

Regierungsratsbeschluss

vom 28. März 2023

Nr. 2023/501

Rahmenbedingungen für mobile Arbeit

1. Ausgangslage

Der gesellschaftliche Megatrend der flexiblen Arbeit stellt für den Kanton Solothurn als Arbeitgeber eine Chance dar, seine Attraktivität zu steigern. Damit flexible Arbeitsformen sowohl für Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende Vorteile bieten können, gilt es für den Arbeitgeber, die unterschiedlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmenden zu erkennen und für die Arbeitnehmenden, die betrieblichen Erfordernisse zu verstehen.

Um mobile Arbeit im Kanton Solothurn – d.h. eine zeitliche, räumliche (örtliche) und funktionale (aufgabenbezogene) Flexibilität – zukünftig zu einem transparenten, fairen und klaren Arbeitsmodell zu entwickeln, wurde die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW beauftragt, in einem Bericht Chancen, Risiken und Empfehlungen zur Umsetzung von mobiler Arbeit für den Kanton darzulegen.

Angeknüpft wurde damit einerseits bei der Mitarbeitendenbefragung 2018, in der die Arbeitnehmenden des Kantons deutlich den Wunsch zu mehr Homeoffice äusserten. Andererseits wurde ab März 2020 durch den pandemiebedingten Lockdown innerhalb kürzester Zeit in vielen Bereichen weitgehend auf die Arbeit im Homeoffice umgestellt.

Zur Analyse der Ausgangslage befragte die FHNW interne Stakeholder der Verwaltung und externe Personalverantwortliche weiterer Kantone. Unter Einbezug einer umfangreichen Literaturanalyse wurden Empfehlungen erarbeitet, in die die Ergebnisse der Befragungen in Verbindung mit einer Best Practice Auswertung (Interviews Kantone und Literaturanalyse) einfließen.

2. Erwägungen

Die Auseinandersetzung des Arbeitgebers mit der Thematik flexibles Arbeiten ist heute keine grundsätzliche Frage mehr, vielmehr stellen sich die Fragen nach dem «Wann» und «Wie».

Besonders die Arbeit an einem anderen Ort birgt zahlreiche Chancen im Bereich der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Um nur einige zu nennen kann auf eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, eine Attraktivitätssteigerung durch allgemeine Arbeitsflexibilisierung und längerfristig eine potenzielle Einsparung durch eine Verkleinerung der Büroflächen hingewiesen werden. Da die Umsetzung eines neuen Arbeitsmodells mit einer Veränderung der Arbeitsumgebung und Unternehmenskultur einhergeht, stehen jedoch auch Herausforderungen in den Bereichen Datenschutz und Datensicherheit, Geheimhaltungspflicht, Vergütungen oder Risiken bei der Informations- und Kommunikationstechnologie an.

Um mobile Arbeit im Kanton Solothurn zukünftig zu einem transparenten, fairen und klaren Arbeitsmodell zu entwickeln, enthält der Bericht der FHNW Empfehlungen.

2.1 Empfehlungen der FHNW

Ein Recht auf mobiles Arbeiten für Mitarbeitende soll es nicht geben. Vielmehr soll aufgrund betrieblicher Bedürfnisse und Absprachen zwischen den Vorgesetzten und Mitarbeitenden mobiles Arbeiten ermöglicht und die Rahmenbedingungen vereinheitlicht werden.

