



Dienstanweisung über orts- und zeitunabhängiges Arbeiten

vom 16. Juni 2020

Die Regierung des Kantons St.Gallen

erlässt

in Ausführung von Art. 8 der Personalverordnung vom 13. Dezember 2011¹

als Dienstanweisung:

I.

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 *Gegenstand*

¹ Dieser Erlass regelt die Rahmenbedingungen für die Anwendung neuer Arbeitsformen im Sinn von Art. 8 PersV.

Art. 2 *Geltungsbereich*

¹ Dieser Erlass gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Departemente, der Staatskanzlei und der Gerichte.

² Ausgenommen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit festen Arbeitszeiten sowie die Lehrpersonen der Berufsfachschulen und der Mittelschulen.

Art. 3 *Begriffe*

¹ Als Dienstort gilt der im Arbeitsvertrag festgelegte Ort, an dem üblicherweise die Arbeit verrichtet wird.

² Als ortsunabhängiges Arbeiten gilt die Erbringung der Arbeitsleistung an einem Arbeitsort ausserhalb des Dienstortes.

³ Als zeitunabhängiges Arbeiten gilt die von der wöchentlichen und täglichen Dienstzeit² unabhängige Erbringung der Arbeitsleistung.

¹ sGS 143.11; abgekürzt PersV.

² Art. 24 f. PersV.



II. Zuständigkeit und Bewilligung

Art. 4 Zuständigkeit

¹ Die nach Art. 12 Abs. 1 des Personalgesetzes vom 25. Januar 2011³ bestimmten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind zuständig für:

- a) die Einführung von orts- und zeitunabhängigem Arbeiten innerhalb ihrer Organisationseinheit;
- b) die Bewilligung von regelmässigem orts- und zeitunabhängigem Arbeiten im Einzelfall.

² Gelegentliches orts- und zeitunabhängiges Arbeiten kann von der oder dem Vorgesetzten bewilligt werden.

Art. 5 Voraussetzung der Bewilligung

¹ Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten kann bewilligt werden, wenn sich die Tätigkeit, die Person und der Arbeitsort hierfür eignen. Die Eignung wird im Einzelfall anhand der Kriterien nach Anhang 1 dieses Erlasses geprüft.

Art. 6 Zeitlicher Umfang der Bewilligung

¹ Regelmässiges orts- und zeitunabhängiges Arbeiten kann im Regelfall im Umfang von wenigstens einem Fünftel und höchstens drei Fünfteln des Beschäftigungsgrads bewilligt werden.

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Staatsangehörigkeit der Schweiz oder eines Mitgliedstaats der Europäischen Union kann regelmässiges orts- und zeitunabhängiges Arbeiten an ihrem Wohnort in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union zu einem Anteil von höchstens einem Fünftel ihres Beschäftigungsgrads bewilligt werden.

³ Auf dem Arbeitsweg tatsächlich geleistete Arbeitszeit kann angerechnet werden, sofern der Arbeitsinhalt, die Reisedauer und die Reisebedingungen eine Arbeitserfüllung während des Arbeitswegs zulassen.

Art. 7 Form der Bewilligung

¹ Regelmässiges orts- und zeitunabhängiges Arbeiten wird mittels einer schriftlichen Vereinbarung nach der Vorlage in Anhang 2 dieses Erlasses bewilligt. Die Vereinbarung beinhaltet insbesondere:

- a) den Ort der Erbringung der Arbeitsleistung;
- b) den zeitlichen Anteil orts- und zeitunabhängigen Arbeitens am Beschäftigungsgrad und, sofern vereinbart, die entsprechend festgelegten Stunden, Halbtage oder Tage;
- c) die Anrechnung von Fahrzeit als Arbeitszeit;
- d) die Erreichbarkeit während des orts- und zeitunabhängigen Arbeitens;
- e) die Tragung der Kosten nach Art. 13 dieses Erlasses;
- f) die zeitliche Geltungsdauer der Vereinbarung;
- g) den Zeitpunkt der nächsten Überprüfung der Vereinbarung.

² Für gelegentliches orts- und zeitunabhängiges Arbeiten genügt die mündliche Absprache zwischen der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und der oder dem Vorgesetzten.

³ sGS 143.1.



III. Rechte und Pflichten

Art. 8 Grundsätze

¹ Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist orts- und zeitunabhängiges Arbeiten grundsätzlich freiwillig, kann aber aus wichtigen betrieblichen Gründen angeordnet werden.

² Ist in einer Organisationseinheit die Möglichkeit für orts- und zeitunabhängiges Arbeiten eingeführt, können dies alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beantragen.

³ Es besteht kein Anspruch auf orts- und zeitunabhängiges Arbeiten.

