Meine Meinung

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 22, 2020

Als der Bundesrat am 16. März 2020 die ausserordentliche Lage gemäss Epidemiengesetz erklärte, die Massnahmen gegen das Coronavirus verschärfte und insbesondere die ältere Bevölkerung dazu aufrief, zu Hause zu bleiben, bedeutete dies für viele einen grossen Einschnitt in ihr bisheriges Leben.

Die Hoffnung, das Virus würde dank der verordneten Massnahmen schnell wieder verschwinden, löste sich in den folgenden Wochen und Monaten in Luft auf. Wo stehen wir heute? Die Anzahl der Infizierten und vor allem derer, die am Virus verstorben sind, können in vielen Kantonen trotz Maskenpflicht, Homeoffice und Social Distancing nicht markant gesenkt werden. Die Unsicherheit darüber, ob und wie wir diese Krise und insbesondere das Virus überwinden können, schlägt vielen aufs Gemüt. Personen, die besonders unter den Massnahmen leiden und etwas in Vergessenheit geraten, sind ältere und alleinstehende Menschen.

Welche psychischen Auswirkungen hatten die Massnahmen seit Beginn der Pandemie?

Zu Beginn des Lockdowns hiess es, es sollen Nachbarn, Kinder oder Enkelkinder für die älteren Menschen die Besorgungen erledigen. Es sei nicht ratsam, dass sich vulnerable Personen – dazu gehören Personen über 65 Jahre – dem Risiko einer Ansteckung aussetzen, indem sie ihre Einkäufe weiterhin selbst tätigen. Einige bekundeten weniger Mühe, diesen Rat zu befolgen, andere wiederum fühlten sich in ihrer Eigenständigkeit und Selbstbestimmung eingeschränkt. Sie hätten bis anhin immer alles selbst erledigt – das solle auch jetzt so bleiben.

Erschwerend dazu kam, dass Ältere möglichst keinen persönlichen Kontakt zu anderen Menschen haben und zu Hause

bleiben sollten und sollen. Insbesondere während der ersten Welle haben diese Massnahmen dazu geführt, dass sich alleinstehende, kontaktfreudige Rentner zunehmend isoliert und einsam fühlten. Stellen Sie sich vor, Sie könnten Ihre Kinder und Enkelkinder nicht mehr sehen, mit ihnen von Angesicht zu Angesicht sprechen, sie in den Arm nehmen. Oder Sie könnten Ihren Ehepartner, mit dem Sie seit Jahren verheiratet sind, nicht mehr im Altersheim besuchen. Einige hatten sich gewünscht, ihre Liebsten trotz des Ansteckungsrisikos zu sehen; der Wunsch nach Geborgenheit, Nähe und der Freude am Leben waren grösser als die Angst, an Corona zu sterben. Nur wissen wir alle, dass dies leider nicht möglich war, auch wenn die Überlegungen durchaus ihre Berechtigung hatten.

Aktuelle Situation und Blick auf die Festtage

Wir befinden uns in der Zeit vor Weihnachten. Für einige bedeutet dies die einsamste Zeit des Jahres. Und nun, da uns die zweite Welle des Coronavirus erfasst hat, muss der Bundesrat darüber befinden, welche Massnahmen vor und über die Festtage zu ergreifen sind. Einige kantonale Massnahmen gehen sogar noch weiter als die Empfehlungen des Bundes: Treffen von mehr als zehn Personen und aus mehr als zwei Haushalten sind beispielsweise nicht mehr erlaubt. Es ist nur schwer vorstellbar, dass dies auch über Weihnachten gelten soll. So könnten z.B. Eltern und deren Kinder, die bereits ausgezogen sind, nicht gemeinsam feiern oder müssten sich entscheiden, wann und mit wem sie sich treffen wollen. Eine solche Situation wäre für ältere und alleinstehende Personen sehr belastend; dies vor allem in psychischer Hinsicht.

Hinsehen und zuhören

Es ist wichtig, dass man sich in solchen Situationen anderen nahestehenden Personen oder Fachpersonen anvertraut, mit ihnen

spricht und mitteilt, was einen belastet. Virtuelle und telefonische Gespräche sowie Spaziergänge an der frischen Luft können ebenfalls dazu beitragen, dass man sich etwas besser fühlt. Kleine Gesten können zudem etwas Glück und Freude bringen, wie handschriftliche Briefe oder Blumensträusse.

Es ist fundamental, dass man den Menschen in seinem Umfeld zuhört, hinsieht und nachfragt, wie es ihnen wirklich geht.

Epilog

Es ist bestimmt nicht einfach, eine geeignete Lösung zu finden, die für alle tragbar ist. Wir müssen aber darauf vertrauen, dass der Bundesrat die richtigen Schritte einleiten wird.

Doch auch wir können unseren Beitrag dazu leisten, indem wir Abstand halten, Maske tragen, die Hygienevorschriften einhalten und vor allem trotz all diesen Massnahmen darauf achten, dass es uns und unseren Mitmenschen seelisch und körperlich gut geht.

Was ist mit dem öffentlichen Arbeitgeber los?

geschrieben von Urs Stauffer | Dezember 22, 2020

Wir blicken mit Hoffnung auf die Covid-19-Impfung. Aber wir blicken mit Sorge auf das Verhalten zahlreicher öffentlicher Arbeitgeber. Was beschäftigt uns?

Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst sind bereit, die Erschwernisse, wie sie sich aus Homeoffice ergeben, auf sich zu nehmen, um das korrekte Funktionieren der öffentlichen

Verwaltung zu gewährleisten. Von den Arbeitgebern werden sie mit Einschränkungen beglückt, die ohne Pandemie niemandem in den Sinn kämen. Weshalb das?

Kann mir jemand erklären, weshalb die Stadt A. ihre Mitarbeitenden zu Homeoffice verpflichtet und gleichzeitig sagt, es gelte nun 07/24. 07/24? Das will sagen, was man befürchtet: Der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende sei verpflichtet, während 7 Tagen und 24 Stunden für den Dienst bereit zu sein. Die Bereitschaft an sich ist gar nicht das, was der Arbeitgeber will, was er aber daraus ableitet, ist das Folgende:

Sämtliche Zulagen für Nachtarbeit, Wochenendarbeit, Überzeit, Pikettdienst und Ähnliches sind gestrichen, weil ja 07/24 gilt, oder genauer: Das «Corona-System». Auf so eine Idee muss man erst einmal kommen; sie bringt zum Ausdruck, dass die Anordnung von Homeoffice ausschliesslich als eine Wohltat an den Mitarbeitenden betrachtet wird. So ist es aber nicht.

Oder die leidigen Überstunden: Allerorts beschäftigen sich die öffentlichen Arbeitgeber mit der Anordnung, Überstunden abzubauen. Das scheint das zentrale Problem im Moment. Es erinnert an Gastwirtschaften, welche die Zeit der Pandemie nutzen, um die notwendigen Renovationen im Innern des Gebäudes vorzunehmen. Die Gastwirtschaften haben in diesen Tagen keine oder wenige Kunden – das macht deshalb Sinn; der öffentliche Dienst aber hat Arbeit, viel Arbeit auch wegen Covid-19, und die Anordnungen machen häufig keinen Sinn.

Hinzu kommt, dass sich viele öffentliche Arbeitgeber kaum mit der Frage beschäftigen, ob die Anordnung, Überstunden abzubauen, einseitig (d. h. ohne Zustimmung des Mitarbeitenden) durchgesetzt werden kann. Diese Frage ist in jedem Einzelfall anhand des Personalreglements zu entscheiden.



Wird auf das Obligationenrecht verwiesen (und die Frage der Überstunden im Personalreglement nicht geregelt), gilt die privatrechtliche Regelung, die die Zustimmung des Arbeitnehmenden zur Kompensation voraussetzt, andernfalls sind die Überstunden finanziell zu entschädigen. Aber solche Details interessieren oft nicht.

Öffentliches Personal Schweiz erhält viele Anfragen, die immer dasselbe Thema umkreisen: Die Anordnung von Homeoffice (immerhin eine dringende Empfehlung des Bundesrates) wird gleichzeitig von Vorgaben begleitet, die ein tiefes Misstrauen des öffentlichen Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeitenden zum Ausdruck bringen. Offensichtlich besteht die Meinung, der Mitarbeitende stelle mit der Anordnung von Homeoffice auch gerade seine Bemühungen ein.

Anders ist nicht zu erklären, weshalb die Kompensation von Überstunden so im Fokus steht und weshalb neu ein Corona-System gelten soll und weshalb als Voraussetzung gesagt wird, das Arbeitsergebnis müsse ständig überprüfbar bleiben und es würden keine Kosten entschädigt und dergleichen.

Dabei ist alles genau umgekehrt: Die Mitarbeitenden im

öffentlichen Dienst sind keineswegs begeistert, im Homeoffice arbeiten zu müssen. Die Nachteile sind erheblich. Es fehlen die sozialen Kontakte, es fehlt der fachliche Austausch, es fehlt die Infrastruktur und vor allem: Arbeit und Verfügbarkeit für den öffentlichen Arbeitgeber wird mitten in die Familie getragen, jeder darf (und muss) teilhaben.

Allerdings: Nur die wenigsten sitzen gerne zu Hause am Küchentisch und erledigen dort die Aufgaben, die nun im Homeoffice bewältigt werden müssen. Viele Mitarbeitende verfügen auch gar nicht über die notwendigen Räume, um separat vom privaten Lebensumfeld arbeiten zu können (sondern nur über diesen Küchentisch).

Sie sind aber bereit, eben ihren Küchentisch dem öffentlichen Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen, damit den Empfehlungen des Bundes gefolgt werden kann. Das ist nicht einfach. Es ist sogar ziemlich mühsam, weil der Küchentisch eben nicht als Büropult gedacht ist. Diese schon organisatorisch spürbaren Einschränkungen und Mehraufwendungen nehmen die Einzelnen in Kauf, um ihren Beitrag an die Bewältigung der Pandemie zu leisten.

