Bandbreitenmodell

Grundlagen	**PHB SG:**	**42.2**
	vom:	**01.10.2024**
Art. 28 ff. PersV	Ersetzt:	42.2
	vom:	15.03.2024

Einleitung

Das Bandbreitenmodell ermöglicht den Mitarbeitenden, in Absprache mit den Vorgesetzten ihre wöchentliche Arbeitszeit den eigenen Bedürfnissen und Wünschen anzupassen.

Dem Bandbreitenmodell (vgl. Art. 29 PersV) liegt die Idee zugrunde, dass sich die Mitarbeitenden mit wöchentlicher Vorholzeit von einer bzw. zwei Stunden zusätzliche Kompensationstage von einer oder zwei Wochen pro Jahr ansparen. Alternativ kann auch die wöchentliche Arbeitszeit reduziert und dafür ein tieferer Lohn gewählt werden. Auch Kombinationen von Kompensationstagen und tieferem Lohn sind möglich.

Im ordentlichen Prozess ist jeweils die Änderung bzw. Anpassung des Bandbreitenmodells auf anfangs Jahr vorgesehen. Aufgrund verschiedener Abwesenheiten (z.B. Krankheit, Unfall, unbezahlter Urlaub, Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub) kann es aber nötig werden, das Bandbreitenmodell während dem Jahr abzubrechen. Der Grund dafür liegt darin, dass bei Abwesenheiten die Vorholzeit nicht mehr effektiv geleistet wird.

Dabei gilt es Folgendes zu beachten:

Grundsätze

- Bei einem Abbruch des Bandbreitenmodells muss die Variante 4 gewählt werden (normale 42 Stunden-Woche).
- Eine erneute Anpassung des Bandbreitenmodells ist erst nach Beendigung der Abwesenheit auf den 1. Januar des Folgejahres möglich.
- Ist eine längere Abwesenheit bereits im Vorjahr bekannt, kann im betreffenden Jahr kein Bandbreitenmodell mit Vorholzeit gewählt werden.
- Wird eine planbare längere Abwesenheit erst im laufenden Jahr bekannt, ist das Bandbreitenmodell auf den Zeitpunkt des Ereignisses abzubrechen (z.B. wenn ein Mitarbeiter der Vorgesetzten anfangs Februar mitteilt, dass er ab August bis Oktober unbezahlten Urlaub beziehen möchte).
- Bei einer planbaren längeren Abwesenheit, welche nicht auf den 1. eines Monats fällt, wird das Bandbreitenmodell jeweils auf den Folgemonat angepasst.
- Bei bekannt werden einer unvorhersehbaren längeren Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall wird das Bandbreitenmodell auf den Folgemonat angepasst.
- Kürzere Abwesenheiten sind zusammenzuzählen. Bei Erreichen von insgesamt fünf Wochen Abwesenheiten (25 Arbeitstage) ist das Bandbreitenmodell ebenfalls auf den Folgemonat abzubrechen. Der Bezug von Ferien und der Treueprämie als Urlaub, die Verwendung des Lang-

zeitkontos sowie Abwesenheiten wegen Fort- und Weiterbildung (Codes AUS und VWEI) werden dabei nicht angerechnet. Alle anderen Abwesenheiten wie Krankheit, Unfall, Dienstleistungen in Armee, Zivilschutz und Feuerwehr, Leistung von zivilem Ersatzdienst, Mutterschaftsurlaub oder bezahlte Urlaube nach Art. 66 ff. PersV sind zu berücksichtigen (die Aufzählung ist nicht abschliessend).
Zur Unterstützung bei der Ermittlung der effektiven Absenztage steht für Bereiche mit der AZALEE-Zeiterfassung eine Auswertung zur Verfügung. Das entsprechende Vorgehen ist im AZALEE Auswertungshandbuch im Kapitel A-6.002 «PHB SG 42.2 Bandbreitenmodell» beschrieben.
Folgende abschliessende Codes werden aktuell angerechnet: KRA, TZKRA, NBU, TZNBU, BU, TZBU, HEI, BET, UBK, UMZ, MUT, VAT, ADO, TOD, MIL, ZIV, FEU, OAM, JUS, UNB, URL

- Da die Kompensationstage wie Ferientage im laufenden Jahr bezogen werden sollen, was bei bereits hohen Zeitsaldi nicht mehr zuverlässig möglich ist, gilt ab einem Zeitguthaben aus Ferien, Überzeit und zusätzlichen Bandbreiten-Kompensationstagen am Jahresende von mehr als 15 Arbeitstagen für das folgende Kalenderjahr das Standard-Bandbreitenmodell 4 mit der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden (vgl. Art. 31a PersV). Die Wahlmöglichkeit auf Beginn eines Kalenderjahres entsteht wieder, wenn das Zeitguthaben am Ende des Vorjahres unter die Grenze von 15 Arbeitstagen gefallen ist. Bei Teilzeitbeschäftigung richtet sich die Grenze des Zeitguthabens nach dem Beschäftigungsgrad.
  Zur Unterstützung bei der Ermittlung der effektiven Saldi steht für Bereiche mit der AZALEE-Zeiterfassung eine Auswertung zur Verfügung. Das entsprechende Vorgehen ist im AZALEE Auswertungshandbuch im Kapitel A-6.003 Art. 31a PersV Einschränkung Wahl BBM beschrieben.
- Bei Anpassung des Bandbreitenmodells im Zeiterfassungssystem erfolgt die Berechnung des pro rata Anspruchs der Kompensationstage automatisch aufgrund der bis zum Abbruch des Bandbreitenmodells summierten Kalendertage. Wird z.B. das Bandbreitenmodell per 1. September abgebrochen, beträgt der Anspruch beim Bandbreitenmodell Variante 9 (10 zusätzliche Kompensationstage) noch 6.66 Tage (10 Tage durch 365 x 243 = 6.66).

