Verordnung betreffend die Besoldung des Personals der Fachhochschule Westschweiz Valais/Wallis

vom 16.12.2014 (Stand 01.04.2022)

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;
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:

1 Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Anwendungsbereich

[1] Die vorliegende Verordnung setzt unter Vorbehalt von Sonderbestimmungen die Besoldung aller Personen fest, die gemäss Artikel 18 der Verordnung betreffend das Statut des Personals der HES-SO Valais/Wallis vom 16. Dezember 2014 als Angestellte der Fachhochschule Westschweiz Valais/Wallis (nachfolgend: die HES-SO Valais/Wallis) gelten.

Art. 2 Gleichstellung von Mann und Frau

[1] Im vorliegenden Gesetz gilt jede Bezeichnung der Person, des Statuts oder der Funktion in gleicher Weise für Mann oder Frau.

* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses

Art. 3 Meldung persönlicher Veränderung

[1] Der Angestellte ist verpflichtet, jede Veränderung seiner persönlichen Verhältnisse (Adressänderung, Zivilstand usw.) unverzüglich der entsprechenden Instanz zu melden.

Art. 4 Sozialpartner

[1] Gemäss Artikel 6 der Verordnung betreffend das Statut des Personals der HES-SO Valais/Wallis vom 16. Dezember 2014 müssen die anerkannten Personalverbände von der Generaldirektion der HES-SO Valais/Wallis (nachfolgend: die Generaldirektion) vorgängig über Entscheide und gesetzliche Bestimmungen mit wesentlichen Auswirkungen auf das Personal, namentlich was Lohnfragen betrifft, informiert und miteinbezogen werden.

[2] Vor der Erhöhung oder Kürzung der Besoldung gemäss Artikel 7 Absätze 3 und 4 der vorliegenden Verordnung werden sie systematisch konsultiert.

2 Besoldung der Angestellten

Art. 5 Anspruch

[1] Der Angestellte hat Anspruch auf eine Besoldung. Diese wird mit Ausnahme des dreizehnten Monatslohns am Monatsende ausbezahlt und setzt sich zusammen aus:

a) Grundbesoldung;
b) Erfahrungsanteile/individuelle Erhöhung aufgrund der Leistung;
c) Leistungsprämie;
d) dreizehnter Monatslohn;
e) verschiedene Sozialzulagen;
f) andere Zulagen.

[2] Der teilzeitbeschäftigte Angestellte erhält eine seinem Beschäftigungsgrad entsprechende Besoldung.

[3] Die Besoldungskumulation ist untersagt. Der Angestellte, der aus irgendeinem Grunde in mehreren Abteilungen der HES-SO Valais/Wallis arbeitet, erhält keine zusätzliche Besoldung. Die Anstellungsbehörde kann jedoch eine Entschädigung festlegen, wenn die betreffende Tätigkeit provisorisch ist.

Art. 6 Beginn und Ende des Besoldungsanspruchs

[1] Der Anspruch auf Besoldung beginnt mit dem Tag des Dienstantritts und endet mit dem Tag der Auflösung des Dienstverhältnisses.

2.1 Grundbesoldung

Art. 7 Besoldungstabelle

[1] Die Grundbesoldung des administrativen und technischen Personals sowie des Mittelbaus ist in einer Besoldungstabelle festgelegt, welche integraler Bestandteil der vorliegenden Verordnung ist (Anhang 1).

[2] Die Grundbesoldung der Professorenschaft und der Generaldirektion ist in einer Besoldungstabelle festgelegt, welche integraler Bestandteil der vorliegenden Verordnung ist (Anhang 2).

[3] Je nach finanzieller und wirtschaftlicher Situation der HES-SO Valais/Wallis kann die Anstellungsbehörde die Grundbesoldung in angepasster Weise bis höchstens fünf Prozent erhöhen oder vermindern.

[4] Die Reduktion der Grundbesoldung gemäss Absatz 3 des vorliegenden Artikels kann auf Entscheid der Anstellungsbehörde hin und je nach finanzieller Situation der Institution ohne Kompensation ganz oder teilweise nachgeholt werden.

Art. 8 Besoldung bei Krankheit

[1] Jede krankheitsbedingte Abwesenheit des Angestellten ist durch eine Krankheitsmeldung (ab dem 3. Tag durch ein ärztliches Zeugnis) zu rechtfertigen.

[2] Die HES-SO Valais/Wallis schliesst für das unter Artikel 1 der vorliegenden Verordnung aufgeführte Personal eine Krankentaggeldversicherung ab.

[3] Die Beiträge werden gleichmässig zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber aufgeteilt.

[4] Die Besoldung wird während 720 Tagen voll ausbezahlt.

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

[6] Die Versicherungsleistungen gehören dem Arbeitgeber.

[7] Nach Ablauf der in den Absätzen 2, 3, 4 und 5 erwähnten Lohnleistungen kommen die einschlägigen Bestimmungen der Vorsorgekasse zur Anwendung.

Art. 9 Besoldung bei Unfall

[1] Die HES-SO Valais/Wallis schliesst für das unter Artikel 1 der vorliegenden Verordnung aufgeführte Personal eine Taggeldversicherung bei Unfall ab.

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

[2] Die Besoldung wird während 720 Tagen voll ausbezahlt.

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

[4] Die Versicherungsleistungen gehören dem Arbeitgeber.

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

Art. 10 Verhältnis zu IV-Renten

[1] Bezieht der Angestellte eine Rente der Bundesinvalidenversicherung (IV), wird die Besoldung entsprechend gekürzt oder aufgehoben.

[2] Bei Ausrichtung einer IV-Rente mit rückwirkendem Charakter kann die HES-SO Valais/Wallis die Auszahlung dieser Rente verlangen, sofern sie in der fraglichen Periode eine Besoldung geleistet hat.

Art. 11 Teuerung

[1] Die Lohnbestandteile mit Ausnahme von verschiedenen Zulagen und der Entschädigungen werden grundsätzlich einmal pro Jahr am 1. Januar gestützt auf den für das Staatspersonal geltenden Entscheid des Staatsrates an die Teuerung angepasst.

