



## Personalamt

# Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten

### Grundlagen

[Art. 34 PersG](#)  
[Art. 8 PersV](#)  
[RRB 2020/474 / RRB 2023/626](#)

PHB SG: 30.2  
vom: 07.12.2023  
Ersetzt: 30.2  
vom: 01.09.2023

## 1 Ausgangslage

Mit dem IV. Nachtrag<sup>1</sup> zur Personalverordnung (sGS 143.11; abgekürzt PersV), der seit dem 1. Januar 2019 anwendbar ist, hat die Regierung die Rechtsgrundlagen geschaffen, damit die Erbringung der Arbeitsleistung ausserhalb des Dienstortes nicht mehr auf die eigentliche Tele-Arbeit beschränkt bleibt. Vielmehr sieht der revidierte Art. 8 Abs. 1 PersV vor, dass in Ergänzung zur Arbeit am Dienstort neue Arbeitsformen vereinbart werden können, wenn diese die Arbeitserfüllung in vergleichbarer Weise wie am Dienstort zulassen und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die bewusst offene Formulierung lässt somit auch Arbeitsformen zu, die über den hauptsächlichsten Anwendungsfall, nämlich die Arbeit im Homeoffice, hinausgehen. Diese Offenheit beschränkt sich überdies nicht nur auf den Ort der Arbeitserbringung, sondern ebenso auf den Zeitraum, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird. Die Vereinbarung neuer Arbeitsformen ist indessen als Kann-Bestimmung ausgestaltet und stellt keinen Rechtsanspruch dar. Vielmehr wird vorausgesetzt, dass sich derartige Arbeitsformen mit den prioritären betrieblichen Erfordernissen vereinbaren lassen.

Auslöser für die dargestellte Öffnung in Bezug auf Ort und Zeit der Arbeitserbringung waren und sind einerseits gesellschaftliche Entwicklungen, namentlich das verstärkte arbeitnehmerseitige Bedürfnis nach grösserer Zeitautonomie und nach besserer Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatzeit. Andererseits erlauben es die Fortschritte der Informations- und Kommunikationstechnologie, auf das Bedürfnis nach erhöhter Flexibilität eingehen zu können. Diese Offenheit gegenüber neuen Arbeitsformen entspricht auch einer personalpolitischen Zielsetzung und trägt dazu bei, die Attraktivität des Kantons als fortschrittlicher Arbeitgeber zu unterstreichen.

## 2 Erläuterungen zur Dienstanweisung

Die vor diesem Hintergrund von der Regierung am 16. Juni 2020 erlassene und am 29. August 2023 angepasste Dienstanweisung über orts- und zeitunabhängiges Arbeiten ist im Wesentlichen selbsterklärend. Zu den nachfolgenden Bestimmungen ergeben sich ergänzende Erläuterungen:

### *Art. 3 Abs. 2 und 3 (Begriffe)*

In den genannten Absätzen sind die Begriffe des ortsunabhängigen Arbeitens und des zeitunabhängigen Arbeitens definiert. In Art. 4 ff. werden dann die materiellen Bestimmungen für das «orts- und zeitunabhängige Arbeiten» formuliert. Der kombinierte Begriff des «orts- und zeitunabhängigen Arbeitens» meint, dass entweder beide Kriterien erfüllt sind oder auch nur eines. Die Bestimmungen betreffend «orts- und zeitunabhängiges Arbeiten» kommen also z.B. auch zur Anwendung, wenn zwar stets im normalen Zeitrahmen während der

<sup>1</sup> nGS 2018-050.



Dienstzeit, aber regelmässig ausserhalb des Dienstortes (z.B. im Homeoffice) gearbeitet wird.

*Art. 4 Abs. 1 Bst. a (Einführung durch die zuständigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber)*

Mit Art. 4 Abs. 1 Bst. a wird bestimmt, dass die zuständigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für Grundsatzentscheide betreffend die Einführung von orts- und zeitunabhängigem Arbeiten innerhalb ihrer Organisationseinheit zuständig sind. Damit wird den zuständigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern insbesondere auch die Möglichkeit gegeben, aus betrieblichen Gründen für bestimmte Teile der Organisationseinheit das orts- und zeitunabhängige Arbeiten *nicht* einzuführen (selbst wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine festen Arbeitszeiten haben). Solche negativen «Einführungsbeschlüsse» sollten seitens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers schriftlich fixiert und begründet werden.

Ist in einer Organisationseinheit die Möglichkeit für orts- und zeitunabhängiges Arbeiten eingeführt, können dies alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beantragen (vgl. Art. 8 Abs. 2).

