindern drei Tage freizugeben, unter voller Lohnzahlung. Danach ist im Grundsatz kein Lohn mehr geschuldet. Die Kompensation von Überstunden ist eine Lösung, auch der (was in den Kantonen angedacht wird) teilweise oder stundenweise Bezug von Ferien ist eine Möglichkeit. Da ist von beiden Seiten Flexibilität gefragt.

Der Bund hat auf dieses Problem bereits reagiert, und die Eltern haben Anspruch auf eine Entschädigung, wenn sie ihre Erwerbsarbeit wegen des Ausfalls der Fremdbetreuung ihrer Kinder unterbrechen müssen. Das steht in der Verordnung über Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Coronavirus wie folgt:

Art. 2 Anspruchsberechtigte

[1] Anspruchsberechtigt sind Eltern mit Kindern bis zum vollendeten 12. Altersjahr und weitere Personen, sofern sie folgenden Voraussetzungen erfüllen:

a. Sie müssen aufgrund von behördlichen Massnahmen gemäss den Artikeln 35 und 40 des Epidemiengesetzes vom 28. September 2012[3] (EpG) im Zusammenhang mit der Coronaepidemie (COVID-19) die Erwerbstätigkeit unterbrechen:
   1. infolge Ausfalls der Fremdbetreuung ihrer Kinder; oder
   2. infolge Quarantäne.
b. Im Zeitpunkt der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit sind sie:
   1. Arbeitnehmende im Sinne von Artikel 10 ATSG[4]; oder
   2. Selbstständigerwerbende im Sinne von Artikel 12 ATSG.

Der Wortlaut ist nicht ganz eindeutig. Man weiss nicht so genau, ob bei *Schulschliessungen* ein Unterbruch der *Fremdbetreuung* vorliegt. An sich ist davon ausgegangen, dass dies nicht der Fall ist, weil Fremdbetreuung eher den privaten Aspekt betrifft als die öffentliche Schule. Das hätte zur Folge, dass mit «Fremdbetreuung» nicht die Betreuung durch die Schule gemeint ist, sondern effektiv die Betreuung durch privat engagierte Betreuungspersonen, die wegen der Epidemie ausfallen.

In den Erläuterungen zur Verordnung über Massnahmen bei Erwerbsausfall im Zusammenhang mit dem Coronavirus vom 20. März 2020 steht Folgendes:

Art. 2 Anspruchsberechtigte Anspruch auf die Entschädigung haben Eltern mit betreuungsbedürftigen Kindern sowie Personen, die sich aufgrund ärztlicher Anordnung in Quarantäne befinden. Als betreuungsbedürftig gelten Kinder bis zum vollendeten 12.

Altersjahr. Die Anspruchsberechtigung setzt ein Kindsverhältnis nach Artikel 252 ZGB voraus. Der Zivilstand der Eltern ist hingegen nicht von Belang.

Eine weitere Anspruchsvoraussetzung ist die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit. Diese muss aufgrund des Ausfalls der Fremdbetreuung der Kinder oder aufgrund der angeordneten Quarantäne erfolgen.

Kann die Erwerbsarbeit von zu Hause aus verrichtet werden (Homeoffice), gilt dies nicht als Erwerbsunterbruch, und es besteht kein Anspruch. Da während der Schulferien Schulen geschlossen sind und die Betreuung während dieser Zeit ohnehin anders organisiert werden muss, wird für Schulund Kindergartenkinder während der Schulferien keine Entschädigung ausgerichtet. Hätte die Betreuung während der Schulferien von einer gefährdeten Person gemäss Artikel 2 Absatz 5 wahrgenommen werden sollen, wird die Entschädigung nicht eingestellt und der Anspruch besteht weiter.

Diese Differenzierung in den Erläuterungen hat zur Folge, dass offenbar *die Betreuung in der Schule* bzw. dann die *unterbleibende Betreuung der Schule als Ausfall der Fremdbetreuung gilt.* Es ist deshalb zu prüfen, ob die Mitarbeitenden mit Kindern, die aus Betreuungsgründen nicht mehr zur Arbeit erscheinen können oder wollen und deren Anwesenheit eigentlich erforderlich ist, weil Homeoffice nicht optimal funktioniert, diese Entschädigung in Anspruch nehmen können.