[2] Sofern es die Finanzlage der HES-SO Valais/Wallis erfordert, kann die Anstellungsbehörde beschliessen, die Teuerungszulage ausnahmsweise nicht oder nur teilweise auszubezahlen.

[3] Die nicht vorgenommene Anpassung an die Teuerung kann je nach finanzieller Situation der Institution ohne Kompensation ganz oder teilweise nachgeholt werden.

2.2 Verfahren zur Beurteilung von Leistung und Verhalten

Art. 12 Definition und Zweck

[1] Das Lehr- und Forschungspersonal sowie das administrative und technische Personal werden nach ihrer Leistung und ihrem Verhalten beurteilt.

[2] Das für die Mitglieder der Generaldirektion geltende Beurteilungsverfahren wird vom Departement, das für Bildung zuständig ist, festgelegt.

[3] Die Beurteilung von Leistung und Verhalten ist ein Instrument der Personalführung.

[4] Sie zielt vorwiegend darauf ab:

a) den Umfang der realisierten Aufgaben zu bestimmen;

b) das Potenzial, die Bedürfnisse im Bereich der Bildung und Weiterbildung sowie die Möglichkeiten der Laufbahnplanung und der beruflichen Mobilität zu ermitteln;

c) die Verantwortung auf allen Stufen zu fördern und;

d) die Effizienz des Personals durch eine Erhöhung der Kompetenzen und eine Förderung der Motivation im Rahmen einer vorausschauenden Kompetenzplanung zu steigern.

[5] Was die Mitglieder des Mittelbaus und des administrativen und technischen Personals betrifft, erlaubt die Beurteilung darüber hinaus die Anwendung eines individuellen Lohnsystems aufgrund der Leistung.

Art. 13 Grundsatz und Verfahren

[1] Der direkte Vorgesetzte nimmt einmal jährlich eine individuelle Beurteilung der Leistung und des Verhaltens des Angestellten vor. Die Beurteilenden erwerben die dafür nötigen Kompetenzen in entsprechenden Schulungen.

[2] Bei Versäumnissen oder ungenügenden Leistungen ist der Beurteilende dazu verpflichtet, im Verlaufe des Jahres eine Zwischenbeurteilung vorzunehmen. Die Zwischenbeurteilung ist zwingend, wenn ein Angestellter diese verlangt.

[3] Die Beurteilung wird dem Angestellten in einem Gespräch mitgeteilt, in dem der Angestellte seine Bemerkungen anbringen kann. Anlässlich dieses Gesprächs müssen grundsätzlich ebenfalls besprochen werden:

a) die Realisierung der gesetzten Ziele und die Abweichungen;

b) die Beurteilung der Leistungen und des Verhaltens sowie der Abweichungen;

c) die allenfalls notwendigen Massnahmen;

d) die Festlegung der künftigen Arbeitsziele;

e) die Zufriedenheit des Angestellten.

[4] Bei Versetzungen und Beförderungen, die zum Zeitpunkt der Beurteilung erfolgen, ist der neue direkte Vorgesetzte für dieselbe zuständig und arbeitet dabei mit dem bisherigen Vorgesetzten zusammen.

[5] Der Angestellte, der gleichzeitig in mehreren Abteilungen arbeitet, wird in jeder Abteilung beurteilt. Die einzelnen Beurteilungen werden je nach Beschäftigungsgrad gewichtet und das Resultat wird auf ein einziges Beurteilungsformular übertragen.

[6] Das Beurteilungsblatt wird von dem/den Beurteilenden und dem Angestellten unterzeichnet. Letzterer bestätigt mit seiner Unterschrift, dass er von der Beurteilung Kenntnis genommen und das Beurteilungsgespräch stattgefunden hat. Bevor diese Formalität erfüllt ist, wird über die finanziellen Auswirkungen der Beurteilung nicht entschieden.

Art. 14 Überprüfungsgesuch

[1] Innert zehn Tagen nach dem Beurteilungsgespräch kann der Angestellte ein schriftliches Überprüfungsgesuch an die Anstellungsbehörde richten. Unter Vorbehalt der Einhaltung des Globalbudgets entscheidet diese nach Anhören des Angestellten letztinstanzlich. Der Angestellte kann sich auf sein Gesuch hin begleiten lassen. Die Anstellungsbehörde kann die Überprüfung des Falles an eine von ihr bezeichnete Arbeitsgruppe delegieren.

Art. 15 Beurteilungsstufen für den Mittelbau und das administrative und technische Personal

[1] Die Beurteilungsstufen reichen für jedes Kriterium von A+ bis C und werden wie folgt umschrieben:

a) A+: Anforderungen der Stelle deutlich übertroffen;

b) A: Anforderungen der Stelle erfüllt oder teilweise übertroffen;

c) B: Anforderungen der Stelle teilweise erfüllt;

d) C: Anforderungen der Stelle nicht erfüllt.

Art. 16 Einzel- und Gesamtbeurteilung des Mittelbaus und des administrativen und technischen Personals

[1] Für jedes Kriterium und jedes Unterkriterium wird eine Einzelbeurteilung in ganzen Stufen (A+, A, B, oder C) vorgenommen.

[2] Die Gesamtbeurteilung entspricht dem Durchschnitt der Einzelbeurteilungen und wird in ganzen Stufen vorgenommen (A+, A, B, oder C).

Art. 17 Zuständigkeit

[1] Die Anstellungsbehörde genehmigt die Gewährung einer individuellen Erhöhung aufgrund der Leistung.

2.3 Erfahrungsanteile und individuelle Erhöhung aufgrund der Leistung

Art. 18 Anfängliche Erhöhung

[1] Die anfängliche Erhöhung eines neuangestellten Mitarbeitenden wird wie folgt festgelegt:

a) gleiche oder ähnliche frühere Tätigkeit: 2 Prozent pro Jahr;

b) teilweise vergleichbare frühere Tätigkeit: 1 Prozent pro Jahr;

c) frühere Tätigkeit ohne Zusammenhang, insbesondere Jahre, die der Kindererziehung oder Pflege abhängiger Personen gewidmet waren: 0.5 Prozent pro Jahr.

[2] Teile eines Jahres, in Monaten ausgedrückt, werden pro rata angerechnet.

[3] Das Schlusstotal wird auf 0.5 Prozent aufgerundet.