*Art. 6 Abs. 2 (Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten im Wohnstaat in der Europäischen Union oder der Europäischen Freihandelsassoziation EFTA)*

Die spezifische Regelung zum orts- und zeitunabhängigen Arbeiten im Wohnstaat in der Europäischen Union (EU) oder der Europäischen Freihandelsassoziation EFTA stellt sicher, dass keine ausländische Sozialversicherungspflicht begründet wird.

Das Abkommen über den freien Personenverkehr, das nur für Personen mit Staatsangehörigkeit der Schweiz oder eines EU-Mitgliedstaates gilt, sieht vor, dass Arbeitnehmende unabhängig vom Wohnort im Mitgliedstaat sozialversicherungspflichtig sind, in dem die berufliche Tätigkeit ausgeübt wird. Gemäss Art. 13 Abs. 1 Bst. a der Verordnung EG Nr. 883/2004 unterliegen Arbeitnehmende, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausüben, den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats, wenn sie dort einen wesentlichen Teil der Tätigkeit ausüben. Gemäss Art. 14 Abs. 8 der Durchführungsverordnung EG Nr. 987/2009 trifft dies zu, wenn wenigstens 25 Prozent der gesamthaft geleisteten Arbeitszeit im Wohnmitgliedstaat erfolgen. Die Verordnungen EG Nr. 883/2004 und EG Nr. 987/2009 gelten ausserdem auch innerhalb der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA).

Die Schweiz und bestimmte Staaten der EU und der EFTA haben eine zusätzliche multilaterale Vereinbarung<sup>2</sup> unterzeichnet. Diese enthält eine abweichende Regelung im Bereich Versicherungsunterstellung, um im Interesse der Arbeitnehmenden und von deren Arbeitgebern die grenzüberschreitende Telearbeit zu erleichtern. Sie gilt seit dem 1. Juli 2023.

Die Vereinbarung sieht vor, dass Personen, die in dem Staat arbeiten, in dem sich auch der Sitz des Arbeitgebers befindet, bis zu 50 Prozent grenzüberschreitende Telearbeit (höchstens 49,9 Prozent der Arbeitszeit) im Wohnstaat leisten dürfen, und dass die Zuständigkeit für die Sozialversicherungen bis zu dieser Grenze im Staat des Arbeitgebersitzes verbleibt. Telearbeit setzt dabei grundsätzlich die Verwendung von Informatikmitteln voraus. Für die Berechnung der 50 Prozent ist die für die folgenden zwölf Kalendermonate angenommene Situation zu berücksichtigen. Die Grenze darf also durchaus in einem Monat oder einer Woche überschritten werden, wenn sich dies auf das Jahr hinaus wieder

<sup>2</sup> Vgl. [https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework\\_agreement\\_on\\_cross-border\\_telework.pdf](https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/en/international/framework_agreement_on_cross-border_telework.pdf).



ausgleicht. Damit die Vereinbarung für ihre Arbeitnehmenden gilt, müssen Schweizer Arbeitgeber bei der AHV-Ausgleichskasse eine Bescheinigung A1 beantragen. Bis Ende Juni 2024 eingereichte Anträge werden rückwirkend per 1. Juli 2023 ausgestellt.

Die Vereinbarung ist nur auf Personen anwendbar, für die auch das Freizügigkeitsabkommen mit der EU bzw. das EFTA-Übereinkommen gilt. Sie ist nicht anwendbar auf Personen, die neben der Telearbeit im Wohnstaat dort zusätzlich gewöhnlich eine andere Tätigkeit ausüben oder die gewöhnlich neben der Telearbeit im Wohnstaat in einem weiteren EU- bzw. EFTA-Staat eine Tätigkeit ausüben.

Die Vereinbarung gilt für grenzüberschreitende Telearbeit zwischen 25 und 50 Prozent der Gesamtarbeitszeit. Für grenzüberschreitende Telearbeit unter 25 Prozent gelten weiterhin die ordentlichen Regeln und Verfahren. Dasselbe gilt für Fälle mit grenzüberschreitender Telearbeit in einem Staat, der die multilaterale Vereinbarung nicht unterzeichnet hat.

Eine jeweils aktualisierte Liste der Vertragsstaaten findet sich unter:

[Cross-border telework in the EU, the EEA and Switzerland | Federal Public Service - Social Security \(belgium.be\)](#)

Unter anderem haben nebst der Schweiz bereits folgende Länder die Vereinbarung unterzeichnet:

- Österreich
- Deutschland
- Liechtenstein
- Frankreich

#### *Art. 10 (Technische Störungen)*

Die Voraussetzungen nach Bst. a–d müssen kumulativ erfüllt sein, damit Arbeitszeit angerechnet werden kann.

