Homeoffice

Änderung des Gesamtarbeitsvertrags: Mobile Arbeit

Die während der Corona-Pandemie gesammelten positiven Erfahrungen mit Homeoffice werden teilweise in den Gesamtarbeitsvertrag überführt bzw. mittels Weisungen, Merkblättern und Checklisten durch das Personalamt konkretisiert. Neu besteht zudem die Möglichkeit, dass in gewissen Konstellationen mobiles Arbeiten während des Pendelns als Arbeitszeit angerechnet wird.

David Lüthi, MLaw, Rechtsanwalt und Notar Bischof Rechtsanwälte, Solothurn

Der StPV hat bereits seit längerer Zeit bei vielen Mitarbeitenden das Bedürfnis festgestellt, ihre Arbeit vermehrt im Homeoffice erbringen zu können (vgl. auch Mitarbeitendenbefragung 2018). Bereits vor der Corona-Pandemie war dies möglich. Der Gesamtarbeitsvertrag bestimmt nämlich, dass die Anstellungsbehörde oder die von ihr bezeichnete Behörde Arbeitnehmenden auf Antrag einer Dienststelle vorübergehend oder dauernd einen ausserordentlichen Arbeitsplatz (zu Hause oder an einem anderen geeigneten Ort) bewilligen kann, wenn der Betrieb darunter nicht leidet (§ 66 Abs. 1 GAV).

Während der Corona-Pandemie, als eine Homeoffice-Pflicht bzw. -Empfehlung bestand, sind die zu Hause erbrachten Arbeitsstunden weiter stark angestiegen. Damit die Mitarbeitenden ihre privaten Verpflichtungen (z. B. Kinderbetreuung während der Schulschliessungen) mit der Arbeit möglichst gut koordinieren konnten, hat das Personalamt in Absprache mit den Personalverbänden den ordentlichen Gleitzeitrahmen von 6.30 bis 19.30 Uhr auf 6.00 bis 22.00 Uhr ausgeweitet. Viele Mitarbeitende haben diese Flexibilisierung der Arbeitszeiten, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichte, zu schätzen gelernt. Aufgrund der positiven Rückmeldungen und Erfahrungen wurde diese Lockerung des Gleitzeitrahmens deshalb nun dauerhaft in den Ge-

samtarbeitsvertrag überführt (vgl. RRB 2023/248). Die revidierte Bestimmung (§ 83 GAV) ist am 1. April 2023 in Kraft getreten.

Des Weiteren wurde seit einiger Zeit vor allem bei Mitarbeitenden mit einem langen Arbeitsweg vermehrt der Wunsch geäussert, während der Hin- und Rückreise einen Teil ihrer Arbeit erledigen zu können. § 85 GAV, wonach dies bisher nicht möglich war, wurde deshalb per 1. April 2023 ebenfalls geändert. Grundsätzlich zählt der Arbeitsweg – ausser bei Einsätzen aus Bereitschaftsdienst – zwar weiterhin nicht zur Arbeitszeit. Das Personalamt bzw. der Personaldienst der soH können aber Ausnahmen, wie beispielsweise das Arbeiten in öffentlichen Verkehrsmitteln, bewilligen.

Diese GAV-Änderungen entsprechen aus Sicht des Solothurnischen Staatspersonal-Verbands (StPV) einem Bedürfnis der heutigen und zukünftigen Mitarbeitenden, weshalb wir uns für diese Einführung stark gemacht haben. Sie erhöhen zu Ihren Gunsten die Flexibilität in Bezug auf den Gleitzeitrahmen und ermöglichen in bestimmten Konstellationen das mobile Arbeiten während des Pendelns. Wichtig ist jedoch, dass damit keine neuen Rechte und Pflichten für die Arbeitnehmenden und keine Erwartungshaltung der Arbeitgeber bezüglich der Verfügbarkeit der Arbeitnehmenden begründet werden. Zudem sind die Inkonvenienzentschädigungen nach §§ 141 ff. GAV von der Erweiterung des Gleitzeitrahmens ausdrücklich nicht betroffen.

Andererseits ist zu betonen, dass weiterhin kein Anspruch auf mobiles Arbeiten besteht, aber auch kein Mindestpensum vorausgesetzt wird, sodass Teilzeitmitarbeitende ebenfalls davon profitieren können. Der Vorgesetzte beurteilt gemeinsam mit dem Mitarbeitenden anhand einer Checkliste die Eignung – insbesondere im Hinblick auf die Aufgabenstellungen des Betriebs und in Bezug auf den Datenschutz – und fällt den Entscheid. Bei einem positiven Entscheid wird eine schriftliche Vereinbarung getroffen.

Die neue «Weisung mobile Arbeit» des Personalamts (inkl. Vereinbarung, Merkblatt zum Datenschutz, Checkliste usw.) ist am 1. Mai 2023 in Kraft getreten. Diese Dokumente sind auf der Homepage des Personalamts zu finden: ▪