Abgrenzung zur Ferienkürzung bei Abwesenheiten

In der Zeiterfassung (projekto/presento) wird aus praktischen Gründen nicht unterschieden zwischen den Kompensationstagen aufgrund des Bandbreitenmodells und dem Ferienanspruch. Anders bei der Berechnung des pro rata Anspruchs von Kompensationstagen bzw. der Ferienkürzung. Kompensationstage und Ferientage sind getrennt zu bearbeiten und dürfen nicht vermischt werden. Der «Abbruch des Bandbreitenmodells bei längeren Abwesenheiten» und die «Ferienkürzung bei Abwesenheiten» sind zwei verschiedene Vorgänge und geschehen unabhängig voneinander.

Für das Vorgehen bei einer möglichen Ferienkürzung verweisen wir auf PHB 44.1 (Anhang).

Beispiele:

Ein 30-jähriger Mitarbeiter bezieht vom 1. Mai bis 31. Juli 2019 (3 Monate) unbezahlten Urlaub. Er arbeitet im Bandbreitenmodell Variante 9 (10 zusätzliche Kompensationstage je Kalenderjahr). Wird der unbezahlte Urlaub bereits im 2018 beantragt, gilt ab 1. Januar 2019 das Bandbreitenmodell ohne Vorholzeit. Sofern der unbezahlte Urlaub erst im 2019 beantragt wird, wird auf den 1. Mai das Bandbreitenmodell angepasst. Anspruch auf 3.28 zusätzliche Kompensationstage (10 Tage durch 365 x 120). Die Ferienkürzung wird gemäss PHB SG 44.1 berechnet. Das Bandbreitenmodell kann auf 1. Januar 2020 wieder angepasst werden.

Eine 25-jährige Mitarbeiterin bezieht Mutterschaftsurlaub vom 8. Juli bis 27. Oktober 2018 (16 Wochen). Sie arbeitet im Bandbreitenmodell Variante 7 (5 zusätzliche Kompensationstage je Kalenderjahr). Auf den 1. August 2018 wird das Bandbreitenmodel angepasst. Anspruch auf 2.90 zusätzliche Kompensationstage (5 Tage durch 365 x 212). Eine Ferienkürzung wird bei Mutterschaftsurlaub nicht vorgenommen. Das Bandbreitenmodell kann per 1. Januar 2019 wieder angepasst werden.

Ein 52-jähriger Mitarbeiter verunfallt am 17. Juni 2019 und ist bis zum 30. September 2019 arbeitsunfähig. Er arbeitet im Bandbreitenmodell Variante 7 (5 zusätzliche Kompensationstage je Kalenderjahr). Aufgrund eines Arztzeugnisses, welches die Arbeitsunfähigkeit bis September 2019 bescheinigt, wird das Bandbreitenmodell auf den 1. Juli 2019 angepasst. Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 2.47 Tage (5 Tage geteilt durch 365 x 181) Kompensationstage. Die Ferienkürzung wird gemäss PHB SG 44.1 berechnet. Das Bandbreitenmodell kann per 1. Januar 2020 wieder angepasst werden.

Eine 55-jährige Mitarbeiterin erkrankt und ist vom 6. Dezember 2018 bis 31. März 2019 arbeitsunfähig (gem. Arztzeugnis vom Dezember 2018). Sie arbeitet im Bandbreitenmodell Variante 9 (10 zusätzliche Kompensationstage je Kalenderjahr). Auf den 1. Januar 2019 wird das Bandbreitenmodell angepasst. Für das Jahr 2018 erfolgt keine Kürzung der Kompensationstage. Für das Jahr 2019 stehen der Mitarbeiterin keine zusätzlichen Kompensationstage zur Verfügung, da das Bandbreitenmodel erst wieder auf den 1. Januar 2020 angepasst werden kann.

Der Mitarbeiter G. arbeitet in der Variante 7 des Bandbreitenmodells. Im Jahr 2019 hat er wegen eines Projektes Überzeit geleistet, auch konnte er nur einen Teil seiner Ferien beziehen. Zusammen mit den nicht bezogenen Kompensationstagen aus dem Bandbreitenmodell besteht Ende des Jahres 2019 ein Zeitguthaben von 22 Arbeitstagen. Im Jahr 2020 wird er deshalb gemäss der Standard-Variante 4 des Bandbreitenmodells wöchentlich 42 Stunden arbeiten. Beträgt sein Zeitguthaben Ende des Jahres 2020 fünfzehn oder weniger Arbeitstage, kann er wieder eine andere Variante des Bandbreitemodells wählen.

Zusatz

PHB SG 44.1 Ferienkürzung bei Abwesenheiten
AZALEE Auswertungshandbuch