⁴ Während des Zeitraums, für den regelmässiges orts- und zeitunabhängiges Arbeiten bewilligt wurde, kann die oder der Vorgesetzte aus wichtigen betrieblichen Gründen und im Rahmen der Zumutbarkeit die Anwesenheit am Dienort anordnen.

Art. 9 Arbeitszeit

¹ Die Arbeitszeit wird über das ordentliche betriebliche Zeiterfassungssystem erfasst.

² Wird die Arbeit ausserhalb der wöchentlichen und täglichen Dienstzeit nach Art. 24 f. PersV geleistet, namentlich als Nacharbeit⁴, bei Arbeit an Ruhetagen⁵ und an arbeitsfreien Tagen⁶, können hieraus keinerlei zusätzliche Entschädigungsansprüche abgeleitet werden, es sei denn, die orts- und zeitunabhängige Arbeit wurde ausdrücklich zu diesen Zeiten angeordnet.

Art. 10 Technische Störungen

¹ Bei Arbeitsunterbrüchen infolge technischer Störungen wird unter folgenden Voraussetzungen Arbeitszeit bis höchstens zur täglichen Normalarbeitszeit nach Art. 33 PersV angerechnet:

- a) die Störung fällt in die Dienstzeit nach Art. 24 f. PersV;
- b) die Störung ist durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber zu vertreten;
- c) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat ihre oder seine Arbeit angeboten;
- d) die oder der Vorgesetzte hat keine andere Arbeit zugewiesen.

Art. 11 Gewährleistung der Vertraulichkeit

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schützt vertrauliche Informationen vor der Kenntnisnahme und dem Zugriff unberechtigter Personen.

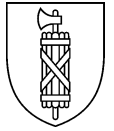
² Besonders schützenswerte Personendaten oder geheime Daten des Kantons dürfen ausschliesslich auf der von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bereitgestellten Infrastruktur gespeichert werden. Die Mitnahme in Form von Papierakten wird auf das Notwendigste beschränkt.

³ Die oder der Vorgesetzte stellt sicher, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter über die massgebenden Vorgaben betreffend Informationssicherheit und Gewährleistung von Vertraulichkeit informiert ist.

⁴ Art. 24 i.V.m. Art. 39 PersV.

⁵ Art. 59 PersV.

⁶ Art. 60 PersV.



IV. Infrastruktur

Art. 12 Informatik-Infrastruktur

¹ Der Einsatz und die Verwendung von Informatikmitteln richten sich nach der entsprechenden Dienstanweisung vom 25. August 2009 und den zugehörigen Nachträgen.⁷

² Die von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Informatikmittel verbleiben im Eigentum des Kantons und dürfen nur für dienstliche Zwecke benutzt werden.

Art. 13 Kostenübernahme

¹ Die Kosten des privaten Arbeitsplatzes (Raumkosten, Mobiliarkosten, Betriebskosten) gehen grundsätzlich zu Lasten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Darunter fallen auch die Kosten für zusätzliche Infrastruktur wie weitere Bildschirme, private Drucker, Druckerpatronen und Papier.

² Steht 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, hat sie oder er Anspruch auf eine Infrastruktur-Entschädigung. Diese beträgt höchstens Fr. 250.– je Monat bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent und wird bei einem Teilzeitpensum entsprechend reduziert.

³ In begründeten Fällen können Departemente, Staatskanzlei und Gerichte im Einvernehmen mit dem Personalamt für einzelne Personalkategorien eine pauschale Infrastruktur-Entschädigung festlegen.

⁴ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber übernimmt die Kosten für die von ihr oder ihm zur Verfügung gestellten Informatikmittel, die Aufschaltgebühr bei fehlendem Internetanschluss sowie die Providergebühr für einen allfälligen VPN-Anschluss in Form einer pauschalen Entschädigung auf der Basis der jeweils gültigen Preise des vom Kanton gewählten Providers.

V. Schlussbestimmungen

Art. 14 Übergangsbestimmung

¹ Vereinbarungen, die gestützt auf die Richtlinie betreffend Telearbeit vom 1. Juni 2018⁸ abgeschlossen wurden, gelten höchstens bis zum 31. Dezember 2020. Sie werden bei Bedarf in Vereinbarungen nach Art. 7 Abs. 1 dieses Erlasses überführt.

⁷ Vgl. PHB SG 35.2.

⁸ PHB SG 30.1.



RRB 2020/474 / Beilage

II.

[keine Änderung anderer Erlasse]

III.

[keine Änderung anderer Erlasse]

IV.

Dieser Erlass wird ab 1. Juli 2020 angewendet.