Arbeiten im Notstandsmodus

geschrieben von Dr. Corinne Saner | April 11, 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 | April 11, 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 | April 11, 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)

---

5 Fragen an …

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 11, 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.

5 Fragen an …

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 11, 2020

Wie erleben Sie Ihre Arbeit in diesen Wochen und wie fühlen Sie sich dabei?



Es begann alles schon sehr speziell für mich, da mein Mann und ich von unseren Flitterwochen auf den Malediven nicht mehr zurückreisen konnten und eine Woche länger dort verbrachten. Zurück an der Arbeit fühle ich mich aber gut und auch sicher. Es wird dafür gesorgt, dass wir unsere Aufgaben verrichten können.

Sind Sie genügend geschützt beim Publikumsverkehr?

Der Schalter am Obergericht hatte aus Sicherheitsgründen schon immer eine Trennscheibe, da bin ich jetzt natürlich sehr froh darum. Zudem sind wir ausgerüstet mit genügend Desinfektionsmitteln. Nach jedem Kontakt mit Dokumenten, die

vorbeigebracht werden, oder Dossiers, die innerhalb des Gerichts zirkulieren, benütze ich diese Mittel und achte strikt darauf, dass ich mir nicht ins Gesicht greife. Auf diese Weise fühle ich mich genügend geschützt.

Die Gerichtsleitung tut alles dafür, dass die Einhaltung der Schutzvorschriften gewährleistet wird. So wird z.B. das ganz Gebäude zweimal zäglich vollständig mit Desinfektionsmitteln gereinigt. Dazu gehören alle Betriebsflächen wie Türfallen, Treppengeländer, die Liftanlagen, sanitären Anlagen etc.

Halten die Personen, die ans Gericht kommen, die Schutzvorschriften ein?

Es kommen nur noch sehr wenige Personen an den Empfang. Die meisten sind überrascht, dass der Schalter überhaupt noch geöffnet ist. Sie verhalten sich alle respektvoll, und mit der Trennscheibe kann der Publikumsverkehr auch durchaus normal abgewickelt werden. Heikler wäre es bei Verhandlungen, wenn sich einige Leute im Foyer aufhalten, ich als Weibelin die Parteien oder Zeugen in den Saal führen müsste und auch andere administrative Aufgaben mit Anwesenden zu erfüllen hätte. Das war bis jetzt aber nicht der Fall, da in den Gerichtssälen des Obergerichts seit meiner Rückkehr keine Verhandlung mehr stattfand. Da würde ich dann noch besser auf die Einhaltung der nötigen Distanzen achten. Wir wären darauf vorbereitet.

Wie ist die Stimmung unter den Menschen, mit denen Sie als Weibelin zu tun haben, und wie unter Ihren Kolleginnen und Kollegen am Gericht?

Wie gesagt, der Publikumsverkehr hält sich zurzeit in engen Grenzen. Die Leute, die kommen, aber auch die Mitarbeitenden, sind nett und rücksichtsvoll. Da mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden des Obergerichts von zu Hause aus arbeitet, hat jeder von uns ein Einzelbüro, und die persönlichen Kontakte beschränken sich auf ein Minimum. Jeder bemüht sich sehr, die Schutzvorschriften einzuhalten. Gemeinsame Pausen gibt es

keine mehr, auch nicht auf Distanz, alle bleiben dazu im eigenen Büro. Das Mittagessen nehme ich von zu Hause mit und esse es im Büro. Das ist schon etwas seltsam. Es trifft ja alle gleich und alle helfen einander, wenn es Hilfe braucht. Die Stimmung untereinander ist gut.

Was bedeutet die Corona-Krise für Sie persönlich?

Wie ich eingangs gesagt habe, sassen wir bei unseren Flitterwochen auf einer MaledivenInsel fest. Gefangen im Paradies, könnte man sagen … Wir konnten uns wohl frei bewegen, auch baden und schnorcheln gehen, das war gut und schön, und es hatte auf der Insel auch so wenige Leute, dass wir die Hygienevorschriften und die Distanzen gut einhalten konnten. Aber unangenehm war bei allem die Ungewissheit, wie lange wir zurückgehalten würden, ob es ein paar Tage oder einen Monat dauern würde, letztlich was mit uns passieren würde. Dies beschäftigte uns schon stark, und wir waren dann froh, dass wir mit einem Direktflug dann in die Schweiz zurückreisen konnten.

