

Regierungsratsbeschluss

vom 28. November 2023

Nr. 2023/1985

KR.Nr. I 0231/2023 (FD)

Interpellation Stefan Nünlist (FDP.Die Liberalen, Starrkirch-Wil): Homeofficeregelung im Kanton Solothurn Stellungnahme des Regierungsrates

1. Vorstosstext

Der Regierungsrat wird ersucht, die nachfolgenden Fragen zu beantworten:

1. Wissen Personalamt und Regierungsrat, dass Mitarbeiter des Kantons aus dem Ausland arbeiten? Falls ja, wie viele? Und falls nein, wer bewilligte den in den Medien geschilderten Fall eines mehrmonatigen Arbeitseinsatzes aus Skandinavien?
2. Ist sich der Regierungsrat der rechtlichen Konsequenzen von Arbeiten im Ausland bewusst?
3. Hat der Regierungsrat eine einheitliche Homeofficeregelung für die gesamte Verwaltung definiert? Falls ja, wie sieht diese aus und wie wird sie durchgesetzt?
4. Falls keine einheitlichen Grundsätze definiert wurden, wie sehen denn die unterschiedlichen Gepflogenheiten aus und wie stellt der Regierungsrat sicher, dass beim Arbeiten von daheim aus Bürgerfreundlichkeit und die berechtigten Arbeitgeberinteressen gewahrt bleiben?

2. Begründung

Homeoffice ist bei Arbeitnehmenden beliebt und ist sehr sinnvoll. Das Arbeiten von daheim hat aber nach gewissen Regeln zu erfolgen und unterschiedliche Interessen zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeberin und auch Teamentwicklung und Produktivität sind sehr genau abzuwägen und zu steuern. Aus rechtlicher und betrieblicher Sicht problematisch sind Homeoffice Einsätze aus dem Ausland. Dies insbesondere wenn sie über mehrere Tage oder, wie im in den Medien kolportierten Fall eines Mitarbeitenden des Departementes des Innern (DDI), über Monate dauern.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

Bereits vor der Pandemie war Arbeiten an einem anderen Ort für die Mitarbeitenden des Kantons Solothurn möglich. Entsprechende Bestimmungen im Gesamtarbeitsvertrag (GAV, BGS 126.3) sowie eine Weisung des Personalamtes regelten diese Arbeitsform. Im Vordergrund stand die Arbeit im Homeoffice. Jedoch erst während der Pandemie wurde Homeoffice vermehrt genutzt. Dadurch entstand das Bedürfnis, die bestehenden Regelungen zu überarbeiten und die Erfahrungen aus der Pandemie zu berücksichtigen. Ein entsprechendes Vorhaben wurde durch das Personalamt durchgeführt und die Grundlagen überarbeitet. Dabei wurde neben der Arbeit am angestammten Arbeitsplatz und zuhause im Homeoffice neu auch Arbeiten auf dem Arbeitsweg ermöglicht. Letzteres bezieht sich insbesondere auf die Arbeit im öffentlichen Verkehr. Mobiles Arbeiten ist weder Pflicht noch besteht ein Recht darauf. Die Umsetzung basiert auf einer Vereinbarung zwischen den zuständigen Führungskräften und den Mitarbeitenden. Abschliessend entscheidet die Führungskraft. Betriebliche Bedürfnisse werden dabei berücksichtigt.

3.1 Vorbemerkung

Die heute geltenden Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten finden sich in §66 GAV und in einer Weisung des Personalamtes, die vom Regierungsrat beschlossen wurde. Sie ermöglichen nebst der Tätigkeit am angestammten Arbeitsplatz das Arbeiten im Homeoffice und auf dem Arbeitsweg. Nebst der Weisung stehen Führungskräften und Mitarbeitenden diverse Hilfsmittel zur Verfügung, z.B. Merkblätter digitale Führung und Datenschutz, eine Checkliste für die Erarbeitung der individuellen Ausgestaltung mobiler Arbeit und eine Liste mit Tipps für mobiles Arbeiten.

