

Regierungsratsbeschluss

vom 28. Februar 2023

Nr. 2023/248

Änderung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) im Jahr 2023

67. Änderung: Mobile Arbeit – Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen im Kanton Solothurn

1. Ausgangslage

Die geltenden personalrechtlichen Erlasse des Kantons Solothurn ermöglichen die Arbeit ausserhalb des ordentlichen Arbeitsplatzes. So sieht § 66 Gesamtarbeitsvertrag vom 25. Oktober 2004 (GAV; BGS 126.3) explizit vor, dass den Mitarbeitenden auf Antrag vorübergehend oder dauernd ein ausserordentlicher Arbeitsplatz (zu Hause oder an einem anderen geeigneten Ort) bewilligt werden kann, wenn der Betrieb darunter nicht leidet. Von dieser Möglichkeit wird in der Praxis bereits seit längerer Zeit Gebrauch gemacht. Die personalrechtlichen Rahmenbedingungen wurden durch das Personalamt in einer Weisung konkretisiert (vgl. Weisung Heimarbeit vom 7. November 2013, Stand 11. Februar 2020). Die technischen Voraussetzungen für die Arbeit ausserhalb des ordentlichen Arbeitsortes wurden durch entsprechende Massnahmen des Amtes für Informatik und Organisation (AIO) ebenfalls sichergestellt.

Gestützt auf die Mitarbeitendenzufriedenheitsumfrage 2018 hat sich dennoch gezeigt, dass die Mitarbeitenden die Möglichkeit im Homeoffice arbeiten zu können, vermehrt nutzen möchten. Dieses Bedürfnis erstreckt sich jedoch nicht nur auf die Arbeitserbringung von zu Hause aus, sondern auch von anderen geeigneten Orten. Insbesondere bei Mitarbeitenden mit längeren Arbeitswegen wurde ein Bedürfnis festgestellt, im öffentlichen Verkehr zu arbeiten. Letzteres ist bisher gestützt auf § 85 GAV untersagt.

Im Zuge der Corona-Pandemie konnte ein starker Anstieg der im Homeoffice geleisteten Arbeitsstunden festgestellt werden. Damit konnten die negativen Auswirkungen der teilweise einschneidenden Corona-Schutzmassnahmen (Quarantäne, Isolation etc.) auf die betrieblichen Interessen der Arbeitgeber und die privaten Bedürfnisse und Verpflichtungen der Mitarbeitenden gemildert werden. Zu diesem Zweck wurde in Absprache mit den Personalverbänden auch eine Erweiterung des ordentlichen Gleitzeitrahmens gemäss § 83 GAV von 06.30 bis 19.30 Uhr auf 06.00 bis 22.00 Uhr eingeführt. Damit hat man für die Mitarbeitenden des Kantons Solothurn die Rahmenbedingungen geschaffen, um die privaten Verpflichtungen (beispielsweise Kinderbetreuung während Schulschliessung) und die betrieblichen Anforderungen möglichst gut unter einen Hut zu bringen. Aufgrund der positiven Erfahrungen mit Homeoffice und dem erweiterten Gleitzeitrahmen während der Corona-Pandemie erachtet es das Personalamt als sinnvoll, die Förderung der mobilen Arbeit weiter voranzutreiben. Dazu bedarf es jedoch einer Überarbeitung der personalrechtlichen Grundlagen und der Begleitdokumentationen. Zu diesem Zweck hat das Personalamt des Kantons Solothurn die Fachhochschule Nordwestschweiz mit einer entsprechenden Studie beauftragt. Der Bericht «Good Practice by Homeoffice Kanton Solothurn» liegt seit dem 22. Januar 2021 vor. Gestützt auf die Erkenntnisse aus dem Bericht hat das Personalamt die Rahmenbedingungen für Homeoffice überarbeitet. Die neue Weisung «Mobile Arbeit» inklusive diversen Merkblättern zur digitalen Führung, Datenschutz etc. stehen kurz vor der Fertigstellung und Einführung. Die Erweiterung des Gleitzeitrahmens auf 06.00 bis 22.00 Uhr und die Ermöglichung des mobilen Arbeitens auf dem Arbeitsweg bedingen jedoch vorgängige Anpassungen des Gesamtarbeitsvertrages.

2. Verhandlungen in der Gesamtarbeitsvertragskommission (GAVKO)

2.1 Erwägungen

Im Rahmen der Verhandlungen in der GAVKO wurde diskutiert, dass keine neuen Rechte und Pflichten für die Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit mobiler Arbeit in den GAV aufgenommen werden sollen. Die Zielsetzung der beantragten Änderungen sei es, im GAV lediglich die Voraussetzungen zu schaffen, sodass mobiles Arbeiten grundsätzlich ermöglicht werden könne. Die konkreten Rahmenbedingungen wie beispielsweise die Voraussetzungen für das Arbeiten in den öffentlichen Verkehrsmitteln seien jedoch wie bisher durch das Personalamt im Rahmen von Weisungen zu definieren. Die Ausgestaltung der mobilen Arbeit im Einzelfall sei dann weiterhin Gegenstand einer individuellen Vereinbarung zwischen den Mitarbeitenden und den Vorgesetzten. Primär gehe es also darum, den Mitarbeitenden eine erhöhte Flexibilität in Bezug auf den Gleitzeitrahmen und den Erfüllungsort der Arbeitsleistung zu gewähren, sofern keine betrieblichen Interessen entgegenstehen. Vor diesem Hintergrund sei auch die Erweiterung des Gleitzeitrahmens von 06.00 bis 22.00 Uhr nicht im Sinne einer Erwartungshaltung der Arbeitgeber in Bezug auf die Verfügbarkeiten der Arbeitnehmenden zu verstehen.

Ebenso wurde im Rahmen der Verhandlungen in der GAVKO festgehalten, dass die Erweiterung des Gleitzeitrahmens von 06.00 bis 22.00 Uhr keinen Einfluss auf die Vergütung für inkonveniente Dienste gemäss §§ 141 ff. GAV habe. Müssen Mitarbeitende beispielsweise auf Anordnung des Arbeitgebers an einem Werktag bis 22.00 Uhr arbeiten, bestehe weiterhin gestützt auf die §§ 141 ff. GAV ein Anspruch auf Vergütung für inkonveniente Dienste. Im Umkehrschluss bedeute dies, dass Mitarbeitende, welche beispielsweise zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben gewisse Arbeiten in Absprache mit dem Arbeitgeber von 20.00 bis 22.00 Uhr erledigen, dafür keinen Anspruch auf Vergütung für inkonveniente Dienste gemäss §§ 141 ff. GAV geltend machen können. Im Rahmen der Verhandlungen wurde ebenfalls festgestellt, dass der zweite Satz von § 83 GAV obsolet sei. Letzterer besagt, dass angeordnete dienstliche Tätigkeiten vor 06.30 bzw. nach 19.30 Uhr als Arbeitszeit gelten. Da angeordnete dienstliche Tätigkeiten ohnehin als Arbeitszeit gelten, könne der zweite Satz von § 83 GAV gestrichen werden.

Damit die Erweiterung des ordentlichen Gleitzeitrahmens und die Erbringung von Arbeitsleistung auf dem Arbeitsweg ermöglicht werden können, bedarf es einer Anpassung des Gesamtarbeitsvertrages.

§ 83 GAV sieht folgende Regelung vor:

§ 83. Arbeitnehmende ohne Dienstplan

Für Arbeitnehmende ohne Dienstplan gilt die Zeit von 06.30 bis 19.30 Uhr von Montag bis Freitag als Gleitzeit. Blockzeiten sind in der Regel nicht vorgesehen. Angeordnete dienstliche Tätigkeiten vor 06.30 bzw. nach 19.30 Uhr gelten als Arbeitszeit.

§ 85 GAV sieht folgende Regelung vor:

§ 85. Arbeitsweg

¹ Der Arbeitsweg zählt nicht zur Arbeitszeit, ausser bei Einsätzen aus Bereitschaftsdiensten.

² Verlangt der Arbeitgeber, dass die Arbeit an mehreren Arbeitsorten geleistet wird, wird der Weg als Arbeitszeit angerechnet. Der Weg ist nicht anzurechnen, wenn auf Wunsch des oder der Arbeitnehmenden mehrere Arbeitsorte bewilligt werden.

2.2 Änderung des Gesamtarbeitsvertrages

§ 83 GAV lautet neu:

§ 83. Arbeitnehmende ohne Dienstplan

Für Arbeitnehmende ohne Dienstplan gilt die Zeit von 06.00 bis 22.00 Uhr von Montag bis Freitag als Gleitzeit. Blockzeiten sind in der Regel nicht vorgesehen.

§ 85 Abs. 1 GAV lautet neu:

¹ Der Arbeitsweg zählt grundsätzlich nicht zur Arbeitszeit. Davon ausgenommen sind Einsätze aus Bereitschaftsdiensten. Weitere Ausnahmen wie beispielsweise Arbeiten im öffentlichen Verkehr regelt das Personalamt beziehungsweise der Personaldienst des Spitals.

3. Verhandlungsergebnis und Antrag der GAVKO

Die GAVKO hat über die Änderungen von § 83 GAV und § 85 GAV verhandelt und sich auf dem Zirkularweg geeinigt. Die GAVKO beantragt dem Regierungsrat, den Änderungen zuzustimmen.

4. Verfahren zur Änderung des GAV

Die in Ziffer 2 hiervor beschriebene, von der GAVKO einvernehmlich beschlossene Änderung des GAV bedarf der Zustimmung des Regierungsrates und der fünf vertragsschliessenden Verbände. Das Personalamt wird das Zustimmungsverfahren einleiten, sobald der Regierungsrat den vorliegenden Änderungen zugestimmt hat.

5. Beschluss

- 5.1 Der von der GAVKO einvernehmlich ausgehandelten Änderung des Gesamtarbeitsvertrages wird zugestimmt.
- 5.2 Der Gesamtarbeitsvertrag soll mit Wirkung ab 1. April 2023 geändert werden.
- 5.3 Das Personalamt wird beauftragt, das Zustimmungsverfahren einzuleiten.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Personalamt (2)

GAVKO (Versand erfolgt elektronisch durch das Personalamt)

Personalverbände (Versand erfolgt elektronisch durch das Personalamt)