Persönlich geht es mir wohl wie allen anderen Leuten auch, nämlich dass ich hoffe und mir wünsche, dass die Ausbreitung des Virus, welches die ganze Welt beschlägt, bald unter Kontrolle gebracht werden kann und dass möglichst wenige Menschen darunter leiden müssen resp. ihre Zahl immer kleiner wird.

Die Abfindung gemäss dem baselstädtischen

Personalrecht

geschrieben von Sandra Wittich | April 11, 2020

Gegenstand von Rechtsschutzanfragen an das Sekretariat des Baselstädtischen Angestelltenverbandes (BAV) in Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses ist regelmässig die Frage, unter welchen Voraussetzungen Anspruch auf eine Abfindung besteht und nach welchen Kriterien sich deren Höhe bemisst. Der vorliegende Beitrag soll einen Überblick über die entsprechenden Regelungen im baselstädtischen Personalrecht geben.

Das Personalgesetz vom 17. November 1999 des Kantons Basel-Stadt (PG) sieht vor, dass Mitarbeitende im Falle einer Kündigung wegen Verhinderung an der Aufgabenerfüllung (in der Regel infolge Krankheit oder Unfall) gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG sowie wenn im Rahmen einer Stellenaufhebung nach § 30 Abs. 2 lit. b PG die Zuweisung eines anderen Aufgabengebiets nicht möglich ist, Anspruch auf eine Abfindung haben. Die Abfindung stellt eine Art Treueprämie dar, die namentlich die berufliche Neuorientierung erleichtern und allenfalls die sozialen Härten einer Kündigung mildern soll.

Das Personal des Kantons Basel-Stadt hat somit in zwei Fällen Anspruch auf eine Abfindung. Bei allen anderen Beendigungsgründen des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf eine Abfindung, insbesondere auch dann nicht, wenn die Beendigung des Anstellungsverhältnisses auf einer Invalidität gemäss § 34 PG beruht. Wird das Anstellungsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst, besteht zwar kein Anspruch auf eine Abfindung, gemäss § 36 Abs. 2 PG kann jedoch eine solche vereinbart werden. Im Falle der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann in der Praxis regelmässig dann eine Abfindung erzielt werden, wenn die Initiative zur Auflösung von der Anstellungsbehörde ausgeht.

Die Höhe der Abfindung darf gemäss § 36 Abs. 3 PG einen Jahreslohn grundsätzlich nicht überschreiten. In Ausnahmefällen und unter Vorbehalt der Genehmigung durch den Regierungsrat kann die Abfindung auf maximal zwei Jahreslöhne erhöht werden. In der Summe der Abfindung enthalten sind auch allfällige Massnahmen zur Unterstützung einer beruflichen Neuorientierung. Im Detail sind die Bemessungskriterien auf Verordnungsebene geregelt. Gemäss § 16 Abs. 1 der Verordnung zum Personalgesetz (VO PG) richtet sich die Höhe der Abfindung nach Massgabe der vom Regierungsrat mit Beschluss vom 13. Januar 2004 erlassenen Richttabelle und nach den Umständen des Einzelfalles. Die Abfindungssumme besteht somit aus einem fixen und einem variablen Teil.

Der fixe Teil wird basierend auf der nach den Parametern «Alter» und «Anzahl Dienstjahre» festgelegten Richttabelle des Regierungsrats ermittelt (Abfindung in Prozent des Bruttojahresgehaltes [inkl. 13. Monatslohn]). Gemäss Richttabelle berechtigen ausserordentliche Umstände wie z.B. eine langandauernde Arbeitsverhinderung zu massiven Korrekturen, d.h., die gesamte Zeit der Arbeitsverhinderung kann von den geleisteten Dienstjahren abgezogen werden. Bei Dienstverhältnissen mit unterschiedlichem Beschäftigungsgrad bemisst sich die Höhe der Abfindung gemäss Praxis der Personalrekurskommission nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad in den letzten fünf Jahren vor Fälligkeit des Anspruchs.