#### *Art. 13 (Kostenübernahme / Infrastruktur-Entschädigung)*

Eine Infrastruktur-Entschädigung durch den Kanton wird fällig, wenn der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter wegen der Erbringung der Arbeitsleistung an einem privaten Arbeitsplatz kein Arbeitsplatz des Kantons (persönlicher Arbeitsplatz oder geteilter Arbeitsplatz) zur Verfügung steht. Für den Anspruch auf die Infrastruktur-Entschädigung ist es unerheblich, ob sich der private Arbeitsplatz in der Wohnung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters befindet oder z.B. in einem öffentlichen (für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter allenfalls kostenpflichtigen) Coworking-Space.

Wenn die Erbringung der Arbeitsleistung zwar nicht am Dienort, aber an einem anderen vom Kanton zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz erfolgt, besteht kein Anspruch auf eine Infrastruktur-Entschädigung.

Mit der pauschalen Infrastruktur-Entschädigung für einzelne Personalkategorien (Abs. 3) wird der Tatsache Rechnung getragen, dass derartige Entschädigungen bereits heute ausgerichtet werden (z.B. für Mitarbeitende des Beratungsdienstes Schule im Amt für Volksschulen oder für Försterinnen und Förster im Kantonsforstamt). Solche Regelungen sollen im Einvernehmen mit dem Personalamt (analog dem pauschalen Spesenersatz nach Art. 121 Abs. 2 PersV) auch inskünftig möglich sein.



#### *Art. 14 (Übergangsbestimmung betreffend Vereinbarungen)*

Bisherige Vereinbarungen zur Telearbeit gelten übergangsrechtlich bis zum 31. Dezember 2020 weiter. Bis dahin sind sie in neue Vereinbarungen zum orts- und zeitunabhängigen Arbeiten zu überführen – sofern die Inhalte der bisherigen Vereinbarungen ganz oder teilweise beibehalten werden sollen. Ab dem 1. Januar 2021 sind die «Alt-Vereinbarungen» nicht mehr anwendbar. Aus diesem Grund wird die bisherige Richtlinie betreffend Telearbeit (PHB SG 30.1) auf diesen Zeitpunkt hin aufgehoben.

### **3 Hinweis zur Mustervereinbarung**

Die Mustervereinbarung wurde per 7. Dezember 2023 angepasst. Auslöser war die definitive Einführung der Möglichkeit zur Nutzung von Coworking-Arbeitsplätzen. Dabei wurden in der Vereinbarung verschiedene Punkte angepasst, um die Flexibilität innerhalb des Spielraums der Dienstanweisung zu verdeutlichen.

Neu muss nicht mehr unbedingt ein bestimmter Ort der Erbringung der Arbeitsleistung nebst dem Dienstort angegeben werden, sondern es kann auch bestimmt werden, dass es sich um wechselnde Arbeitsorte handelt (z.B. teilweise Homeoffice und teilweise Coworking-Space ect.). Betreffend zeitlicher Umfang wird festgehalten, dass die Arbeit grundsätzlich im Zeitrahmen der Gleitzeit zu erfolgen hat, wobei die betrieblichen Bedürfnisse zu berücksichtigen sind.

Bei der zeitlichen Erreichbarkeit wird verdeutlicht, dass nicht unbedingt feste Erreichbarkeitszeiten vereinbart werden müssen, sondern jeweils eine flexible Absprache mit der oder dem Vorgesetzten stattfinden kann. Wichtig ist dabei nicht primär die Erreichbarkeit der oder des einzelnen Mitarbeitenden, sondern diejenige der gesamten Organisationseinheit. Dazu ist auch wichtig, dass innerhalb der Organisationseinheit Transparenz über die verschiedenen Vereinbarungen zum orts- und zeitunabhängigen Arbeiten geschaffen wird.

Die bisherigen Vereinbarungen zum orts- und zeitunabhängigen Arbeiten behalten weiterhin ihre Gültigkeit. Bei Bedarf kann eine Änderung zur neuen Vereinbarung vorgenommen werden. Ab dem 7. Dezember 2023 abgeschlossene Vereinbarungen erfolgen nach der neuen Mustervereinbarung.

#### **Zusatz**

[Dienstanweisung Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten](#)  
[Checkliste Eignung für orts- und zeitunabhängiges Arbeiten](#)  
[Muster Vereinbarung für orts- und zeitunabhängiges Arbeiten](#)