2.1.1 Überarbeitung der Rahmenbedingungen

Empfehlungen der FHNW	Ergebnis, bzw. Umsetzung						
<p>Erarbeitung einer Vereinbarung und einer Checkliste für mobile Arbeit (Inhalt: objektive Kriterien für geeignete Tätigkeiten im Homeoffice, Anforderungen an Führung, Anforderungen Gesundheitsschutz).</p> <p>Bei Bedarf separate Weisungen für verschiedene Ämter.</p>	<p>Die Rahmenbedingungen sind in der Weisung «Mobile Arbeit» festgehalten. Der Bewilligungsprozess ist standardisiert und es gibt dafür obligatorische Vorlagen sowie optionale Hilfsmittel.</p> <table border="1" data-bbox="769 667 1066 817"> <thead> <tr> <th data-bbox="769 667 1066 712">obligatorisch</th> <th data-bbox="1072 667 1359 712">optional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="769 712 1066 757">– Vereinbarung</td> <td data-bbox="1072 712 1359 757">– Checkliste</td> </tr> <tr> <td data-bbox="769 757 1066 801">– Merkblatt Datenschutz</td> <td data-bbox="1072 757 1359 801">– Merkblatt digitale Führung</td> </tr> </tbody> </table> <p>In Amtsweisungen können bei Bedarf einzelne Punkte ergänzend geregelt werden. (Empfehlung KoKo 22. November 2021)</p>	obligatorisch	optional	– Vereinbarung	– Checkliste	– Merkblatt Datenschutz	– Merkblatt digitale Führung
obligatorisch	optional						
– Vereinbarung	– Checkliste						
– Merkblatt Datenschutz	– Merkblatt digitale Führung						
<p>Erweiterung der Arbeitsform auf «flexible Arbeit» oder «mobile Arbeit» (Homeoffice ist ad hoc möglich und Arbeiten auf dem Arbeitsweg werden anerkannt).</p>	<p>Empfehlung KoKo vom 10. September 2021: Arbeit auf dem Arbeitsweg soll möglich sein. Die dazu notwendige Anpassung von § 85 Abs. 1 GAV wurde von den Vertragspartnern beschlossen und wird per 1. April 2023 in Kraft gesetzt.</p>						
<p>Anpassung der Arbeitszeiten im Rahmen der gesetzlichen Bedingungen mit der Möglichkeit, die Soll-Arbeitszeit zu überschreiten.</p>	<p>Empfehlung KoKo vom 10. September 2021: Erweiterung Gleitzeitrahmen sowie Überschreitung Soll-Arbeitszeit soll möglich sein. Die dazu notwendige Anpassung von § 83 GAV wurde von den Vertragspartnern beschlossen und wird per 1. April 2023 in Kraft gesetzt.</p> <p>Dabei gilt es zu beachten, dass sich die vorgesehene Normierung von 6:00 bis 22:00 h als Flexibilisierung des Gleitzeitfensters versteht – also auf die Möglichkeit in besonderen Situationen, freiwillig Arbeit ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit zu leisten. Damit fallen keine Inkonvenienzen an.</p>						
<p>Kein Mindestpensum für mobile Arbeit.</p>	<p>KoKo stimmt an ihrer Sitzung vom 22. November 2021 dem Grundsatz, dass für mobile Arbeit kein Mindestpensum gelten soll, zu. Ergänzend werden die Richtwerte im Merkblatt Digitale Führung begrüsst.</p>						
<p>Einführung eines übergreifenden, elektronischen Zeiterfassungssystems.</p>	<p>In Planung (Projekt ZEMAS) Die Zeiterfassung bei mobiler Arbeit erfolgt vorläufig manuell. Das Personalamt stellt zur Zeiterfassung ein Excel zur Verfügung.</p>						

<p>Entscheidungsbefugnisse bezüglich mobiler Arbeit bei Mitarbeitenden durch direkte Führungskräfte autorisieren und Einrichtung einer Ombudsstelle auf Departement-Ebene oder zentral (Personalamt), die bei Konflikten vermittelt.</p>	<p>Die Vorlage der Vereinbarung berücksichtigt die Empfehlung, die Autorisierung von mobiler Arbeit der direkten Führungsperson zu übertragen. Die Amtsleitung kann die Entscheidungskompetenz in der Linie zusätzlich regeln.</p> <p>Eine zentrale Beratungsstelle beim Personalamt unterstützt eine homogene Praxis. Empfehlung KoKo vom 22. November 2021.</p>
--	---

2.1.2 Klärung der Arbeitsplatzgestaltung und Ausrüstung

Empfehlungen der FHNW	Ergebnis, bzw. Umsetzung
<p>Ausrüstung der Mitarbeitenden im Home-office mit betrieblichen Notebooks und Klärungsauftrag der konkreten Kosten an das AIO vergeben.</p>	<p>Bis Mitte 2023 werden sämtliche Thin-Clients in der kantonalen Verwaltung gegen Fat-Clients ersetzt sein. In der Regel handelt sich dabei um Notebooks. In bestimmten Fällen (u.a. Schalterarbeitsplätze, Sitzungszimmer usw.) können es weiterhin auch PCs sein. Der Produktkatalog für das Jahr 2023 wird entsprechend angepasst. Zu beachten sind Arbeitsplätze im Jobsharing Modell. Es ist nicht vorgesehen, dass jede/r Mitarbeitende in diesen Fällen ein eigenes Notebook erhalten wird.</p> <p>Mit Einführung des neuen Arbeitsplatzes SO!Workplace wird das Arbeiten mit privaten Geräten aus Gründen der Informationssicherheit nicht mehr möglich sein.</p> <p>Das vom Kanton zur Verfügung gestellte Gerät ist auch bei mobiler Arbeit zu verwenden.</p>
<p>Ausschluss von Entschädigungszahlungen.</p>	<p>Die Weisung «Mobile Arbeit» sieht keine Entschädigungszahlung für einen Arbeitsplatz an einem andern Ort vor.</p>
<p>Kommunikations- / Kollaborationstool implementieren und die digitale Kommunikation fördern (Abklärung durch AIO).</p>	<p>Ab Januar 2023 steht MS-Teams als Video-Konferenzlösung in den Ausprägungen «Moderator» und «Gast» der Verwaltung zur Verfügung. In der Phase II bzw. mit der Einführung des neuen Arbeitsplatzes SO!Workplace erfolgt die Ablösung der heutigen Festnetztelefone gegen Softphones und das Telefonieren mit MS-Teams. Im Rahmen des Impulsprogrammes SO!Digital 2023 – 2025 steht die Einführung der Kollaboration an. Das Projekt «Einführung Social Intranet und Kollaboration» steht unter der Leitung des Digitalen Kompetenzzentrums CCDV.</p>
<p>Hardware Anforderungen für alle Mitarbeitende für Kollaborationstools und Kosten einer Ausrüstung mit Webcam und Audiozugang abklären.</p>	<p>Keine zusätzliche Beschaffungsoffensive.</p> <p>Mit der Ablösung von Thin-Clients mit Fat-Clients (PC oder Notebook) werden diese Anforderungen erfüllt.</p>