Mobiles Arbeiten wird den Mitarbeitenden von den zuständigen Führungskräften schriftlich mittels eines standardisierten Formulars bewilligt. Das Personalamt steht der Linie bei Fragen, Problemen oder Unklarheiten beratend zur Seite. Die vorliegenden Weisungen, Hilfsmittel und Beratungsangebote sollen eine einheitliche und zeitgemässe Praxis sicherstellen. Sie sind auf der Homepage des Personalamtes aufgeführt und wurden bei Einführung verwaltungsweit kommuniziert. Die Erarbeitung der Grundlagen erfolgte auf Basis eines Expertenberichts der Fachhochschule Nordwestschweiz. So konnte sichergestellt werden, dass die Regelungen dem Standard eines modernen Arbeitgebers entsprechen.

3.2 Zu den Fragen

3.2.1 Zu Frage 1:

Wissen Personalamt und Regierungsrat, dass Mitarbeiter des Kantons aus dem Ausland arbeiten? Falls ja, wie viele? Und falls nein, wer bewilligte den in den Medien geschilderten Fall eines mehrmonatigen Arbeitseinsatzes aus Skandinavien?

Mobiles Arbeiten im Ausland ist nur punktuell für kurze Einsätze nach vorgängiger Absprache vorgesehen, z.B. zur Beantwortung einer E-Mail, für eine kurze Rücksprache bei dringenden Fragen oder die Teilnahme an einer Sitzung. Solche Ausnahmen werden wie mobiles Arbeiten generell von den Vorgesetzten bewilligt. Die Verantwortung liegt bei der vorgesetzten Person, eine Information an das Personalamt oder gar an den Regierungsrat ist nicht notwendig.

Klar ist, ein dauerhaftes, über die oben erwähnten Beispiele hinausgehendes Arbeiten in einem grösseren Umfang im Ausland ist insbesondere aus sozialversicherungs-, steuer- und arbeitsrechtlichen Gründen beim Arbeitgeber Kanton Solothurn nicht gestattet. Dies wird in der Weisung mobile Arbeit sowie im Merkblatt «Digitale Führung» deutlich festgehalten. Die oben erwähnten Ausnahmen werden im Merkblatt anhand von Beispielen zudem verdeutlicht. Nebst dem im Interpellationstext erwähnten Fall gibt es noch eine weitere Person, die im Ausland wohnt und dort im Homeoffice arbeitet. Diese Person ist Wochenaufenthalter in der Schweiz. Sie arbeitet im Umfang von rund 20 Stellenprozent im Homeoffice im Ausland.

3.2.2 Zu Frage 2:

Ist sich der Regierungsrat der rechtlichen Konsequenzen von Arbeiten im Ausland bewusst?

Der Regierungsrat ist sich der rechtlichen Konsequenzen von Arbeiten im Ausland bewusst. Diese umfassen namentlich die Folgen für die Besteuerung, die Anmeldung bei den Sozialversicherungen und die davon abhängigen Leistungen, den Datenschutz sowie weitere Besonderheiten für entsandte Arbeitnehmende. Daher ist gemäss Weisung des Regierungsrates ein dauerhaftes Arbeiten im grösseren Umfang im Ausland nicht gestattet.

3.2.3 Zu Frage 3:

Hat der Regierungsrat eine einheitliche Homeofficeregelung für die gesamte Verwaltung definiert? Falls ja, wie sieht diese aus und wie wird sie durchgesetzt?

Wie einleitend geschildert, bestehen zur Regelung von mobilem Arbeiten eine Weisung, diverse Hilfsmittel und ein Beratungsangebot beim Personalamt. Dadurch soll eine einheitliche Anwendung ermöglicht werden. Im Rahmen der Weisung haben die Vorgesetzten die Möglichkeit, mobiles Arbeiten ihrer Mitarbeitenden zu regeln und zu bewilligen.

3.2.4 Zu Frage 4:

Falls keine einheitlichen Grundsätze definiert wurden, wie sehen denn die unterschiedlichen Gepflogenheiten aus und wie stellt der Regierungsrat sicher, dass beim Arbeiten von daheim aus Bürgerfreundlichkeit und die berechtigten Arbeitgeberinteressen gewahrt bleiben?

Die einheitlichen Grundsätze bestehen wie oben erwähnt.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Finanzdepartement
Personalamt
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat