

FD / Motion CVP-EVP-Fraktion vom 7. Juni 2021

New Work – St.Gallen kann es! Homeoffice und Co-Working für Kantonsangestellte etablieren

Antrag der Regierung vom 24. August 2021

Nichteintreten.

Begründung:

Bereits für die Periode 2017 bis 2019 hatte die Regierung die aktive Erprobung neuer Arbeitsformen als personalpolitisches Ziel formuliert, da die technologische Entwicklung, die Förderung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, die Bestrebungen zur Optimierung des Büroraumbedarfs und nicht zuletzt auch die Sicherstellung der Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber in der Zukunft für eine intensive Auseinandersetzung mit den Chancen und Herausforderungen neuer Arbeitsmodelle (z.B. Homeoffice oder dezentrale Arbeitsplätze) sprachen.

Mit dem IV. Nachtrag¹ zur Personalverordnung (sGS 143.11; abgekürzt PersV) wurde die bisher auf Telearbeit zu Hause beschränkte Rechtsgrundlage per 1. Januar 2019 dahingehend erweitert, dass auch andere neue Arbeitsmodelle in der Staatsverwaltung ermöglicht wurden. Unter dem Titel «Neue Arbeitsformen» sieht Art. 8 Abs. 1 PersV vor, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber mit Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern ergänzend zur Arbeit am Dienstort neue Arbeitsformen vereinbaren kann, wenn diese die Aufgabenerfüllung in vergleichbarer Weise wie am Dienstort zulassen und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Nach Abs. 2 dieser Bestimmung kann sich der Kanton an den Kosten neuer Arbeitsformen beteiligen.

Die Corona-Krise akzentuierte im Frühjahr 2020 sodann das Bedürfnis nach einer raschen und nachhaltigen Ermöglichung flexibler Arbeitsformen drastisch. Das coronabedingt abrupte Ausbrechen aus dem gewohnten Verwaltungsbetrieb mit überwiegender Arbeitserfüllung am Dienstort hin zu einer weitgehend orts- und zeitunabhängigen Arbeitserfüllung (primär im Homeoffice) galt es als Chance zu nutzen, neue Arbeitsformen langfristig etablieren zu können.

Vor diesem Hintergrund erliess die Regierung am 16. Juni 2020 die Dienstanweisung über orts- und zeitunabhängiges Arbeiten (siehe Personalhandbuch, PHB SG 30.2²). Diese bildet einen zweckmässigen Rahmen, um neue Arbeitsformen im Sinn von Art. 8 PersV verwaltungsweit einheitlich zu ermöglichen. Voraussetzung für orts- und zeitunabhängiges Arbeiten ist, dass sich die Tätigkeit, die Person und der Arbeitsort hierfür eignen. Die Eignung ist im Einzelfall anhand von festgelegten Kriterien zu prüfen. Vorgesehen ist, dass regelmässiges ort- und zeitunabhängiges Arbeiten im Regelfall im Umfang von wenigstens einem Fünftel und höchstens drei Fünfteln des Beschäftigungsgrads schriftlich vereinbart werden kann. Gelegentliches orts- und zeitunabhängiges Arbeiten kann mit der oder dem Vorgesetzten formlos abgesprochen werden. Eine Infrastrukturentscheidung von höchstens Fr. 250.– je Monat bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent ist grundsätzlich möglich für Mitarbeitende, denen kein – persönlicher oder geteilter – Arbeitsplatz des Kantons zur Verfügung steht.

¹ nGS 2018-050.

² <https://www.sg.ch/content/dam/sgch/kanton-stgallen/personalhandbuch/3-aufgabenerfuellung/PHB%20SG%2030.2%20Orts-%20und%20zeitunabh%C3%A4ngiges%20Arbeiten.pdf>

Parallel zu diesen Rechtsetzungsarbeiten initiierte die Regierung am 9. Oktober 2018 das Vorprojekt «New Work», um die Chancen und Gefahren, welche die Transformation der Arbeitswelt mit sich bringt, für den Kanton St.Gallen als Arbeitgeber zu klären und Handlungsempfehlungen für die Staatsverwaltung festzulegen. Das Vorprojekt wurde am 9. Februar 2021 abgeschlossen. Dessen Ergebnisse zur Gestaltung und Weiterentwicklung von neuen Arbeitsformen werden in die zu aktualisierende Strategie der Staatsverwaltung aufgenommen. Sie sind auch bereits in die Ziele der Personalpolitik für die Jahre 2020 bis 2024 eingeflossen. Mit Blick auf die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber wird als Ziel nunmehr die Förderung des mobil-flexiblen Arbeitens im Sinn der Dienstanweisung über orts- und zeitunabhängiges Arbeiten vom 16. Juni 2020 sowie die Erweiterung um zusätzliche Angebote wie etwa verwaltungsinterne Coworking-Arbeitsplätze festgelegt. Weitere Zielsetzungen bezüglich Arbeitgeberattraktivität für Mitarbeitende sind die Stärkung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben sowie die Umsetzung von «New Work», d.h. die Weiterentwicklung des Transformationsprozesses im Bereich der Arbeitsgestaltung und der Arbeitsformen in der Staatsverwaltung.

Damit hat der Kanton St.Gallen als Arbeitgeber längst eine Entwicklung hin zu neuen Arbeitsmodellen in Gang gesetzt, die durch die Corona-Krise stark beschleunigt wurde. Mit Art. 8 PersV und der Dienstanweisung über orts- und zeitunabhängiges Arbeiten bestehen auch entsprechende rechtliche Grundlagen, die den nötigen Spielraum belassen, um die Thematik zielgerichtet weiterzuverfolgen, und die bei Bedarf auch angepasst und ergänzt werden können. Der Einschätzung der Motionärin, wonach es an einem klaren Bekenntnis und den rechtlichen Grundlagen zum Thema «New Work» fehle, kann jedenfalls nicht beigeplichtet werden. Eine zusätzliche Normierung des Themas «New Work» auf Gesetzesstufe erachtet die Regierung nicht als notwendig und auch nicht als zielführend.