2.1.3 Erstellung eines Datenschutzkonzeptes

Empfehlungen der FHNW	Ergebnis, bzw. Umsetzung
Datenschutzkonzept erstellen.	Das Merkblatt «Datenschutz mobile Arbeit» wurde in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Information und Datenschutz des Kantons Solothurn erstellt und von der KoKo am 22. November 2021 verabschiedet.
Die Datenschutzverantwortliche sollte in die Entwicklung separater Weisungen eingebunden werden, die aufgrund der jeweiligen Anforderungen der Tätigkeiten und zu bearbeitenden Daten von einzelnen Ämtern aufgestellt werden.	Hier sind Ämter gefordert, die bei mobiler Arbeit zusätzliche Anforderungen an den Datenschutz stellen. Zuständigkeit: Amtsleitung

2.1.4 Einen Wandel der Unternehmenskultur initiieren

Empfehlungen der FHNW	Ergebnis, bzw. Umsetzung
Führungskräfte trainings als obligatorische Personalentwicklungsmassnahme umsetzen (Führung auf Distanz, Führung digitaler Teams).	Die Vereinbarung von Weiterbildungsmassnahmen liegt in der Kompetenz der direkten Vorgesetzten. Beispiele von Kursangeboten aus dem interne Ausbildungsangebot (2020 und 2021) <ul style="list-style-type: none"> - Homeoffice – Führen auf Distanz - Knigge im Homeoffice - Arbeits- und Lernmodelle im digitalen Zeitalter Führen auf Distanz wurde in die Kaderausbildung integriert. Bei Bedarf stehen die Beratungsangebote des Personalamts zur Verfügung.
Mitarbeitende in der Nutzung der digitalen Medien befähigen.	Kursangebote aus dem internen Ausbildungsprogramm. Das Angebot wird laufend den aktuellen Bedürfnissen angepasst. <ul style="list-style-type: none"> - Agile Methoden kennen und nutzen - Digitale Transformation verstehen - Der digitale Wandel beginnt im Kopf - Fit für die digitale Arbeitswelt - Digital Pionier
Aktive Organisation der Arbeit: Einträge über Verfügbarkeiten, vor Ort Meetings und Kommunikationsregeln innerhalb der Teams.	Diese Empfehlung wurde in die «Vereinbarung» aufgenommen.

2.2 Umsetzungsschritte

1. Auf der Grundlage des Berichts «Good Practice by Homeoffice Kanton Solothurn» der FHNW soll als erster Schritt die neue Weisung «Mobile Arbeit» und ein standardisierter Bewilligungsprozess festgelegt werden. Die Umsetzung kann mit der bestehenden Infrastruktur erfolgen.
2. Der Bericht «Good Practice by Homeoffice Kanton Solothurn» bildet eine verpflichtende Grundlage bei der Festlegung des Anforderungskatalogs an die IT-Infrastruktur. Dieser Anforderungskatalog ist vom AIO zu schärfen und bei der zukünftigen Arbeitsplatzgestaltung zu berücksichtigen.

3. Der Bericht «Good Practice by Homeoffice Kanton Solothurn» bildet eine Grundlage für die Büroraumplanung des Hochbauamts. Die Umsetzung erfolgt losgelöst vom Projekt «Mobile Arbeit».

3. Beschluss

- 3.1 Der Regierungsrat nimmt den Bericht «Good Practice by Homeoffice Kanton Solothurn» der FHNW als Grundlagenpapier zur Kenntnis.
- 3.2 Die Weisung «Mobile Arbeit» wird beschlossen und tritt per 1. Mai 2023 in Kraft.
- 3.3 Die Vereinbarung «Mobile Arbeit» und das Merkblatt «Datenschutz mobile Arbeit» sind Teil des standardisierten Bewilligungsprozesses und zwingend zu verwenden.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Beilage

Bericht «Good Practice by Homeoffice Kanton Solothurn»
Weisung «Mobile Arbeit»
Vereinbarung «Mobile Arbeit»
Merkblatt «Datenschutz Mobile Arbeit»
Checkliste «Mobile Arbeit»
Merkblatt «Digitale Führung»

Verteiler

Staatskanzlei
Departemente (5)
Amtsleitungen (40)
Solothurner Spitäler AG