Der variable Teil bestimmt sich nach dem Ermessen der Anstellungsbehörde. Relevant sind hier die persönlichen Verhältnisse der betroffenen Person – wie beispielsweise allfällige Unterstützungspflichten oder Chancen auf dem Arbeitsmarkt – sowie die Qualität der geleisteten Arbeit. Das der Anstellungsbehörde im Rahmen der Festlegung des variablen Teils zukommende Ermessen wird durch § 16 Abs. 2 VO PG eingeschränkt: Insgesamt darf höchstens der doppelte Betrag des gemäss der Richttabelle ermittelten Werts (fixer Teil) als

Abfindung festgelegt werden.

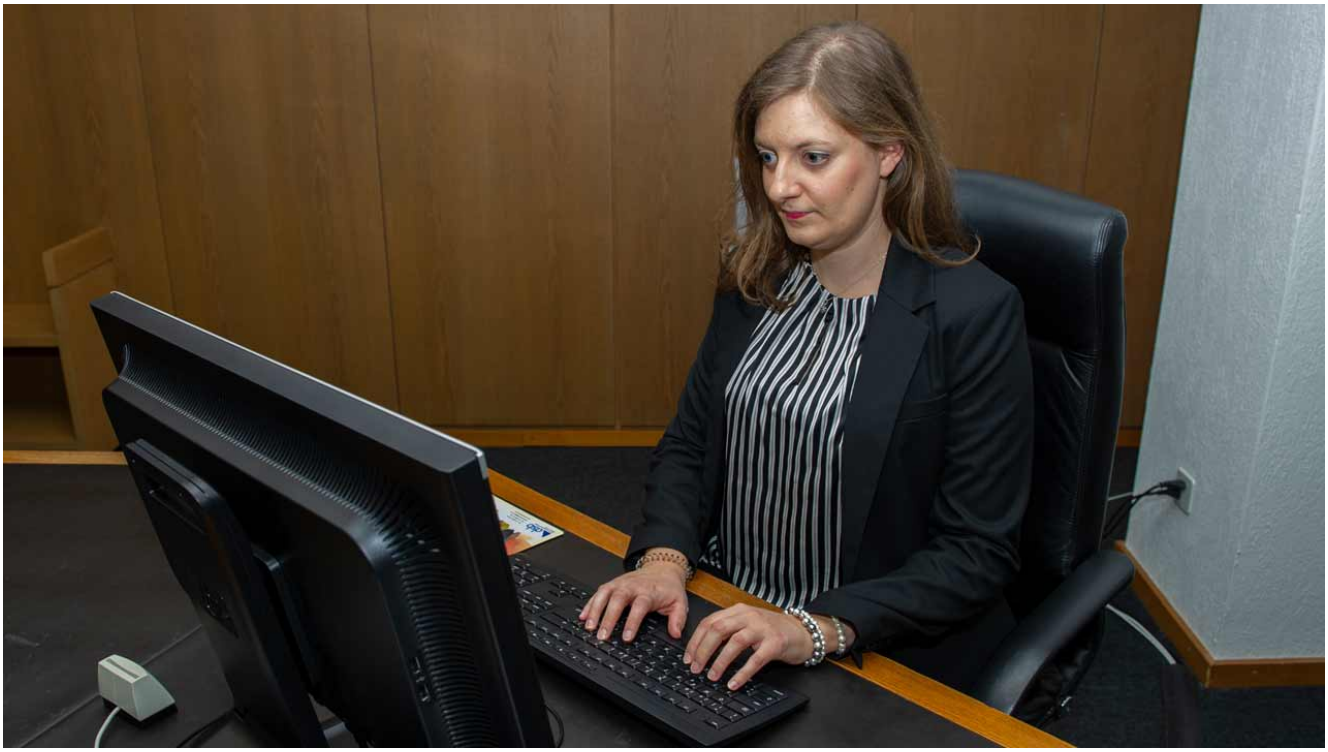
Verfügungen der Anstellungsbehörden betreffend Abfindungen nach § 36 Abs. 1 PG können mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden (vgl. § 40 Abs. 1 PG). Im Rekursfall hat die Personalrekurskommission zu prüfen, ob die Vorgaben der Richttabelle erfüllt sind und die Anstellungsbehörde ihr Ermessen pflichtgemäss ausgeübt hat. Erachtet die Personalrekurskommission die von der Anstellungsbehörde festgesetzte Abfindung im Ergebnis für unangemessen, setzt sie die Abfindung neu fest.