[4] Die Direktion erlässt ein Reglement, welches die Modalitäten für die Berechnung der anfänglichen Erhöhung festlegt. Dieses präzisiert namentlich, inwiefern die früheren, teilzeitlichen Tätigkeiten berücksichtigt werden.

Art. 19 Globalbudget

[1] Die Generaldirektion verteilt im Rahmen der budgetären Möglichkeiten die Globalbudgets für die individuelle Erhöhung aufgrund der Leistung und die Leistungsprämie auf die verschiedenen Abteilungen der Institution.

[2] Die Erfahrungsanteile der Professorenschaft und der Generaldirektion werden gemäss Artikel 13 und 14 der vorliegenden Verordnung budgetiert und grundsätzlich automatisch gewährt.

Art. 20 Erfahrungsanteile der Professorenschaft

[1] Die individuelle Erhöhung aufgrund der Erfahrungsanteile kann bei der Professorenschaft bis zur Maximalbesoldung von 145 Prozent erfolgen.

[2] Den Mitgliedern der Professorenschaft werden per 1. September gemäss Entscheid der Generaldirektion grundsätzlich Erfahrungsanteile gewährt, wobei folgender Grundsatz gilt:

a) 2.5 Prozent der Grundbesoldung bis zu 135 Prozent;

b) anschliessend 1 Prozent bis zu 145 Prozent.

[3] Die Mitglieder der Professorenschaft mit Erfahrungsa nteilen zwischen 32.5 und 34 Prozent erhalten im folgenden Jahr einen so hohen Erfahrungsanteil, dass sie auf insgesamt 35 Prozent kommen. Die Mitglieder der Professorenschaft mit Erfahrungsanteilen zwischen 34 und 35 Prozent erhalten im folgenden Jahr einen Erfahrungsanteil von 1 Prozent. Vorbehalten bleibt die Anwendung eines Koeffizienten gemäss Artikel 17 der vorliegenden Verordnung.

[4] Bei nachweislich ungenügenden Leistungen zum Zeitpunkt des Beurteilungsgesprächs kann die Anstellungsbehörde die Erhöhung der Erfahrungsanteile kürzen oder streichen.

[5] Die Generaldirektion kann das Besoldungssystem anpassen und es an die Leistungen knüpfen.

[6] Die Erhöhung der Erfahrungsanteile beginnt am 1. September des akademischen Jahrs nach Dienstantritt, sofern dieser mindestens sechs Monate vor Beginn des akademischen Jahres erfolgt ist.

Art. 21 Erfahrungsanteile der Generaldirektion

[1] Die individuelle Erhöhung aufgrund der Erfahrungsanteile kann beim Direktor der HES-SO Valais/Wallis bis zur Maximalbesoldung von 118 Prozent erfolgen.

[2] Die individuelle Erhöhung aufgrund der Erfahrungsanteile kann bei den Direktoren der Hochschulen bis zur Maximalbesoldung von 115 Prozent erfolgen.

[3] Den Mitgliedern der Generaldirektion werden per 1. September grundsätzlich Erfahrungsanteile gewährt, wobei folgender Grundsatz gilt:

a) 0.5 Prozent der Grundbesoldung bis zu 105 Prozent;

b) anschliessend 1 Prozent bis zur Maximalbesoldung gemäss Absätzen 1 und 2 des vorliegenden Artikels.

[4] Vorbehalten bleibt die Anwendung eines Koeffizienten gemäss Artikel 17 der vorliegenden Verordnung.

[5] Die Erhöhung der Erfahrungsanteile beginnt am 1. September des akademischen Jahrs nach Dienstantritt, sofern dieser mindestens sechs Monate vor Beginn des akademischen Jahres erfolgt ist.

Art. 22 Individuelle Erhöhung aufgrund der Leistung für den Mittelbau und das administrative und technische Personal

[1] Die individuelle Erhöhung aufgrund der Leistung kann bei den Mitgliedern des Mittelbaus und dem administrativen und technischen Personal bis zur Maximalbesoldung von 140 Prozent erfolgen.

[2] Alljährlich am 1. Januar erhält der Angestellte auf Vorschlag des direkten Vorgesetzten gemäss Entscheid der Generaldirektion und im Rahmen des Globalbudgets eine progressive individuelle Erhöhung aufgrund seiner Leistung, die anhand der Gesamtbeurteilung des Vorjahres wie folgt berechnet wird:

Gesamtbeurteilung Individuelle	**Erhöhung (auf den Zehntel gerundet)**
A+	2.5 - 3.0%
A	1.5 - 2.5%
B	0 - 1.5%
C	0%

[3] Bei jeder Neueinstufung einer Funktion behält der Angestellte in der Regel seine erworbenen Erhöhungen.

[4] Die individuelle Erhöhung aufgrund der Leistung beginnt am 1. Januar des dem Dienstantritt folgenden Jahres, sofern dieser spätestens am 30. Juni erfolgte.

Art. 23 Koeffizient

[1] Je nach Finanzlage der HES-SO Valais/Wallis kann die Generaldirektion auf den Prozentsatz der Erfahrungsanteile bzw. auf die individuelle Erhöhung aufgrund der Leistung für das gesamte Personal der Institution einen Koeffizienten von 0.6 bis 1.4 anwenden. Ohne gegenteiligen Beschluss ist der massgebende Koeffizient 1.

2.4 Leistungsprämie für den Mittelbau und das administrative und technische Personal

Art. 24 Definition und Grundsatz

[1] Der Angestellte, der das Besoldungsmaximum erreicht hat, kann aufgrund seiner Leistungen und seines Verhaltens (Qualifikation) in den Genuss einer Leistungsprämie gelangen.

[2] Die Leistungsprämie wird jährlich aufgrund der Beurteilung des Vorjahres festgelegt.

[3] Die Gewährung der alljährlich neu zugeteilten Leistungsprämie stellt kein erworbenes Recht dar.

[4] Die Leistungsprämie ist Bestandteil der Besoldung und wird je hälftig in den Monaten Januar und Juni ausbezahlt.

[5] Die Bestimmungen der PKWAL zu Beiträgen auf Leistungsprämien bleiben vorbehalten.