Vielleicht kann sich der öffentliche Arbeitgeber nicht vorstellen, dass die vollständig fehlende Trennung von Arbeit und Privatleben eben nicht Glückseligkeit bedeutet, sondern Stress. Das Büro ist zu Hause, die Mitarbeitenden stellen die räumliche Infrastruktur (manchmal unter wenig komfortablen Umständen) dem Arbeitgeber zur Verfügung.

Es stört dann schon, wenn als Ausgleich hierfür Vorgaben gemacht werden, die in erster Linie Arbeitskontrolle im Sinn haben und nicht etwa das Angebot: «Wie können wir helfen, dass die Arbeit zu Hause auch mit Rücksicht auf die Familie erträglich bleibt.» Nein, Überstunden sollen abgebaut werden. Statt Unterstützung und Anerkennung gibt es Misstrauen und Rückbau.

Diese Haltung bringt ein erhebliches Missverständnis zum Ausdruck. Niemand in der Privatwirtschaft würde Raum und Infrastruktur einfach gratis zur Verfügung stellen, das ist ja gerade unser marktwirtschaftliches System. Und niemand würde es sich dann noch gefallen lassen, gleichzeitig unter Generalverdacht gestellt zu werden, zu Hause nichts zu tun.



Richtig ist deshalb jetzt, über Verbesserungen zu reden! Und zwar für Mitarbeitende, die der öffentlichen Hand helfen, den Betrieb aufrechtzuerhalten, und dafür private Räume zur Verfügung stellen und im Privatleben teils erhebliche Einschränkungen hinnehmen.
In der öffentlichen Verwaltung kursieren einige «Homeoffice-Vereinbarungen». Dabei fällt auf, dass nicht korrekt unterschieden wird, wer denn dieses Homeoffice überhaupt möchte und wem es in erster Linie zugutekommt. Das ist aber essenziell. Es sind 3 Fälle zu unterscheiden:

- Homeoffice auf Wunsch des Mitarbeitenden im Regelbetrieb (bei vollständig eingerichtetem Arbeitsplatz beim Arbeitgeber)
- Homeoffice auf Wunsch des Arbeitgebers im Einverständnis

mit dem Mitarbeitenden
- Homeoffice in Vollzug der Vorgaben des Bundesrates als Folge der Covid-19-Pandemie.

Zurzeit sprechen wir von der dritten Variante. Das ist die Variante, bei der die Mitarbeitenden private Einschränkungen auf sich nehmen, um den Dienst weiterhin ordnungsgemäss erfüllen zu können. Hier ist der Arbeitgeber aufgefordert, den Mitarbeitenden zu unterstützen und ihn mit den notwendigen Arbeitsmitteln schnell und kostenfrei auszustatten.

Hält der Mitarbeitende Arbeitsgeräte (in erster Linie Computer, Bildschirme, Telefonie, Software, Drucker, Büroräumlichkeiten) auf eigene Kosten vor, sind ihm diese Kosten zu entschädigen. Dabei darf durchaus berücksichtigt werden, was der Arbeitgeber vorkehren müsste, wenn er diese Infrastruktur selbst vorhalten müsste; der stete Hinweis, der Mitarbeitende habe ja ohnehin ein Mobiltelefon und habe ohnehin einen Computer und habe ohnehin einen Drucker, weshalb er keine Kosten habe, ist eine Betrachtungsweise, die sich nirgendwo sonst in einer Marktwirtschaft finden würde.

Oder anders gefragt: Muss derjenige Mitarbeitende, der über keinen (ausreichend neuen) Computer verfügt, diesen auf eigene Kosten anschaffen, wenn der Arbeitgeber gestützt auf die Covid-19-Empfehlungen Homeoffice anordnet? Kaum.

Der öffentliche Arbeitgeber sei aufgefordert, seine Homeoffice-Vorgaben unter dem Blickwinkel zu sehen, dass seine Mitarbeitenden bereit sind, Homeoffice auf sich zu nehmen, damit Staat und Gesellschaft mit der Pandemielage fertigwerden.

Der Arbeitgeber sei ebenfalls aufgefordert, aufzuhören, sich unter Berufung auf Homeoffice von unangenehmen (aber von den Mitarbeitenden geleisteten) Überstunden, positiven Feriensaldi, Zeitzuschlägen bei Pikett, Besoldungszulagen bei Wochenendarbeit oder Nachtarbeit und Ähnlichem zu befreien.

Das wird nicht verstanden.

Verstanden werden aber Regelungen, wie sie Basel-Stadt getroffen hat – mögen sie als Beispiel dienen (der Bericht dazu in dieser Ausgabe, S. 17).

Arbeiten im Notstandsmodus

geschrieben von Dr. Corinne Saner | Dezember 22, 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.

Distanzhalten führt zu Näherrücken

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | Dezember 22, 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 | Dezember 22, 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.