Lohn bei schwankendem Pensum

Frage: Welcher Lohn wird entschädigt, wenn das Pensum Schwankungen unterworfen ist oder wenn unter dem Jahr (regelmässig, aber uneinheitlich) Zusatzaufgaben erledigt werden mussten?

Zu entschädigen ist, was normalerweise angefallen wäre und

Bestandteil der vereinbarten Arbeit ist, nicht aber, was zusätzlich und vor allem *neu* ist.

Allerdings gilt gemäss herrschender Lehre und Rechtsprechung (wenn auch für das OR; das dürfte aber gestützt auf die Verweisungskaskade im öffentlichen Personalrecht in den meisten Fällen Anwendung finden) Folgendes: Die Lohnzahlungen des Arbeitgebers können aus verschiedenen Gründen Schwankungen unterworfen sein, sei es, dass die Lohnhöhe durch Zulagen oder Zuschläge (etwa für Nachtdienst oder Pikettdienst) zu einem schwankenden Lohn führt, sei es, weil zwar die Lohnhöhe pro Zeiteinheit vereinbart wurde, nicht jedoch das Arbeitsvolumen. Dies ist vor allem bei der unregelmässigen Teilzeitarbeit sowie dem aufgabenorientierten Arbeitsverhältnis der Fall.

Zur Berechnung dieses Lohns gibt es zwei Prinzipien:

- *Lohnausfallprinzip*: Hier wird konkret berechnet, was der Arbeitnehmer in der Periode, wäre er nicht ausgefallen (im vorliegenden Fall wäre der Arbeitgeber nicht im Annahmeverzug), tatsächlich verdient hätte (dazu werden teilweise selbst regelmässig geleistete Überstunden gezählt, das ist aber umstritten).
- *Referenzperiodenprinzip*: Hier wird der Lohn als Durchschnittswert errechnet, der sich aus dem tatsächlich erzielten Einkommen während einer bestimmten, mehr oder weniger langen Dauer des Arbeitsverhältnisses (sog. Referenzperiode) ergibt (häufig 12 Monate).

Aus diesen Methoden und der bundesgerichtlichen Rechtsprechung dazu folgt, dass der Mitarbeiter *wirtschaftlich nicht schlechter gestellt werden darf, als wenn die Arbeitsverhinderung nicht eingetreten wäre.* Das führt konsequenterweise dazu, dass auch die mutmasslichen Einsätze oder Zulagen zu entschädigen sind.

Distanzhalten führt zu Näherrücken

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | Mai 6, 2020

Es ist ruhig im Obergerichtsgebäude in Aarau, fast still, wie zuweilen an Wochenenden, wenn Einzelne die Ruhe nutzen, um ungestört arbeiten zu können. Wo sonst der letzte Arbeitsplatz belegt ist und bemerkt wird, wenn jemand fehlt, begrüssen sich heute jene Mitarbeitenden, die noch im Gericht arbeiten, auf Distanz.

Homeoffice aus dem Boden gestampft und von den Mitarbeitenden schätzen gelernt

Homeoffice ist angesagt. Homeoffice? Eine Arbeitsweise, der man bisher an den Gerichten im Aargau mit Zurückhaltung begegnete: Sicherheitsbedenken, fehlender direkter Austausch, Skepsis gegenüber der Produktivität. Nun haben die Massnahmen des Bundesrates und die umgehende Reaktion der Justizleitung einen Schub ausgelöst, der nicht für möglich gehalten worden wäre: Was als Projekt in normalen Zeiten von der Evaluation des Bedarfs über die Prüfung der technischen Umsetzbarkeit, die Bewilligung der Finanzierung und Einstellung ins Budget bis zur Realisierung wohl mehr als ein oder zwei Jahre gedauert hätte, wurde nun innerhalb von zwei Wochen förmlich aus dem Boden gestampft. Die technischen und sicherheitsrelevanten Voraussetzungen wurden geschaffen, die Geräte beschafft, die nötigen Lizenzen gelöst, die Zugriffsberechtigungen definiert und verteilt. Das war ein Meisterstück an allen Fronten, vor allem aber von Seiten der IT-Gruppe der Gerichte Aargau zusammen mit der IT der Gesamtverwaltung des Kantons.

Unterdessen haben sowohl jene, die gerne schon früher z.B. aus örtlichen oder persönlichen Gründen gerne davon Gebrauch gemacht hätten, als auch jene, die dem Ganzen eher skeptisch gegenüberstanden, den Nutzen des Homeoffice kennen und schätzen gelernt. Die Kommunikation ist gewährleistet, die meisten finden es plötzlich viel ergiebiger, mittels der Online-Versionen der juristischen Kommentare zu recherchieren, der Output ist z.T. noch besser als im Büro, jedenfalls aber sehr zufriedenstellend, und bei jenen Mitarbeitenden, welche bis jetzt die traditionellen und durchaus bewährten Arbeitsmethoden bevorzugten, haben die ersten Videokonferenzen zur Beratung von Urteilen zu einem unerwarteten digitalen Erfolgserlebnis geführt.

Der Corona-Druck hat in diesem Bereich also nicht etwa einen Stillstand bewirkt, sondern zu neuen Erfahrungen geführt, zu einem Umdenken und einer Öffnung hin zu bisher nicht bekannten Arbeitsweisen.

In vielen Köpfen hat ein regelrechter Kulturwandel stattgefunden. Und nicht zuletzt wird dieser Schritt auch für viele ein Türöffner für die persönliche Akzeptanz des in den nächsten Jahren anstehenden Projekts des papierlosen Dossiers sein.

Der Gerichtsbetrieb läuft, aber die Gerichtssäle sind weitgehend verwaist

Zurück ins Obergericht: Jene Mitarbeitenden, die noch hier arbeiten oder aus betrieblichen Gründen anwesend sein müssen, haben mittlerweile alle ein Einzelbüro, für ihren gesundheitlichen Schutz ist also räumlich gesorgt, und zudem sind sie auch von der Leitung eindringlich angehalten, die nötigen persönlichen Vorsichts- und Schutzmassnahmen walten zu lassen.

Der Gerichtsbetrieb läuft, die Administration und die Richterarbeit sind gewährleistet, aber eine markante Änderung

gegenüber den normalen Abläufen hat es notgedrungen gegeben: Die Gerichtssäle sind seit Mitte März weitgehend verwaist. Die Justizleitung hat am ersten Arbeitstag nach dem Erlass der bundesrätlichen Massnahmen angeordnet, dass nur noch die absolut dringenden und nicht aufschiebbaren Verhandlungen durchgeführt werden dürfen und auch bei diesen Zuschauer grundsätzlich nicht zugelassen sind. Zur Gewährleistung der Öffentlichkeit können einzig Medienvertreter den Verhandlungen beiwohnen. Dazu werden die Verhandlungen selbstverständlich ebenfalls nur unter Einhaltung aller hygienischen Anforderungen durchgeführt und werden auch bei Dringlichkeit abgesagt, wenn Personen, die daran teilnehmen müssen, Symptome der Krankheit haben.

Auch die sonst zweimal jährlich durchgeführten Anwaltsprüfungen mussten für den Frühlingstermin abgesagt und auf den Herbst verschoben werden. Für die Kandidatinnen und Kandidaten, die sich alle zirka ein halbes Jahr intensiv vorbereitet haben, bedeutet dies so kurz vor dem geplanten Termin, dass sie nochmals einige Zeit werden aufwenden müssen, um im Herbst den aktuellen Wissensstand wieder zu erreichen, und einige davon werden dazu erhebliche berufliche, familiäre oder finanzielle Hindernisse zu überwinden haben. Aber auch solches gehört zu den unerfreulichen Begleiterscheinungen, die wir hinnehmen müssen und nach denen die Betroffenen sich neu auszurichten haben. Der Schutz der Gesundheit geht selbstverständlich auch hier absolut vor.