Art. 25 Bedingungen

[1] Anspruch auf eine Leistungsprämie hat das Mitglied des Mittelbaus oder des administrativen und technischen Personals, das am 1. Januar eines Jahres nachfolgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt:

a) Amtsinhaber seit mindestens einem Jahr;

b) Erreichung der Maximalbesoldung von 140 Prozent sowie;

c) genügende Qualifikation.

[2] Ausnahmsweise hat der Angestellte, dem die letzte individuelle Erhöhung aufgrund der Leistung wegen dem Grenzwert von 140 Prozent nicht mehr vollumfänglich gewährt werden kann, Anspruch auf eine Leistungsprämie in jenem Jahr, in dem das Maximum erreicht wird; dies sofern alle Voraussetzungen erfüllt sind. Der Prozentsatz der Leistungsprämie entspricht jenem der nicht gewährten individuellen Erhöhung.

[3] Im Falle einer Beanstandung gilt dasselbe Verfahren wie bei der Gewährung der individuellen Erhöhung.

Art. 26 Berechnungsgrundlage

[1] Die Leistungsprämie wird auf der Grundlage der Grundbesoldung und der individuellen Erhöhung aufgrund der Leistung gemäss Entscheid der Anstellungsbehörde und im Rahmen des festgelegten Globalbudgets nach folgender Abstufung berechnet:

Gesamtbeurteilung	Leistungsprämie (auf den Zehntel gerundet)
A+	5.0 - 7.0%
A	2.5 - 5.0%
B	0/2.0 - 2.5%
C	0%

[2] Bei Beförderungen wird die Leistungsprämie bis Ende des laufenden Kalenderjahres auf maximal vier Prozent begrenzt; dasselbe gilt für das nachfolgende Kalenderjahr, wenn die Beförderung nach dem 30. Juni erfolgte. Während dieser Zeit bleibt die frühere Besoldung in jedem Fall garantiert.

[3] Je nach Finanzlage der Institution kann die Anstellungsbehörde auf die Skala in Absatz 1 einen Koeffizienten von 0.6 bis 1.4 anwenden. Ohne gegenteiligen Beschluss gilt der Koeffizient 1.

Art. 27 Entzug

[1] Im Falle eines Versäumnisses wird die für ein Jahr gewährte Leistungsprämie auf Vorschlag des Vorgesetzten durch Entscheid der Anstellungsbehörde herabgesetzt oder entzogen. Der Angestellte muss angehört werden.

Art. 28 Zuständigkeit

[1] Die Anstellungsbehörde genehmigt die Gewährung von Leistungsprämien.

2.5 Dreizehnter Monatslohn

Art. 29 Dreizehnter Monatslohn

[1] Zusätzlich zur jährlichen Besoldung hat der Angestellte Anspruch auf den dreizehnten Monatslohn.

[2] Dieser entspricht einem Zwölftel der jährlichen Besoldung, die sich zusammensetzt aus:

a) Grundbesoldung;

b) individuelle Erhöhung oder Erfahrungsanteil.

[3] Er wird im Monat Dezember ausbezahlt.

2.6 Verschiedene Zulagen

Art. 30 Besoldung bei Mutterschaft und Adoption

[1] Bei Mutterschaft besteht Anspruch auf Besoldung während der Dauer von sechzehn Wochen Arbeitsunterbruch, sofern das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft noch während mindestens sechs Monaten weitergeführt wird.

[2] Endet das Arbeitsverhältnis auf den Zeitpunkt der Niederkunft, besteht ein Besoldungsanspruch von höchstens acht Wochen.

[3] Endet das Arbeitsverhältnis sechs Monate nach der Niederkunft, wird der Besoldungsanspruch um den entsprechenden prorata Anteil gekürzt.

[4] Dem Angestellten, der ein noch nicht schulpflichtiges Kind zur Adoption aufnimmt, wird Urlaub zur Adoption gewährt.

[5] Falls die Abwesenheit aus medizinischen Gründen, welche durch ein ärztliches Zeugnis belegt werden, länger als sechzehn Wochen dauert, gelten die Regelungen bezüglich der Besoldung bei Krankheit ab dem ersten Tag der Abwesenheit.

[6] Die Besoldung bei Mutterschaft wird nicht ausgerichtet, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt der Niederkunft nicht mehr besteht oder suspendiert ist.

[7] Falls eine Angestellte für eine befristete Dauer angestellt ist und die Geburt vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses stattfindet, wird die Besoldung bei Mutterschaft bis Ende des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet.

[8] Die Angestellte, die einen Besoldungsanspruch bei Mutterschaft von sechzehn Wochen hat, kann eine Vorleistung der Besoldung bei Mutterschaft bis zu höchstens zwei Wochen verlangen.

Art. 31 Mutterschaftsentschädigung

[1] Die im Art. 16^{bis} des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft vom 25. September 1952 vorgesehene Mutterschaftsentschädigung fällt an die HES-SO Valais/Wallis, solange diese die Besoldung ausrichtet.

[2] Wird die Besoldung nicht mehr ausbezahlt, so ist ein eventueller Saldo der Mutterschaftsentschädigung direkt durch die Angestellte einzufordern.

Art. 32 Familienzulagen

[1] Die Familienzulagen werden durch die Spezialgesetzgebung des Bundes und des Kantons geregelt.

[2] Die Verwaltung der Familienzulagen ist durch die CIVAF sichergestellt.

Art. 33 Sozialzulage für erwerbsunfähige Kinder

[1] Der Angestellte erhält eine Sozialzulage für Kinder ab dem erfüllten 20. Altersjahr, die Anrecht auf den Abzug für unterstützungsbedürftige Personen im Sinne von Artikel 213 Absatz 1 Buchstabe b des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer vom 14. Dezember 1990 geben.

[2] Der Betrag dieser Zulage entspricht jener der Kinderzulage gemäss der kantonalen Gesetzgebung über die Familienzulagen.

[3] Die Verwaltung und Ausrichtung der Sozialzulage für ein erwerbsunfähiges Kind ist durch die HES-SO Valais/Wallis sichergestellt.

Art. 34 Einrichtung der Arbeitsbedingungen in der Schwangerschaft

[1] Spezielle Arbeitsbedingungen können für schwangere Frauen vorgesehen werden, um ihre Gesundheit und diejenige des Kindes zu schützen.

