

Gesetzliche Grundlagen über das Personal des Staates Wallis

Der Grossrat und der Staatsrat haben vor kurzem mehrere gesetzliche Grundlagen über das Personal des Staates Wallis geändert. Diese Änderungen beziehen sich hauptsächlich auf das Gesetz über die Pensionskasse des Kantons Wallis (PKWAL) und auf die Anpassungen der Gesetze über das Personal des Staates Wallis (Angestellte, Polizeikorps, Lehrpersonen). Die Kantonsregierung wollte zudem den neuen Eltern ein Recht auf eine Herabsetzung des Beschäftigungsgrades gewähren.

Die meisten Anpassungen werden am 1. Januar 2020 in Kraft treten, mit Ausnahme von drei Ausführungsbestimmungen für die Einführung des flexiblen Rentenalters.

Die wichtigsten Themen sind nachfolgend zusammengefasst. Detaillierte Informationen finden Sie in den entsprechenden Gesetzen, Verordnungen, Reglementen und Richtlinien.

Wir laden Sie ein, die Intranetseite der Dienststelle für Personalmanagement (DPM) www.vs.ch/intranet für weitere Informationen zu besuchen.

Flexibilisierung des Rentenalters

Ab dem 1. Januar 2020 wird das flexible Rentenalter für alle Personalkategorien auf 58 bis 70 Jahre festgelegt. Dies gilt für alle bei PKWAL versicherten Mitarbeiter des Staates Wallis, unabhängig von der Kasse (Offene Pensionskasse - OPK und geschlossene Pensionskasse - GPK).

Ab dem 58. Lebensjahr können die Mitarbeiter in den Ruhestand treten. Sie werden ersucht, die zuständige Behörde über den beabsichtigten Übertritt in den Ruhestand grundsätzlich 6 Monate vor dem beabsichtigten Datum, spätestens aber 3 Monate davor zu informieren.

Am Ende des laufenden Monats, in dem der Angestellte das gesetzliche AHV-Alter erreicht, enden die Dienstverhältnisse ohne Kündigung. Für das Sicherheitspersonal (Strafanstalten und Kantonspolizei) wird dieses Alter um zwei Jahre vorverschoben.

Sofern die Erfordernisse der Dienststelle nicht dagegen sprechen, kann die Anstellungsbehörde das Dienstverhältnis eines Angestellten, welcher das gesetzliche AHV-Alter erreicht hat, ganz oder teilweise verlängern, wenn er darum ersucht und bestimmte Bedingungen der Verordnung über das Personal des Staates Wallis kumulativ erfüllt.

Die Verlängerung beträgt ein Jahr. Auf begründetes Gesuch des Angestellten können weitere Verlängerungen des Dienstverhältnisses für die Dauer eines Jahres vorgesehen werden. Der Angestellte muss spätestens 6 Monate vor Erreichen des gesetzlichen AHV-Alters beziehungsweise 6 Monate vor jeder weiteren Verlängerung um die Verlängerung ersuchen.

Ausführungsbestimmungen für die Einführung des flexiblen Rentenalters

Der Staatsrat hat mehrere Ausführungsbestimmungen im Zusammenhang mit dem neuen Prinzip des flexiblen Rentenalters genehmigt:

1. Aufrechterhaltung der Herabsetzung des Beschäftigungsgrades ab dem Beginn des flexiblen Rentenalters

Ab dem 1. Januar 2020 kann der vollzeit- oder zu mindestens 50 Prozent teilzeitbeschäftigte Angestellte auf Gesuch hin ermächtigt werden, seinen Beschäftigungsgrad um höchstens 20 Prozent pro Woche ab dem Beginn des flexiblen Rentenalters (58), spätestens aber bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter, herabzusetzen. Entscheidend ist der Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre (Durchschnitt der 5 Jahre). Für das Sicherheitspersonal werden diese zwei Altersgrenzen um zwei Jahre vorverschoben.

Die Herabsetzung des Beschäftigungsgrades hat eine entsprechende Verminderung der Besoldung zur Folge. Jedoch **übernimmt der Staat, während maximal 5 aufeinanderfolgenden Jahren**, für den Teil des herabgesetzten Beschäftigungsgrades die **Bezahlung der ordentlichen Beiträge an die berufliche Vorsorge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge)** um das versicherte Gehalt auf dem früheren Stand beizubehalten.

2. Herabsetzung der Wochenarbeitszeit zu 41 Stunden ohne Lohnkürzung

Ab dem 1. September 2020, ab Beginn des flexiblen Rentenalters (58), beziehungsweise 2 Jahre vorher für das Sicherheitspersonal (56), kommt der Angestellte in den Genuss von einer einstündigen Herabsetzung der Wochenarbeitszeit (bei einer Vollzeitstelle). Bei Teilzeitangestellten erfolgt die Herabsetzung pro rata temporis.

Diese Herabsetzung wird höchstens bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters gewährt, beziehungsweise 2 Jahre vorher für das Sicherheitspersonal.

Die Herabsetzung des Beschäftigungsgrades wird im SAP-Zeitwirtschaftssystem automatisch ab dem Monat angewendet, in dem der Mitarbeiter das Alter erreicht, das ihn zu einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit berechtigt.

3. Gesundheits-Scheck von 200 Franken

Ab dem 1. September 2020, im Sinne eines Gesundheits-Schecks wird dem Personal, welches PKWAL-beitragspflichtig ist, ab dem 55. Lebensjahr ein Beitrag von 200 Franken unabhängig von der Höhe des Beschäftigungsgrades ausbezahlt. Dieser Gesundheits-Scheck wird bis spätestens ein Jahr vor dem ordentlichen Rentenalter ausgestellt. Dieser Scheck stellt eine Unterstützung zum Erhalt und zum Schutz der Gesundheit dar. Der vorgesehene Betrag wird mit dem Lohn des Monats, in welchem das Personal Geburtstag hat, ausbezahlt.

