

Änderung der Verordnungen betreffend das Statut und die Besoldung des Personals der Fachhochschule Westschweiz Valais/Wallis

Änderung vom 30.03.2022

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (SGS Nummern)

Neu: –
Geändert: **414.701** | 414.702
Aufgehoben: –

Der Staatsrat des Kantons Wallis

eingesehen den Artikel 57 Absatz 2 der Kantonsverfassung;
auf Antrag des für die Bildung zuständigen Departements,
verordnet:

I.

Der Erlass Verordnung betreffend das Statut des Personals der Fachhochschule Westschweiz Valais/Wallis vom 16.12.2014¹⁾ (Stand 01.09.2016) wird wie folgt geändert:

Ingress (geändert)

Der Staatsrat des Kantons Wallis

eingesehen Artikel 57 der Kantonsverfassung;
eingesehen die Interkantonale Vereinbarung über die Fachhochschule Westschweiz vom 26. Mai 2011 (HES-SO);
eingesehen das Gesetz über die Fachhochschule Westschweiz Valais/Wallis vom 16. November 2012;
auf Antrag des für die Bildung zuständigen Departements,
verordnet:

¹⁾ SGS [414.701](#)

Art. 14 Abs. 2 (geändert)

² Alle Angestellten verfügen über ein unterschriebenes Pflichtenheft, in dem insbesondere die Funktionsbezeichnung, die Hauptaufgaben, die Verantwortungsbereiche und die finanziellen Kompetenzen sowie die hierarchische Unterordnung und die Stellvertretung festgelegt sind.

Art. 20 Abs. 1 (geändert)

¹ Die Generaldirektion setzt sich aus dem Direktor der HES-SO Valais/Wallis (nachfolgend: der Direktor) und den Direktoren der einzelnen Hochschulen (nachfolgend: Direktoren der Hochschulen) zusammen.

Art. 27

Aufgehoben.

Art. 33 Abs. 3 (geändert), **Abs. 4** (geändert), **Abs. 5** (geändert)

³ Alle neuen und vakanten unbefristeten Stellen sowie Lehrstellen und Praktikumsstellen für Berufsmaturanden werden öffentlich im Amtsblatt und falls nötig in Zeitungen, Fachzeitschriften, auf Online-Portalen oder in anderen Kommunikationsmedien ausgeschrieben, wobei die Absätze 4, 5 und 6 vorbehalten sind.

⁴ Für folgende Stellen ist in der Regel keine Ausschreibung erforderlich:

- a) (neu) Assistent FH;
- b) (neu) wissenschaftlicher Mitarbeiter FH;
- c) (neu) Lehrbeauftragter FH.

⁵ Für eine Anstellung von maximal einem Jahr, insbesondere bei Stellvertretungen, dringenden Arbeiten oder der Durchführung von Forschungsprojekten ist keine Ausschreibung notwendig. Die Anstellung von Personen, die ohne Stellenausschreibung angestellt werden, kann ohne externe Stellenausschreibung für maximal 12 Monate verlängert werden. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen zu den Assistenten FH, den wissenschaftlichen Mitarbeitern FH sowie jene zu den Lehrbeauftragten FH.

Art. 33a (neu)

Einstellung von Assistenten FH, wissenschaftlichen Mitarbeitern FH und Lehrbeauftragten FH

¹ FH-Assistenten werden für maximal 12 Monate angestellt, verlängerbar bis zu einer Gesamtdauer von 60 Monaten. Sie unterliegen keiner Probezeit. Nach Ablauf dieser 5 Jahre kann ein FH-Assistent gemäss den Bestimmungen von Absatz 2 nur als wissenschaftlicher Mitarbeiter FH angestellt werden, um ein laufendes Projekt zu Ende zu führen und dies für maximal 12 Monate.

² Wissenschaftliche Mitarbeiter FH werden für die Dauer des oder der Projekte angestellt, jedoch höchstens für 4 Jahre, unter Vorbehalt einer Kündigung durch eine der beiden Parteien unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten auf das Ende eines Monats. Sie unterliegen keiner Probezeit.