Art. 35 Bedingungen während der Stillzeit

[1] Der gesamte Zeitaufwand für das Stillen gilt als bezahlte Arbeitszeit, wenn die Angestellte ihr Kind während dem ersten Lebensjahr an ihrem Arbeitsort stillt. Die gleichen Regeln gelten, wenn die Angestellte eine Milchpumpe verwendet.

[2] Wenn sich die Angestellte für das Stillen von ihrem Kind während dem 1. Lebensjahr vom Arbeitsort entfernt, so hat sie das Recht auf einen bezahlten Urlaub, welcher 50 Prozent der Abwesenheit zum Stillen entspricht, aber maximal 1 Stunde pro Stillperiode. Die Arbeitszeiten der Angestellten sind so festzulegen, dass die Abwesenheiten während der Arbeitszeit so gering wie möglich gehalten werden können.

Art. 36 Urlaub bei Adoption

[1] Der in Artikel 30 Absatz 4 der vorliegenden Verordnung vorgesehene Urlaub zur Adoption gilt gleichermassen für männliches und weibliches Personal.

[2] Seine Dauer beträgt drei Viertel des Mutterschaftsurlaubs.

[3] Der Adoptionsurlaub wird wirksam, sobald sich das Kind am Wohnsitz in der Schweiz befindet.

[4] Der Urlaub kann bis höchstens zwei Wochen vorbezogen werden, um Vorkehrungen im Hinblick auf die Adoption zu treffen.

[5] Abgesehen von den zwei Wochen, welche vorbezogen werden können, um Adoptionsvorkehrungen zu treffen, kann der Adoptionsurlaub nicht aufgeteilt werden.

[6] Falls beide Adoptiveltern Anspruch auf einen Adoptionsurlaub im Sinne der Walliser Gesetzgebung haben, so wird die Höchstdauer beider Urlaube gesamthaft auf sechzehn Wochen festgelegt. Ein Minimum von vier Wochen sollte von jedem der beiden Elternteile genommen werden.

Art. 37 Vaterschaftsurlaub

[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 * 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 Diensttreueurlaubs.

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

Art. 38 Besoldung bei Militär- oder Zivilschutzdienst

[1] In Friedenszeiten hat die HES-SO Valais/Wallis dem Angestellten während eines obligatorischen oder nicht obligatorischen Militär- oder Zivilschutzdienstes die volle Besoldung zu bezahlen.

[2] Die von der kantonalen Ausgleichskasse ausbezahlte Erwerbsausfallentschädigung fällt indessen der HES-SO Valais/Wallis zu.

[3] Der Angestellte ist dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber innert fünf Tagen nach Erfüllung jedes obligatorischen oder nicht obligatorischen Militärdienstes seine Soldmeldekarte zuzustellen.

[4] Die Anstellungsbehörde erlässt im Falle des Aktivdienstes Sondervorschriften.

Art. 39 Lohnfortzahlung im Todesfall

[1] Stirbt ein Angestellter im Dienste der HES-SO Valais/Wallis, so wird der Familie, sofern der Angestellte ihr gegenüber eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, während dreier Monaten weiterhin Lohn ausbezahlt, wobei die Leistungen der Vorsorgekasse abgezogen werden.

2.7 Ausserordentliche Anerkennung

Art. 40 Ausserordentliche Anerkennung

[1] Als Zeichen einer ausserordentlichen Anerkennung kann einem Mitglied des administrativen und technischen Personals oder des Mittelbaus eine Prämie bis maximal 1'000 Franken oder zusätzlicher Urlaub bis maximal drei Tage gewährt werden.

[2] Die ausserordentliche Anerkennung wird für aussergewöhnliche Leistungen oder aussergewöhnliches Verhalten gewährt.

[3] Ein Angestellter oder maximal fünf Prozent der Angestellten einer Hochschule wie unter Absatz 1 definiert können pro Jahr in den Genuss einer ausserordentlichen Anerkennung kommen.

[4] Auf Vorschlag des betroffenen Vorgesetzten wird diese Anerkennung von der Anstellungsbehörde im Rahmen des für die individuelle Erhöhung aufgrund der Leistung und für die Leistungsprämie zur Verfügung stehenden Globalbudgets gewährt.

[5] Die Anstellungsbehörde kann ebenfalls eine aussergewöhnliche Anerkennung zwischen mehreren Angestellten aufteilen und zwar im Minimum 200 Franken oder einen Tag zusätzlichen Urlaub pro Angestellten.

[6] Es besteht kein Anrecht auf eine ausserordentliche Anerkennung und deren Gewährung bzw. Nicht-Gewährung kann nicht angefochten werden.

2.8 Andere Entschädigungen

Art. 41 Vertretung bei Abwesenheit eines Mitglieds des administrativen oder technischen Personals oder des Mittelbaus, befristete Vertretung und Entschädigung für die Stellvertretung *****

[1] Im Falle vorübergehender Abwesenheit eines Mitglieds des administrativen oder technischen Personals oder des Mittelbaus infolge Krankheit, Unfall, Militärdienst, Ferien, bezahltem Urlaub oder ähnlichen Gründen hat der für die Vertretung bezeichnete Angestellte die Arbeit des Abwesenden ohne Anspruch auf besonderes Entgelt zu erledigen. Ausgenommen ist die Ausübung einer Führungsaufgabe.

[2] Für Vertretungen von mehr als sechs Monaten kann ab dem siebten Monat eine Entschädigung gewährt werden. Zusätzliche Führungsaufgaben können ab dem 1. Monat entschädigt werden.

[3] Im Allgemeinen entspricht der Betrag der Entschädigung der Differenz zwischen dem Minimum der für die Grundfunktion vorgesehenen Entlöhnung und dem Minimum des Lohnes der Funktion, in welcher die Vertretung stattfindet.

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

Art. 41a * 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. 42 * Ausserordentliche Anerkennung

[1] Als Zeichen einer ausserordentlichen Anerkennung kann einem Angestellten, der Mitglied des Lehrkörpers ist, eine Prämie bis maximal 5'000 Franken gewährt werden.