---

5 Fragen an …

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 11, 2020

Was hat sich am Obergericht verändert seit der Ausbreitung des Coronavirus?



Der Gerichtsbetrieb läuft weiter. Damit die Corona-Massnahmen des Bundesrates eingehalten werden können, arbeiten viele Mitarbeitende des Gerichts von zu Hause und die wenigen vor Ort in Einzelbüros. Auch finden nur noch dringende und nicht aufschiebbare Verhandlungen statt. Es ist sehr ruhig geworden im Gerichtsgebäude. In den letzten Wochen wurden alle Mitarbeitenden innert Kürze mit den notwendigen technischen Voraussetzungen für das Arbeiten von Zu Hause und für Telefonkonferenzen ausgerüstet. Die Übergangsphase verlangte von allen Mitarbeitenden Flexibilität und Offenheit für Neues. Dennoch konnte in den letzten Tagen und Wochen ein grosser Schritt in Richtung digitales und flexibles Arbeiten weg von rein «analogen» Arbeitsprozessen hin zum Nutzen und Einsetzen der technischen Infrastruktur gemacht werden. Für eine solche Entwicklung und flächendeckende Implementierung bei den Gerichten sowie in der Verwaltung, aber auch für die breite Akzeptanz bei allen Mitarbeitenden und Vorgesetzten hätte man meines Erachtens sonst noch Jahre benötigt. Und die neuen Arbeitsformen funktionieren, sodass der Gerichtsbetrieb «Corona-normal» weitergehen kann.

Wie sieht es mit Ihrer eigenen Arbeit aus?

Da ich mit dem Velo in wenigen Minuten von zu Hause im Büro bin, bin ich vorwiegend vor Ort im Gerichtsgebäude am Arbeiten und halte dort die Stellung. Doch auch ich habe mich schon im Homeoffice eingerichtet und nutze dies gelegentlich. Nebst meiner ordentlichen Arbeit habe ich vielen Mitarbeitenden bei der Installation der verschiedenen technischen Programme geholfen, musste auch mich damit ausrüsten, war eine Art Verbindungsglied für Personen, die zu Hause waren und etwas aus dem Gerichtsgebäude vor Ort benötigen. Aber es gilt auch jetzt schon, Vorbereitungen zu treffen und Arbeiten neu zu definieren. Insbesondere Projekte und Arbeiten, die mangels Ressourcen aufgeschoben wurden, sind jetzt in Angriff zu nehmen.

Wie haben die Mitarbeitenden auf die Vorkehrungen am Gericht reagiert, und wie ist die Stimmung bei ihnen?

Die ganze Situation rund um den Ausbruch dieser Pandemie, aber auch die Ungewissheit, welche Massnahmen der Bundesrat als Nächstes anordnet, verunsicherte zu Beginn die Mitarbeitenden. Für viele galt es das Leben neu zu organisieren, sei es beispielsweise weil nun die Kinder zu Hause nebst der Arbeit betreut und auch beschult werden müssen, weil der Arbeitsweg aufgrund der eingeschränkten ÖV-Verbindungen komplizierter und noch länger wurde oder weil sie zu einer Risikogruppe gehören. Dass nun innert kürzester Zeit die obgenannten neuen Arbeitsformen bei den Gerichten eingeführt werden konnten, war für diese Personen eine grosse Erleichterung, um ihrer Arbeit trotz aller Umstände nachkommen zu können. Doch es brauchte dafür von allen Mitarbeitenden einen Mehreinsatz, eine Offenheit und Akzeptanz gegenüber diesen neuen technischen Arbeitsmitteln, aber auch gegenseitige Unterstützung und Hilfestellungen in vielen Belangen. Dies alles war aber durch alle Abteilungen und Hierarchien spürbar vorhanden. Ich denke, alle Mitarbeitenden haben diesen Umstellungen und Vorkehrungen

positiv entgegengeschaut, sind motiviert, die neuen Arbeitsformen zu nutzen, was auch nachhaltig für die Zukunft sein wird.

Was kann der ASPV für seine Mitglieder beitragen?

Auf personalrechtlicher Ebene sind wir im Austausch mit dem Regierungsrat und den Human Resources Aargau. Wie auch in der Privatwirtschaft sind gewisse arbeitsrechtliche umstrittene Fragen gemeinsam anzuschauen. Der ASPV hat dem Regierungsrat zudem in einem Schreiben vorgeschlagen, dass mit der Zuweisung anderer Arbeit auf der einen Seite für Entlastung und auf der anderen Seite für Auslastung als Akt der Solidarität gesorgt werden kann. Dabei könnten die frei werdenden Ressourcen unter den Departementen und den Gerichten allenfalls bis hin zur kantonalen Gesundheitsversorgung (insbesondere Spitäler) koordiniert und unbürokratisch einander zur Verfügung gestellt werden. Denn in gewissen Bereichen in der kantonalen Verwaltung und bei den Gerichten könnte die Arbeitslast bei längerer Dauer der aktuellen Ausnahmesituation abnehmen, in anderen Bereichen hat sie bereits jetzt schon erheblich zugenommen. Wir sind sicher, dass viele Kantonsmitarbeitende gerne bei einem anderen Departement oder der kantonalen Gesundheitsversorgung aushelfen würden, um damit ihren Teil zur Bewältigung der aktuellen Krise beitragen zu können.

Was bedeutet die Corona-Krise für Sie persönlich?

Ich bin in der glücklichen Position, dass ich durch die Einschränkungen weder mit finanziellen noch mit unlösbaren organisatorischen Problemen konfrontiert bin. Ich beachte die Anweisungen des Bundes, und ich halte mich daher in meiner Freizeit – abgesehen vom Einkaufen für mich und andere – nur noch bei mir zu Hause auf. Durch das habe ich nur noch äusserst wenig persönliche direkte Kontakte. Doch nicht nur in der Arbeitswelt, auch bei mir im Privaten werden die verschiedenen technischen Mittel genutzt, um auf den unterschiedlichsten Kanälen die Kontakte mit meiner Familie,

meinen Freunden und Bekannten aufrechtzuerhalten – und auf diesen Kanälen laufen die Leitungen heisser als üblich! Die Krise erfordert von uns allen Kreativität und neue Ideen, bietet aber meines Erachtens dadurch auch neue Chancen, die wir unbedingt ausprobieren und nutzen sollten. Ich merke an allen Ecken eine unglaubliche Solidarität und Hilfsbereitschaft, kreative Ideen ermöglichen trotz allem enge Kontakte und gegenseitige Unterstützung.

Schule ohne Schule

geschrieben von Fabian Schambron | April 11, 2020

Die Mittelschulen im Aargau wurden geschlossen, der Unterricht läuft digital weiter. Dies stellt Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonen, Schulleitungen und das zuständige Verwaltungspersonal vor grosse Herausforderungen. Trotz allen Schwierigkeiten hält die Krise auch Neues, Reizvolles und Überraschendes bereit.

Seit Montag, 16. März 2020, findet an den Aargauer Mittelschulen kein Präsenzunterricht mehr statt. In seiner diesbezüglichen Mitteilung an die Schülerinnen und Schüler, Eltern und Lehrpersonen schrieb Regierungsrat Alex Hürzeler am 13. März: «Die Tage und Wochen der Schulschliessung sind also keine zusätzlichen Ferien, sondern es ist Lehren und Lernen unter erschwerten Bedingungen!» Stimmt. Niemand arbeitet weniger, im Gegenteil. Die Schulleitungen mussten praktisch übers Wochenende Regeln für den Fernunterricht festlegen. Beiderseits des Lehrpersonenpults arbeitete man sich dann innert Stunden in eine digitale Infrastruktur ein, die normalerweise mit Support vor Ort über Tage eingeführt würde. Dank dem IT-Personal der Schulen und dem Lernwillen aller Beteiligten gelang dieser Kaltstart.

Wie sieht der Arbeitsalltag von Schulangehörigen ohne Schule nun aus? Finden Lektionen einfach als Videokonferenzen statt? Schon vor der Pandemie hing inhaltlich und pädagogisch viel von der Lehrperson ab. Das hat sich nicht geändert. Digitales Lehren und Lernen funktioniert im Gegensatz zu Präsenzunterricht zwar grundsätzlich oft zeitversetzt. Schülerinnen und Schüler bearbeiten also in einem individuellen Rhythmus Aufträge, über die sie sich anschliessend untereinander oder mit der Lehrperson austauschen. Diese generelle Stossrichtung lässt sich mit mehr oder weniger virtuellem Kontakt verwirklichen: Die Lehrperson kann sich wöchentlich mit allen Schülerinnen und Schülern per Videokonferenz zwecks Kontrolle treffen – oder sie gibt die Aufträge schriftlich und steht in einem Klassenchat für Fragen zur Verfügung. Ersteres entspricht tendenziell der Volks-, Zweites eher der Hochschule. An den Mittelschulen ergibt von Fall zu Fall beides Sinn.

Es gibt sie also, die virtuelle Lektion. Zugleich läuft an allen Schulen ein reger Austausch über Sinn und Unsinn der aktuellen Arbeitsformen. Während ich beispielsweise die wegfallenden Präsenzlektionen zum engeren Betreuen von Schreibarbeiten nutze, diskutiert die Kollegin im Fach Geschichte in Minikonferenzen von fünf Personen den zuvor individuell erarbeiteten Stoff. Im bildnerischen Gestalten arbeitet man mit Photoshop, die Sportinstruktionen kommen per Video, die Powerpoint-Slides aus der Physik werden mitsamt Lehrervortrag hochgeladen. Die Kerntätigkeiten der Lehrperson – Aufbereiten, Vermitteln, Ermutigen, Anleiten, Überprüfen – bleiben dieselben, es ändern sich vor allem die Werkzeuge.

Mit dieser Erkenntnis hat sich mancherorts inzwischen eine Art Alltagsgefühl ausserhalb des Alltags eingestellt. Die «erschwerten Bedingungen» sind dennoch stets spürbar. Videokonferenzen ersetzen keinen Unterricht, Sprachnachrichten keine Vorträge, geteilte Dateien nicht die Zusammenarbeit vor Ort.

Einige Wochen ohne Präsenzunterricht, Pausengong und Mensa-Essen machen es deutlicher, als der Normalbetrieb es jemals könnte: Lehren und Lernen sind wesentliche soziale Vorgänge. Man kann direkte Interaktion digital simulieren, aber nicht ersetzen. Das Aha-Erlebnis im Gespräch mit der Klassenkameradin in der Pause, der Spruch der Lehrperson, der einem haften bleibt, die gegenseitige Unterstützung bei einer Gruppenarbeit – kurz, die ganze schulische Lebenswelt fehlt. Das ist keine kreidenselige, tafelschwammschnüffelnde Nostalgie, sondern ein handfestes didaktisches Problem.

Aus dem Wegfallen eines gemeinsamen sozialen Kontexts für Lehren und Lernen ergeben sich einerseits die durchaus reizvollen Herausforderungen digitaler Bildungsarbeit, aber auch deren Gefahren. Während für viele Lehrpersonen auch zuvor keine klare Trennung von Arbeitsplatz und Zuhause möglich war, entgrenzt sich die Arbeit nun vollends. Gerade für digital weniger affine Kolleginnen und Kollegen kann dies einen zeitlich kaum einzugrenzenden Aufwand bedeuten. Alle Lehrpersonen sind zudem der Versuchung ausgesetzt, durch Mehrarbeit die eben skizzierten pädagogischen Grenzen des Fernunterrichts aufzuheben. Leider ist dies weder restlos möglich noch, in vielen Fällen, didaktisch besonders sinnvoll. Perfektion gibt es in der Krise keine. Nachvollziehbare Aufträge, kluge Rückmeldungen, angemessene Kontrolle, virtuelle Kontaktpflege und viel Selbstorganisation – das gibt fürs Erste genug zu tun. Auch für die Schülerinnen und Schüler übrigens.

Am spannendsten sind diese Entwicklungen wohl im Rückblick. Nach der Pandemie wird es möglich und nötig sein, das Erreichte auszuwerten. Gibt es Lehren, die man organisatorisch oder didaktisch aus der Krise ziehen kann? Welche Schlüsse ziehen wir aus den zwangsläufig erprobten digitalen Unterrichtsformen, sowohl in Bezug auf deren Potenzial als auch deren Grenzen? Dabei lernen sicher nicht nur die Schülerinnen und Schüler etwas.