³ Lehrbeauftragte FH werden auf 12 Monate befristet angestellt. Die Anstellung erneuert sich stillschweigend jedes akademische Jahr unter Vorbehalt einer Kündigung durch eine der beiden Parteien unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten auf das Ende des akademischen Jahres. Sie unterliegen keiner Probezeit.

Art. 37 Abs. 1 (geändert)

Probezeit für die Generaldirektion und den Lehrkörper (Überschrift geändert)

¹ Die Mitglieder der Generaldirektion und des Lehrkörpers werden auf unbefristete Zeit angestellt und unterliegen einer Probezeit von grundsätzlich 2 Jahren.

Art. 37a (neu)

Probezeit für den Mittelbau und das administrative und technische Personal

¹ Die Mitglieder des Mittelbaus und das administrative und technische Personal unterliegen einer Probezeit von 3 Monaten. Nach Ablauf der Probezeit wird die Anstellung de facto unbefristet, unter Vorbehalt einer Kündigung.

² Bei Zweifeln über die Eignung, die Leistung oder das Verhalten des Angestellten kann die Anstellungsbehörde entscheiden, die Probezeit um maximal 3 Monate zu verlängern.

³ Im Verlaufe der Probezeit findet mit dem zuständigen Vorgesetzten ein Beurteilungsgespräch statt.

Art. 39

Aufgehoben.

Art. 42 Abs. 1

¹ Das Dienstverhältnis endet ohne Kündigung:

- a) (geändert) beim Erreichen des in Artikel 47 der vorliegenden Verordnung festgelegten Alters;

Art. 44 Abs. 1

¹ Nach der Probezeit kann der Angestellte seine Kündigung wie folgt einreichen:

- a) (geändert) unter Wahrung einer Frist von 6 Monaten auf Ende eines Monats, falls er Mitglied der Generaldirektion oder des Lehrkörpers ist;
- b) (geändert) unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten auf Ende eines akademischen Jahres, falls er Lehrbeauftragter ist – andernfalls wird die Verlängerung als stillschweigend erachtet;
- c) (neu) unter Wahrung einer Frist von 3 Monaten auf Ende eines Monats, falls er zum übrigen Personal gehört.

Art. 45 Abs. 3 (geändert)

³ Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall während der Kündigungsfrist, wird die in Artikel 44 Absatz 1 der vorliegenden Verordnung erwähnten Kündigungsfrist um die Dauer der effektiven Anzahl Tage der Arbeitsunfähigkeit, höchstens aber um 30 Tage während des 1. Dienstjahres, 90 Tage während des 2. bis 3. Dienstjahres und 180 Tage ab dem 4. Dienstjahr verlängert.

Art. 47 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (aufgehoben), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (aufgehoben), **Abs. 5** (aufgehoben)

¹ Das Dienstverhältnis endet am Ende des Monats, in dem der Angestellte das gesetzliche AHV-Alter erreicht.

² *Aufgehoben.*

³ Im Falle eines besonderen Bedürfnisses (angespannter Arbeitsmarkt, gesuchtes Profil usw.) und falls der Angestellte volle Zufriedenheit in Bezug auf das Verhalten und die erbrachten Leistungen gibt, kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise über das gesetzliche AHV-Alter hinaus, aber im Maximum bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres verlängern. In diesem Falle kann der Angestellte wählen, ob die Besoldung um den Betrag der von PKWAL bezahlten Renten reduziert werden soll oder ob die von PKWAL bezahlte Rente bis zum Anstellungsende aufgeschoben werden soll. Der Antrag auf Verlängerung der Anstellung muss 6 Monate vor Erreichen des gesetzlichen AHV-Alters gestellt werden. Der Entscheid gilt für ein Jahr und kann auf Antrag des Angestellten jährlich erneuert werden.

⁴ *Aufgehoben.*

⁵ *Aufgehoben.*

Art. 47a (neu)

Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand durch die Anstellungsbehörde

¹ Die Anstellungsbehörde kann einen Mitarbeitenden, der das 62. Lebensjahr vollendet hat, unter folgenden alternativen Bedingungen, ganz oder teilweise in den vorzeitigen Ruhestand versetzen:

- a) Mängel in der Leistung und/oder beim Verhalten, oder
- b) mangelnde Eignung oder Fähigkeit, die mit der Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen, oder
- c) fehlende Motivation, oder
- d) Beeinträchtigung der geistigen und/oder körperlichen Gesundheit, oder
- e) Weigerung, an obligatorischen Schulungen teilzunehmen, die für die Ausübung der Funktion erforderlich sind, oder
- f) Aufhebung oder Änderung der Stelle.

Art. 53 Abs. 2^{bis} (neu), **Abs. 2^{ter}** (neu), **Abs. 3** (geändert)

^{2bis} Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung.

^{2ter} Wird die aufschiebende Wirkung von der Beschwerdebehörde wiederhergestellt und falls die Beschwerde abgewiesen wird, sind die mit aufschieben der Wirkung erhaltenen Leistungen stets zurückzuerstatten.

³ Die Bestimmungen des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege (VVRG) sind im Übrigen anwendbar.

Art. 67 Abs. 2 (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (geändert)

² Das Recht, administrative Massnahmen auszusprechen, bleibt unabhängig von der Eröffnung eines Zivil- oder Strafverfahrens, das in Anbetracht derselben Tatsachen eingeleitet wurde, fortbestehen.

³ Die Bestimmungen betreffend die administrative Massnahmen für das Personal des Staates Wallis gelten analog für das Personal der HES-SO Valais/Wallis.

⁴ Die zuständige Anstellungsbehörde verhängt die administrativen Massnahmen.

Art. 67a (neu)

Information bei Strafverfolgung

¹ Ein Angestellter, der aufgrund eines Verbrechens oder Vergehens, das der Tätigkeit oder dem Ansehen der HES-SO Valais-Wallis schaden könnte, strafrechtlich verfolgt wird, ist verpflichtet, die Anstellungsbehörde darüber zu informieren.

Titel nach Art. 92 (neu)**T1 Übergangsbestimmungen der Änderung vom 30.03.2022****Art. T1-1** (neu)

Übergangsbestimmungen

¹ Die beim Inkrafttreten der Änderung der vorliegenden Verordnung hängigen Verfahren werden nach altem Recht zu Ende geführt.

II.

Der Erlass Verordnung betreffend die Besoldung des Personals der Fachhochschule Westschweiz Valais/Wallis vom 16.12.2014¹⁾ (Stand 01.09.2016) wird wie folgt geändert:

Ingress (geändert)

Der Staatsrat des Kantons Wallis

¹⁾ SGS [414.702](#)

eingesehen Artikel 57 der Kantonsverfassung;
eingesehen die Interkantonale Vereinbarung über die Fachhochschule Westschweiz vom 26. Mai 2011 (HES-SO);
eingesehen das Gesetz über die Fachhochschule Westschweiz Valais/Wallis vom 16. November 2012;
eingesehen die Verordnung betreffend das Statut des Personals der Fachhochschule Westschweiz Valais/Wallis vom 16. Dezember 2014;
auf Antrag des für die Bildung zuständigen Departements,
verordnet:

Art. 8 Abs. 5 (geändert)

⁵ Angestellte mit einer befristeten Anstellung erhalten die Leistungen für die Dauer ihres Arbeitsvertrags ausbezahlt, höchstens jedoch für die Dauer von 720 Tagen.

Art. 9 Abs. 1^{bis} (neu), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 5** (geändert)

^{1bis} Jede Abwesenheit infolge Unfall des Angestellten ist durch eine Unfallmeldung (ab dem 3. Tag durch ein ärztliches Zeugnis) zu rechtfertigen.

³ Angestellte mit einer befristeten Anstellung erhalten die Leistungen für die Dauer ihres Arbeitsvertrags ausbezahlt, höchstens jedoch für die Dauer von 720 Tagen.

⁵ Nach Ablauf der in den obigen Absätzen erwähnten Lohnleistungen kommen die einschlägigen Bestimmungen der Unfallversicherung und der Vorsorgekasse zur Anwendung.

Art. 37 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (neu), **Abs. 3** (neu)

¹ Ein Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen wird gegen Vorweisung einer Kopie der Geburtsurkunde oder der Vaterschaftsanerkennung gewährt, wobei der Sonderurlaub spätestens in den 6 auf das Datum der Niederkunft folgenden Monaten oder der Rückkehr des Kindes bei verlängertem Spitalaufenthalt desselben an den Familienwohnsitz zu beziehen ist.

² Diese Tage können unter Berücksichtigung der Organisation der Abteilung wochenweise oder einzeln bezogen werden.

³ Die Entschädigung der Ausgleichskasse gehört dem Arbeitgeber, der weiterhin den vollen Lohn auszahlt.

Art. 37a (neu)

Urlaub für die Betreuung eines Kindes, das durch Krankheit oder Unfall in seiner Gesundheit stark beeinträchtigt ist

¹ Hat der Angestellte Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung im Sinne der Artikel 16n bis 16s des EOG, weil sein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so hat er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen.

² Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den die erste Entschädigung ausbezahlt wird.

³ Wenn beide Elternteile arbeiten, hat jeder Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von bis zu 7 Wochen. Sie können vereinbaren, den Urlaub auf andere Weise zu teilen.

⁴ Der Urlaub kann auf einmal oder tageweise bezogen werden, wobei die Organisation der Abteilung so weit wie möglich zu berücksichtigen ist.

⁵ Die Entschädigung der Ausgleichskasse gehört dem Arbeitgeber, welcher weiterhin den vollen Lohn auszahlt.

⁶ Stellt die Ausgleichskasse fest, dass der Mitarbeiter die Kriterien für die Gewährung einer Betreuungsentschädigung im Sinne der Artikel 16n bis 16s EOG nicht erfüllt, so gilt der Urlaub, den er genommen hätte, als unbezahlter Urlaub beziehungsweise als Kompensation seines Zeitguthabens, seiner Urlaubstage und/oder seines Dienstreueurlaubs.

⁷ Die Artikel 16n bis 16s EOG sind anwendbar.

Art. 41

Vertretung bei Abwesenheit eines Mitglieds des administrativen oder technischen Personals oder des Mittelbaus, befristete Vertretung und Entschädigung für die Stellvertretung (Überschrift geändert)

Art. 41a (neu)

Vertretung bei Abwesenheit eines Mitglieds der Professorenschaft, befristete Vertretung und Entschädigung für die Stellvertretung

¹ Im Falle einer vorübergehenden längeren Abwesenheit eines Mitglieds der Professorenschaft infolge Krankheit, Unfalls, Militärdienstes, Studienurlaubs, unbezahlten Urlaubs oder aus ähnlichen Gründen hat der für die Vertretung bezeichnete Angestellte die Arbeit des Abwesenden zu erledigen. Der Vorgesetzte vergewissert sich der Kompetenzen des für die Vertretung bezeichneten Angestellten und nimmt die Vertretungsstunden in das Pflichtenblatt des laufenden, möglicherweise des folgenden akademischen Jahres auf.

² Ausnahmsweise kann für die Dauer der Vertretung eines Mitglieds der Professorenschaft eine Entschädigung gewährt werden. Diese wird auf der Grundlage des Stundenansatzes des bezeichneten Angestellten berechnet.

³ Die Gewährung einer Entschädigung wird von der Anstellungsbehörde auf Vorschlag der HR-Abteilung der HES-SO Valais/Wallis entschieden.

Art. 46a (neu)

Flexibles Rentenalter

¹ Die HES-SO Valais/Wallis bietet ihren Angestellten die Möglichkeit eines flexiblen Rentenalters zwischen 58 und 70 Jahren.

Art. 47 Abs. 1 (geändert)

¹ Dem Angestellten, der in den 5 Jahren vor Erreichen des flexiblen Rentenalters einen durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von mindestens 50 Prozent hatte, kann erlaubt werden, seine Tätigkeit während höchstens 5 aufeinanderfolgenden Jahren um höchstens 20 Prozent im Vergleich zu seinem ordentlichen Beschäftigungsgrad herabzusetzen.

Art. 47a (neu)

Herabsetzung des Beschäftigungsgrades nach Geburt oder Adoption

¹ Die Mitarbeitenden haben nach der Geburt oder Adoption eines oder mehrerer Kinder Anspruch auf eine Herabsetzung des Beschäftigungsgrades in ihrer Funktion um bis zu 20 Prozent bis zu einem verbleibenden Beschäftigungsgrad von 60 Prozent.

² Der Anspruch auf Herabsetzung des Beschäftigungsgrades muss innerhalb von 12 Monaten nach der Geburt oder der Adoption des Kindes geltend gemacht werden.

³ Die Arbeit mit herabgesetztem Beschäftigungsgrad beginnt spätestens am ersten Tag nach Ablauf der in Absatz 2 erwähnten Frist von 12 Monaten.

⁴ Die Anstellungsbehörde kann mittels Richtlinie Kategorien von Mitarbeitenden festlegen, die von der Anwendung der Bestimmungen dieses Artikels ausgenommen sind.

⁵ Falls die Organisation es erlaubt, kann die Anstellungsbehörde einen Beschäftigungsgrad von weniger als 60 Prozent genehmigen.

Art. 49 Abs. 1

¹ Die Klassifikationskommission wird von der Generaldirektion nach Anhören der betroffenen Kreise gebildet. Den Vorsitz übernimmt der Verantwortliche der HR-Abteilung der HES-SO Valais/Wallis. Sie besteht aus fünf Mitgliedern und setzt sich wie folgt zusammen:

- b) (geändert) 2 Vertreter eines anerkannten Personalverbands (1x Lehr- und Forschungspersonal, 1x administratives und technisches Personal);
- c) *Aufgehoben.*

Art. 53 Abs. 3 (geändert)

³ Die Direktoren der Hochschulen und die Mitglieder der Professorenschaft, mit Ausnahme der Lehrbeauftragten, setzen mindestens 160 Stunden ihres massgebenden Jahresaufwands gemäss Pflichtenblatt für ihre individuelle Weiterbildung ein. Dieser Anspruch ist proportional zum Beschäftigungsgrad und kann sich gestützt auf die von der HES-SO erlassenen Bestimmungen ändern.

Art. 60 Abs. 2 (geändert)

² Als öffentliches Amt gilt jenes, das Gegenstand einer Wahl und nicht einer Ernennung bildet.

Art. 62 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert)

¹ Um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu fördern, unterstützt die HES-SO Valais/Wallis für ihr gesamtes Personal die Gewährung von unbezahlten Urlauben.

² Für die Angestellten, die nach einem Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub einen unbezahlten Urlaub beziehen, übernimmt der Arbeitgeber für die Dauer eines solchen unbezahlten Urlaubs die Bezahlung sämtlicher Beiträge an die berufliche Vorsorge, nämlich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge, aber im Maximum während 3 Monaten.

³ Die Dauer eines unbezahlten Urlaubs wird im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten per Entscheid der Anstellungsbehörde festgelegt.

Titel nach Art. 73 (neu)

T1 Übergangsbestimmungen der Änderung vom 30.03.2022

Art. T1-1 (neu)

Übergangsbestimmungen

¹ Die beim Inkrafttreten der Änderung der vorliegenden Verordnung hängigen Verfahren werden nach altem Recht zu Ende geführt.

Art. A1-1

Lohntabelle (inklusive 13. Monatslohn) des Mittelbaus und des administrativen und technischen Personals der HES-SO Valais/Wallis (Überschrift geändert)

Art. A2-2

Lohntabelle (inklusive 13. Monatslohn) der Mitglieder der Generaldirektion und der Professorenschaft der HES-SO Valais/Wallis (Überschrift geändert)

III.

Keine Fremdaufhebungen.

IV.

Dieser Rechtserlass tritt auf den 1. April in Kraft.

Sitten, den 30. März 2022

Der Präsident des Staatsrates: Frédéric Favre
Der Staatskanzler: Philipp Spörri