[2] Die ausserordentliche Anerkennung wird für aussergewöhnliche Leistungen oder aussergewöhnliches Verhalten gewährt.

[3] Ein Angestellter oder maximal fünf Prozent der Angestellten, die Mitglieder des Lehrkörpers einer Hochschule sind, können pro Jahr in den Genuss einer ausserordentlichen Anerkennung kommen.

[4] Auf Vorschlag der betreffenden Vorgesetzten wird diese Anerkennung von der Anstellungsbehörde im Rahmen des dazu zur Verfügung stehenden Budgetbetrags gewährt.

[5] Die Anstellungsbehörde kann eine aussergewöhnliche Anerkennung ebenfalls zwischen mehreren Angestellten aufteilen, wobei pro Angestellter mindestens 1'000 Franken gewährt werden. In diesem Fall kann von der Höchstzahl der Begünstigten, wie in Absatz 3 des vorliegenden Artikels definiert, unter Vorbehalt des dazu zur Verfügung stehenden Budgetbetrags abgewichen werden.

[6] Es besteht kein Anrecht auf eine ausserordentliche Anerkennung und deren Gewährung bzw. Nicht-Gewährung kann nicht angefochten werden.

Art. 43 Entschädigungen für zusätzliche Verantwortlichkeiten

[1] Die FH-Professoren, welche die Verantwortung für einen Studiengang oder ein Institut tragen, können für die zusätzliche Verantwortung entschädigt werden, wobei diese Entschädigung höchstens 5 Prozent des Lohnmaximums eines ordentlichen FH-Professors, exkl. 13. Monatslohn, beträgt. Sie wird in in zwölf Monatsraten ausbezahlt. *****

[2] Die von der Anstellungsbehörde festgelegte Entschädigung ist kein Lohnbestandteil und daher auch nicht pensionskassenbeitragspflichtig. *****

[3] … *****

Art. 44 Überzeit

[1] Der Begriff Überzeit findet bei den Mitgliedern der Generaldirektion, der Professorenschaft und den Verantwortlichen der zentralen Dienste keine Anwendung.

[2] Wenn die Umstände ausnahmsweise das Leisten von Überzeit verlangen, muss diese in Form von Tagen, Halbtagen oder einzelnen Stunden kompensiert werden.

[3] Falls die Überstunden nicht durch Freizeit kompensiert werden können, werden diese, je Stunde zu 125 Prozent der auf die Stunde umgerechneten Besoldung vergütet. Es werden jedoch höchstens 100 Stunden an Überzeit entschädigt. Die Entschädigung erfolgt bei der Beendigung des Dienstverhältnisses oder auf Entscheid der Anstellungsbehörde ausnahmsweise im Verlaufe der Tätigkeit.

[4] Jährlich am 31. Dezember werden die Überstunden, welche 100 Stunden übersteigen, gestrichen.

[5] Angestellte, die in den Besoldungsklassen 1 bis 6 eingereiht sind, dürfen Überzeit nur durch Freizeit kompensieren.

[6] Beim Tod eines Angestellten ist der Saldo der Überzeit vollumfänglich geschuldet und wird mit einem Zuschlag von 25 Prozent ausbezahlt.

Art. 45 Pikettdienst - Definition

[1] Der Pikettdienst verpflichtet das Personal, sich ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit für den Arbeitgeber bereitzuhalten, um nötigenfalls unverzüglich verfügbar zu sein.

[2] Pikettdienst umfasst den Bereitschaftsdienst oder den Präsenzdienst.

[3] Bei Bereitschaftsdienst muss sich das Personal am Wohnort oder in dessen Umgebung aufhalten und erreichbar sein.

[4] Bei Präsenzzeit hat sich das Personal an einem bestimmten Arbeitsplatz oder Ruheort aufzuhalten.

[5] Pikettdienst ist nur in den von der Generaldirektion bezeichneten Organisationseinheiten erlaubt.

Art. 46 Pikettdienst - Entschädigung und Zeitausgleich

[1] Die Modalitäten zur pauschalen Vergütung von Bereitschaftsdienst und Einsatzzeit einschliesslich Reisezeit werden von der Generaldirektion festgelegt.

Art. 46a * Flexibles Rentenalter

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

Art. 47 Herabsetzung des Beschäftigungsgrades vor der Pensionierung

[1] Derm 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. *****

[2] Nach der Herabsetzung muss der Beschäftigungsgrad mindestens 50 Prozent betragen.

[3] Diese Herabsetzung des Beschäftigungsgrades hat eine entsprechende Verminderung der Besoldung zur Folge.

[4] Die HES-SO Valais/Wallis übernimmt für den Teil des herabgesetzten Beschäftigungsgrades die Bezahlung sämtlicher Beiträge an die berufliche Vorsorge, nämlich der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge, um das versicherte Gehalt auf dem früheren Stand zu halten.

Art. 47a * 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.

3 Spesenentschädigung

Art. 48 Spesenentschädigung

[1] Die Generaldirektion ist dafür zuständig, auf dem Reglementsweg die für die Spesenentschädigung des Personals geltenden Bestimmungen festzulegen.

4 Klassifikation

Art. 49 Klassifikationskommission

[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:

a) der Verantwortliche der HR-Abteilung der HES-SO Valais/Wallis;

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

c) ***** …

d) zwei Vertreter aus dem Kader der HES-SO Valais/Wallis, nämlich der Studiengangsleiter, der Institutsleiter oder der Verantwortliche eines zentralen Dienstes.

[2] Die Kommission kann externe Fachkräfte hinzuziehen.

[3] Das Sekretariat der Kommission wird von der HES-SO Valais/Wallis geführt.

Art. 50 Zuordnung und Neubewertung einer bestehenden Funktion

[1] Jede Funktion wird in eine Funktionskette eingereiht.

[2] Die Einreihung wird bestimmt durch die verlangte Ausbildung und Erfahrung, die geistige Anforderung, die mit der Funktion verbundene Verantwortung, die psychische und körperliche Anforderung und Belastung sowie die Umwelteinflüsse, denen der Angestellte ausgesetzt ist.

[3] Eine Neubewertung einer bestehenden Funktion kann vorgenommen werden, wenn sich die für die Einreihung bestimmenden Elemente in erheblicher Weise geändert haben.