Eine Welle der Solidarität ist spürbar

In solchen Zeiten aussergewöhnlicher Ereignisse gibt es trotz aller guten Notfall-Organisation Fragen zuhauf und Engpässe zu überwinden, es gibt alltägliche Schwierigkeiten und Ungewisses, das nach Hilfe ruft. Da ist im Obergericht – wie wohl an vielen anderen Orten auch – plötzlich etwas greifbar, das im Druck des hektischen Alltags oft untergeht: Es wird spontan geholfen, wo immer es Unterstützung braucht, eine

Welle der Solidarität hat sich ausgebreitet: Social Distancing hat zu einem wertvollen Näherrücken der Menschen geführt.

Mit bestem Dank für die auf digitalem Weg durch Franziska Plüss, Nicole Payllier,
Romina Deragisch und Catherine Merkofer übermittelten Informationen aus dem
Obergericht des Kantons Aargau

Weitere Beiträge zum Thema:

- **5 Fragen an Franziska Plüss**, Präsidentin der Justizleitung der Gerichte Aargau und Präsidentin des Obergerichts
- **5 Fragen Romina Deragisch**, Weibelin am Obergericht des Kantons Aargau
- **5 Fragen an Catherine Merkofer**, Obergerichtsschreiberin und Präsidentin des Aargauischen Staatspersonalverbandes (ASPV)

Lage der Generation 55plus

geschrieben von Sandra Wittich | Mai 6, 2020
Kommentar zum Artikel über die sehr tiefe Arbeitslosigkeit in der ZV Info Januar/Februar 2020.

Im Artikel «Sehr tiefe Arbeitslosigkeit: Arbeitslosenkasse mit Überschuss von 1,6 Milliarden» in der ZV Info Januar/Februar 2020 wird im Schlussabschnitt («Folgen») behauptet, dass die Arbeitslosenquote sowohl bei den 50- bis 64-Jährigen wie auch bei den 60- bis 64-Jährigen im Jahr 2019 zurückging. Das ist, wenn nur die Arbeitslosenstatistik ausgewertet wird, faktisch

zwar richtig, aber trotzdem in mehrfacher Hinsicht irreführend, weil Arbeitslosenzahlen in einen grösseren Zusammenhang gesetzt werden müssen.

Massgebend: Erwerbslosenquote

Ein erster methodischer Punkt ist, dass nicht die Arbeitslosenquote, sondern die *Erwerbslosenquote* als Referenzgrösse hinzugezogen und ausgewertet werden sollte, da sie genauer und ganzheitlicher ist. Z. B. erfasst sie auch viele, die beim RAV nicht gemeldet oder ausgesteuert sind. Zudem ist die Erwerbslosenquote traditionell viel höher als die Arbeitslosenquote. Im letzten Jahrzehnt bewegte sie sich in der Schweiz konstant zwischen 4 und 5,4% und es ist auch hier so, dass die Erwerbslosenquote nach einem Peak im Februar 2019 bei den über 55-Jährigen bis September stark abgenommen hat. Seit 2010 ist die Erwerbslosenquote dieses Alterssegments zudem stets ungefähr im Gleichklang mit derjenigen der 40- bis 54-Jährigen leicht gestiegen oder gesunken, auf jeden Fall waren Personen in diesen beiden Altersklassen in der Schweiz am wenigsten häufig erwerbslos.

Viel Dramatik

Aber der grosse Unterschied liegt in der Erwerbsquote der verschiedenen Altersklassen, und da entsteht ein ganz anderes Bild: Im Vergleich zu den beiden vorgelagerten Altersgruppen der 25- bis 39-Jährigen und der 40- bis 54-Jährigen sinkt die Erwerbsquote der über 55-Jährigen drastisch, um ganze 16 Prozentpunkte von durchschnittlich 91,3% auf noch 75,3%. Und in dieser Zahl steckt viel Dramatik. In der zitierten Arbeitslosenquote wird eben der Anteil der Ausgesteuerten, der gerade bei den Über-55-Jährigen besonders hoch ist, *nicht* erfasst. Auch sind ältere Arbeitssuchende besonders häufig Langzeitarbeitslose. Drittens steigen sehr viele der über 55-Jährigen freiwillig oder unfreiwillig aus dem Erwerbsleben aus, weil ihnen der berufliche Stress zu gross oder weil ihnen