4. Verzicht auf eine Stelle mit Wiederaufnahme einer untergeordneten Stelle

Ab dem 1. September 2020, im Rahmen der beruflichen Mobilität hat der Angestellte die Möglichkeit, frühestens ab Beginn des flexiblen Rentenalters (58), beziehungsweise 2 Jahre vorher für das Sicherheitspersonal (56), seine Stelle zugunsten einer tiefer eingestuften Stelle in der entsprechenden Lohnklasse aufzugeben, sofern eine Stelle frei ist und die Anforderungen an die Stelle erfüllt werden.

Diese Massnahme betrifft die Funktionen, welche in den Lohnklassen 1A bis 10 eingestuft sind. Die durch diese Massnahme betroffenen Kaderfunktionen der Kantonspolizei sind in Artikel 28 der Verordnung zum Gesetz über die Kantonspolizei erwähnt.

Der Staat übernimmt die Bezahlung der ordentlichen Beiträge an die berufliche Vorsorge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge), die sich aus der Änderung der Lohnklasse ergeben und es ermöglichen, das versicherte Gehalt auf dem früheren Stand beizubehalten.

Diese Beitragsübernahme gemäss Absatz 4 gilt für eine Dauer von höchstens 3 aufeinander folgenden Jahren und höchstens bis zum ordentlichen AHV-Alter, frühestens ab Beginn des flexiblen Rentenalters, beziehungsweise 2 Jahre vorher für das Personal der Strafanstalten und der Kantonspolizei. Falls der Angestellte nach diesen 3 Jahren weiterhin erwerbstätig bleibt oder über das ordentliche AHV-Alter erwerbstätig bleibt, findet die Massnahme keine Anwendung mehr und es treten sämtliche mit der neuen Stelle verbundenen Bedingungen in Kraft.

Probezeit

Ab dem 1. Januar 2020, bei einer Anstellung von unbefristeter Dauer oder einer befristeten Dauer von mehr als einem Jahr beträgt die Probezeit 6 Monate. In der Regel wird die Probezeit nicht verlängert.

Bei einer Anstellung von einem Jahr oder weniger beträgt die Probezeit 3 Monate. Falls es Zweifel an der Eignung, an den Leistungen oder am Verhalten des Angestellten gibt, kann die Anstellungsbehörde die Probezeit um höchstens 3 Monate verlängern.

Wird während der Probezeit die Arbeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht unterbrochen, wird die Probezeit automatisch, ohne neuen Entscheid, entsprechend verlängert.

Recht auf eine Herabsetzung nach Geburt oder Adoption

Ab dem 1. Januar 2020 haben die Angestellten nach der Geburt oder Adoption eines oder mehrerer Kinder, in ihrer Funktion Anspruch auf eine Herabsetzung des Beschäftigungsgrades um bis zu 20 Prozent bis zu einem verbleibenden Beschäftigungsgrad von 60 Prozent. Der Anspruch auf Herabsetzung des Beschäftigungsgrades muss innerhalb von 12 Monaten nach der Geburt oder der Adoption des Kindes geltend gemacht werden. Der Staatsrat kann durch eine Richtlinie Personalkategorien festlegen, welche von der Anwendung dieser Bestimmung ausgeschlossen sind. Falls die Bedürfnisse der Dienststelle es erlauben, kann die Anstellungsbehörde einen Beschäftigungsgrad unter 60 Prozent genehmigen.

Information bei Strafverfolgung

Ab dem 1. Januar 2020 ist ein Angestellter der strafrechtlich verfolgt wird aufgrund eines Verbrechens oder Vergehens, das **in Zusammenhang mit der Natur seiner beruflichen Tätigkeit steht oder dem Ansehen des Arbeitgebers schaden könnte**, verpflichtet, den Staatsrat über seinen Dienstchef und seinen Departementsvorsteher unverzüglich darüber zu informieren. Er übermittelt dem Staatsrat umgehend den rechtskräftigen, in der Sache definitiv ergangenen Entscheid.




Administrative Massnahmen

Ab dem 1. Januar 2020 werden die «Disziplinarstrafen» durch «administrative Massnahmen» ersetzt. Das Gesetz über das Personal des Staates Wallis (Art. 29 bis 39) und die Verordnung über das Personal des Staates Wallis (Art. 32 und 32a) wurden diesbezüglich mehrfach angepasst.

Information für das Personal

Die Departementsvorsteher, die Dienstchefs und deren Stellvertreter sowie die HR-Verantwortlichen haben diese detaillierten Informationen bereits erhalten, bevor sie an alle Mitarbeiter der Kantonsverwaltung verteilt wurden.



Für eventuelle Fragen oder weitere Informationen stehen Ihnen gerne Thierry Cretton (thierry.cretton@admin.vs.ch / 027 606 27 82) und Guillaume Rouiller (guillaume.rouiller@admin.vs.ch / 027 606 27 71) zur Verfügung.



Departement für Finanzen und Energie
Dienststelle für Personalmanagement

Département des finances et de l'énergie
Service des ressources humaines

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Empfänger dieser Personalinformation:

- Alle Mitarbeitende der Kantonsverwaltung
- Alle Direktoren der Sekundarstufe II und Berufsfachschule sowie Berufspsychologen
- HEP
- Direktoren der Ausgleichskasse, der Kantonalen IV-Stelle und der Arbeitslosenkasse