Art. 51 Lohnbegehren

[1] Sämtliche Lohnbegehren werden einmal jährlich geprüft. Diese Begehren sind bis zum 31. Januar bei der HR-Abteilung der HES-SO Valais/Wallis einzureichen. Sie werden durch die Klassifikationskommission zuhanden der Anstellungsbehörde behandelt, womit eine allfällige Änderung auf den 1. Januar des Folgejahres in Kraft treten kann.

Art. 52 Zuständigkeit für die Einreihung einer Funktion

[1] Die Anstellungsbehörde reiht die neuen und die neu zu bewertenden Funktionen auf Vormeinung der Klassifikationskommission in die zutreffenden Besoldungsklassen ein.

[2] Die Anstellungsbehörde ist dafür zuständig, die Funktionsketten der Institution umzusetzen und anzupassen. Dabei stützt sie sich grundsätzlich auf die entsprechenden Funktionsketten des Staates Wallis und holt die Vormeinung der Klassifikationskommission ein.

5 Arbeitszeit, Ferien, Sonderurlaube und andere Urlaube

Art. 53 Arbeitsdauer

[1] Die wöchentliche Arbeitsdauer der Mitglieder der Generaldirektion, der Professorenschaft, des Mittelbaus sowie des administrativen und technischen Personals mit einer Vollzeitanstellung beträgt 41 Stunden.

[2] Teilzeitangestellte, deren Beschäftigungsgrad in einer Anstellungsverfügung festgelegt ist, widmen ihren Aufgaben jene Zeit, für die sie angestellt wurden.

[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. 54 Anspruch auf Ferien

[1] Die Direktoren der Hochschulen und die Mitglieder der Professorenschaft haben Anspruch auf 25 Tage Ferien pro Jahr.

[2] Der Direktor der HES-SO Valais/Wallis, die Mitglieder des Mittelbaus und des administrativen und technischen Personals haben Anspruch auf jährliche Ferien gemäss folgender Tabelle:

Alter (Altersjahr)	**Anzahl Ferientage pro Jahr**
Bis zum 44.	25 Tage
vom 45. bis zum 49. Altersjahr	27 Tage
vom 50. bis zum 56. Altersjahr	30 Tage
ab dem 57. Altersjahr	32 Tage

[3] Bei Angestellten mit einer Teilzeitanstellung werden die Anzahl Ferientage im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsgrad festgelegt.

[4] Um die gute Ausführung der Arbeit nicht zu stören, werden Absenzen und Ferien im Einverständnis mit der Direktion festgelegt.

Art. 55 Sonderurlaube

[1] Den Angestellten werden Sonderurlaube, die im Zusammenhang mit dem Ereignis zu beziehen sind, gemäss folgender Tabelle gewährt:

a) im Todesfall:
   1. fünf Arbeitstage: Ehegatte, Konkubinatspartner, eigene Kinder,
   2. drei Arbeitstage: Vater, Mutter,
   3. zwei Arbeitstage: Bruder, Schwester, Schwiegervater, Schwiegermutter;

b) im Todesfall, wenn die Beerdigung auf einen Arbeitstag fällt:
   1. in Tag: Grosskinder, Grosseltern, Urgrosseltern, Schwager oder Schwägerin, Onkel, Tante, Neffe, Nichte,
   2. ein halber Tag: Vetter oder Base im 1. Grad, Pate, Patin, Patenkind;

c) bei Hochzeit:
   1. sechs Arbeitstage: bei der eigenen Heirat (zu beziehen spätestens ein Jahr nach der zivilen Hochzeit),
   2. ein Tag: bei Familienangehörigen in aufsteigender und absteigen der Linie (Kinder und Grosskinder, Bruder oder Schwester, Schwager oder Schwägerin), unter der Bedingung, dass die Feier an einem Arbeitstag stattfindet;

d) Umzug der Hauptwohnung: ein Tag.

[2] Bei Krankheit oder Unfall eines nahen Verwandten ist der Direktor der betreffenden Hochschule oder der Direktor der HES-SO Valais/Wallis ermächtigt, einen Sonderurlaub von höchstens fünf Arbeitstagen für ein und dieselbe Krankheit oder ein und denselben Unfall zu gewähren. Diese Anzahl Tage wird aufgrund der Bedürfnisse und der Schwere der Krankheit oder des Unfalls festgelegt. Einem Angestellten können allerdings maximal zehn Tage pro Jahr bewilligt werden.

[3] Alle übrigen Urlaube werden von den reglementarischen Ferien in Abzug gebracht.

[4] Sonderurlaube werden pro rata zum Beschäftigungsgrad des Angestellten gewährt. Für Teilzeitangestellte werden Sonderurlaube gewährt, sofern das Ereignis auf einen geplanten Arbeitstag fällt. *****

[5] Konkubinatspartner erhalten dieselben vorerwähnten Sonderurlaube wie Ehepaare oder eingetragene Partner. Als Konkubinatspartner gelten Paare, welche im gleichen Haushalt leben.

Art. 56 Reglement über die Arbeitszeit

[1] Die Anstellungsbehörde erlässt ein Reglement mit Bestimmungen zu:

a) Arbeitsdauer;
b) Arbeitszeitmodellen;
c) Kontroll- und Aufsichtspflichten;
d) Grundsätzen der Arbeitszeitverwaltung;
e) Sonderurlauben und Ferien;
f) Austritt oder Hinschied.

Art. 57 Feiertage

[1] Das gesamte Personal hat Anspruch auf die kantonalen Feiertage.

[2] Falls ein oder mehrere Feiertage nicht auf einen Werktag fallen, ist die Kompensierung durch arbeitsfreie Tage vorgesehen; dies bis zur Anzahl der kantonalen Feiertage.

[3] Die Generaldirektion legt diese Kompensierung in Absprache mit den Personalverbänden in einem Entscheid fest und stützt sich dabei auf die in der kantonalen Gesetzgebung vorgesehenen arbeitsfreien Tage.

Art. 58 Wissenschaftlicher Urlaub

[1] Der wissenschaftliche Urlaub ist in der Regel Professoren vorbehalten, die ein von der Generaldirektion zugelassenes berufliches Projekt nachweisen können. Ein solcher Urlaub muss sich durch die für die HES-SO Valais/Wallis daraus entstehenden Vorteile als gerechtfertigt erweisen.