z. B. gekündigt wurde und sie einen Partner haben, der noch verdient. (Viele in dieser dritten Gruppe werden statistisch nicht einmal mehr als Erwerbslose erfasst.) Als Folge davon müssen sie sich resigniert mit arg geschmälerter Rente als Frühpensionierte durchs Leben wursteln; dies ist besonders entwürdigend, wenn man alleinstehend ist.

Häufig aussichtslos

Eine Zwangsfrühpensionierung haben mehrere meiner Bekannten erlebt, obwohl sie bestens qualifiziert waren; regelrecht rausgeekelt wurden auch einige. Und diejenigen, die nicht resignierten und sich noch nicht vom Erwerbsleben verabschieden wollten, schrieben Dutzende von Bewerbungen, häufig aussichtslos, was auch mit den hohen Lohnnebenkosten zu tun hat: In vielen Pensionskassenreglementen sind die Altersgutschriften und auch die Arbeitgeberbeiträge in der Altersklasse der Ü-55-Jährigen sehr hoch angesetzt, und der Diskurs über eine Ausnivellierung der Beitragssätze über alle Altersklassen dauert viel zu lange.

Die abschliessende Behauptung «Die Auffassung, als 50plus-Arbeitnehmer sei keine Stelle mehr zu finden, erweist sich damit als nicht richtig.» blendet die bitteren Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und die enormen und oft vergeblichen Bemühungen von Leuten dieser Altersklasse – im Job oder auch um einen Job – einfach aus. Weshalb schlägt wohl sogar der eigentlich bürgerlich dominierte Bundesrat eine Überbrückungsrente für das älteste Segment im Arbeitsprozess vor? Nicht nur, weil er eine massive Unterstützung der SVP-Begrenzungsinitiative durch die Über-55-Jährigen befürchtet, sondern weil er eine Realität erkannt hat, die ein Leben in Würde bei aufgebrauchten Vermögensreserven und mit stark reduzierter Rente der Zwangsfrühpensionierten verunmöglicht. Der Versuch der Verwässerung der bundesrätlichen Vorlage durch den Ständerat im Dezember 2019 beweist doch die Dringlichkeit des Anliegens, die selbst die Politikerelite nicht wahrnehmen

will.

---

5 Fragen an …

geschrieben von Dr. Michael Merker | Mai 6, 2020

Was hat die Gerichtsleitung nach der Anordnung der Massnahmen durch den Bundesrat vorgekehrt, um den Gerichtsbetrieb aufrechtzuerhalten?



Bereits vor dem 13. März 2020 wurden zahlreiche Vorkehrungen getroffen, um sowohl die Mitarbeitenden als auch die externen Besucherinnen und Besucher zu schützen. Dies reichte von Verhaltensempfehlungen (betreffend Hygiene, Abstand usw.) bis hin zur eigenhändigen Besorgung von – schon damals kaum mehr aufzutreibendem – Desinfektionsmittel. «Richtig» los ging es jedoch erst ab diesem Zeitpunkt. Um den Betrieb der Aargauer Gerichte weiterhin zu gewährleisten, haben wir weitere Massnahmen getroffen, die hier nur auszugsweise aufgeführt werden können:

- ***Beschränkung der Gerichtsverhandlungen:*** Auch in der aktuell aussergewöhnlichen Situation muss der gerichtliche Rechtsschutz bis zum Schluss aufrechterhalten bleiben. Es werden deshalb nach wie vor Verhandlungen durchgeführt, allerdings nur, wenn sie absolut dringlich sind. Müssen Verhandlungen stattfinden, gelten strenge Rahmenbedingungen. Alle anderen Verhandlungen bis Ende April 2020 wurden abgesagt respektive verschoben.
- ***Notfallpläne:*** Alle Aargauer Gerichte haben für den Fall einer Quarantäne oder Ausgangssperre einen Notfallplan erstellt, mit welchem die Aufrechterhaltung des Gerichtsbetriebs nach wie vor gewährleistet ist und auf den bei Bedarf sofort zurückgegriffen werden kann.
- ***Homeoffice:*** Benötigt wurden innert kürzester Zeit zusätzliche Notebooks, Zugriffsmöglichkeiten und entsprechende Lizenzen, Anleitungen usw. All dies kam dank des enormen Einsatzes unserer IT zustande.
- ***Arbeiten im Büro:*** Besonders gefährdete Mitarbeitende dürfen nicht im Büro arbeiten. Den vor Ort tätigen Mitarbeitenden werden soweit möglich Einzelbüros zur Verfügung gestellt. Interne Sitzungen sowie Besprechungen finden grundsätzlich nur noch via Telefon- oder Videokonferenz statt. Die Abstandsvorschriften müssen strikte eingehalten werden. Exponierte Orte wie beispielsweise Treppengeländer, Türklinken und Kaffeemaschinen werden regelmässig desinfiziert.

Wo lagen die grössten Sorgen und Probleme, und wie haben Sie diese gemeistert?

Die Gerichte können und dürfen nicht einfach «zumachen». Gerade in einer derartigen Krise braucht es die Justiz als wirksame und vertrauenswürdige Institution, die den Menschen Halt und Sicherheit bietet. Die Justiz muss deshalb nach wie vor funktionieren, auch im gesamtgesellschaftlichen lnteresse. Vor diesem Hintergrund bestand die grösste

Herausforderung darin, quasi von heute auf morgen die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass mehrere hundert Mitarbeitende von zuhause aus in Homeoffice arbeiten können. Dies gelang dank eines ausserordentlichen Einsatzes unserer gerichtsinternen IT-Dienste und der hervorragenden Zusammenarbeit mit allen Beteiligten. Ich spüre eine grosse Solidarität unter den Mitarbeitenden, den Willen, im Krisenfall zusammenzustehen und an einem Strick zu ziehen. Genau diese Haltung ist für die Aufrechterhaltung des Gerichtsbetriebs von zentraler Bedeutung.

Wirkt sich die Corona-Krise auf den Gerichtsbetrieb, konkret auf die Fallerledigung, aber auch auf die Falleingänge aus?

Die dringlichen Verfahren und die Fälle, die ohne Durchführung einer Verhandlung behandelt werden können, werden wie gewohnt weitergeführt. Die anderen Fälle erfahren zwangsläufig eine Verzögerung. Dadurch werden sich zahlreiche Fälle anstauen, was nach der A Aufhebung der Massnahmen zu einem erhöhten Erledigungsdruck führen wird. Die Auswirkungen der Krise auf die Falleingänge lassen sich zurzeit noch nicht absehen.

Wäre es – falls die Fallzahlen stark abnehmen – denkbar, dass die Gerichte Aargau Mitarbeitende anderen Amtsstellen, z. B. dem Amt für Wirtschaft, zur Bewältigung deren riesiger Aufgaben zur Verfügung stellen?

Gegenseitige Hilfestellung und Unterstützung sind für mich – sowohl privat wie beruflich – selbstverständlich. Es ist durchaus denkbar, dass innerhalb der Justiz weniger beanspruchte Einheiten bzw. Abteilungen andere, stärker belastete Einheiten unterstützen. Bestehen darüber hinaus noch weitere Kapazitäten, könnten diese auch für andere, nicht gerichtliche Stellen eingesetzt werden.

Was bedeutet die Corona-Krise für Sie persönlich?

Die Situation ist sehr belastend. Sie führt daneben aber auch zu einer plötzlichen Ruhe und Entschleunigung. Die Strassen sind wie leergefegt, das Telefon klingelt seltener, Freizeitstress gibt es zurzeit gar nicht. Meine persönliche Sorge um die Gesundheit meiner Mitarbeitenden wiegt aber nach wie vor gross und ist stets vorhanden. Wie viele andere sehne deshalb auch ich mich nach dem Tag, an dem Corona Vergangenheit ist und ich allen wieder die Hand schütteln darf.