[2] Der wissenschaftliche Urlaub ist ebenfalls ein Mittel der Generaldirektion, um den Erwerb neuer, für die Entwicklung der Tätigkeiten der HES-SO Valais/Wallis unerlässlicher Kompetenzen zu fördern.

[3] Die maximale Dauer eines wissenschaftlichen Urlaubs beträgt ein Jahr.

[4] Die speziellen Bedingungen des wissenschaftlichen Urlaubs werden von der Generaldirektion geregelt.

Art. 59 Finanzierung des Studienurlaubs

[1] Die HES-SO Valais/Wallis entnimmt den für die Finanzierung des Studienurlaubs nötigen Betrag gemäss den budgetären Möglichkeiten. Zu diesem Zweck richtet sie einen Reservefonds ein und legt auf dem Reglementsweg die geltenden Finanzierungsbestimmungen fest.

[2] Der Höchstbetrag, der den Berechtigten für einen Studienurlaub von der HES-SO Valais/Wallis entrichtet wird, beträgt maximal 70 Prozent ihres Gehalts. Der Prozentsatz hängt von der Anzahl Jahre ab, während denen der Berechtigte an der HES-SO Valais/Wallis gearbeitet hat, sowie von der Art des Projekts.

[3] Das Gesamteinkommen des Begünstigten eines Studienurlaubs, wozu das von der HES-SO Valais/Wallis und das von einem oder mehreren Dritten entrichtete Gehalt gehört, übersteigt während dieser Zeit nicht 100 Prozent der normalen Besoldung.

Art. 60 Öffentliches Amt

[1] Der Angestellte, der ein öffentliches Amt bekleidet, hat Anspruch auf Sonderurlaub von höchstens zehn Tagen pro Jahr, berechnet pro rata temporis, sofern er diese Aufgabe nicht ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit erfüllen kann.

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

[3] Der Urlaub untersteht der Bewilligung der Anstellungsbehörde.

[4] Ist der Anspruch von zehn Tagen erschöpft, so werden allfällige zusätzliche Absenzen als Ferien oder unbezahlter Urlaub betrachtet.

[5] Wenn ersichtlich ist, dass das öffentliche Amt ein beachtliches Arbeitsvolumen erfordert, so wird eine angemessene Herabsetzung des Beschäftigungsgrades mit einer entsprechenden Kürzung der Besoldung vorgenommen.

Art. 61 Personalverbände

[1] Sobald ein Angestellter als Vertreter des Personals der HES-SO Valais/Wallis in einer Kommission, einem Vorstand oder einer von der HES-SO Valais/Wallis oder vom Staat Wallis eingesetzten Arbeitsgruppe Einsitz nimmt, werden die geleisteten Arbeitsstunden als Arbeitszeit angerechnet.

[2] Die Anstellungsbehörde gewährt den Präsidenten von Personalverbänden und ihren Stellvertretern bezahlten Urlaub bis zu maximal fünf Tagen pro Jahr, und den anderen Vorstandsmitglieder der anerkannten Personalverbände bis zu maximal drei Tagen.

[3] Die Arbeitsstunden, welche von den Delegierten geleistet werden, die an gewerkschaftlichen Versammlungen teilnehmen, werden als Arbeitszeit angerechnet.

[4] Die Generaldirektion ist für die Abrechnung und die Kontrolle der den Angestellten gewährten Tage, berechnet pro rata temporis verantwortlich.

Art. 62 Unbezahlter Urlaub

[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. *****

[4] Für den Antragsteller ist Artikel 5 und folgende der vorliegenden Verordnung für die Dauer des unbezahlten Urlaubs nicht anwendbar. Während dieser Zeitspanne ebenfalls aufgehoben sind die gesetzlichen Bestimmungen über die Haftpflicht der HES-SO Valais/Wallis.

[5] Während seines unbezahlten Urlaubs muss der Angestellte alle notwendigen Schritte zur Deckung der Sozialversicherungen unternehmen, namentlichin SachenUnfallversicherung, oder allenfalls Berufsvorsorgeversicherung.

Art. 63 Elternurlaub

[1] Angestellte mit Kindern zwischen 0 und 12 Jahren haben Anspruch auf einen unbezahlten Elternurlaub von maximal zehn Tagen pro Jahr (prorata temporis).

[2] Für die Dauer des unbezahlten Urlaubs übernimmt der Arbeitgeber während dieser Zeitspanne die Bezahlung sämtlicher Beiträge an die berufliche Vorsorge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge).

[3] Der Elternurlaub wird per Entscheid der Anstellungsbehörde gewährt.

Art. 64 Anerkennung der Diensttreue und Pensionierung

[1] Die Anerkennung der Diensttreue der aktiven Mitarbeiter und derjenigen Mitarbeiter, welche in den Ruhestand treten, wird von der Generaldirektion in einem Sonderreglement behandelt.

6 Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 65 Wohlerworbene Rechte

[1] Das Inkrafttreten der vorliegenden Verordnung vermindert das Gehalt des bereits an der HES-SO Valais/Wallis ehemals FH-Wallis und FHW-GS angestellten Personals nicht. Die Gehälter der Inhaber hierarchischer Funktionen wie Direktor und Bereichsdirektoren oder anderer leitender Stellen, wie sie in der früheren Regelung des Gesetzesüber die Besoldung des Lehrpersonals der Lehranstalten für eine höhere berufliche Ausbildung vom 17. November 1988 oder des Reglementes über die Besoldung des Personals der Fachhochschule Wallis für Gesundheit und Soziale Arbeit (FHW-GS) vom 4. Dezember 2002 festgelegt sind, gelten nicht als durch den Stelleninhaber erworben, soweit die genannten Stellen umgewandelt, aufgehoben oder beschränkt werden. Gleiches trifft in Fällen von individuellem Funktionswechsel zu.

Art. 66 Streitigkeiten

[1] Die Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Auslegung und Anwendung der vorliegenden Verordnung werden durch den Staatsrat entschieden.

[2] Das Beschwerdeverfahren wird durch das Gesetz über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege vom 6. Oktober 1976 geregelt.

Art. 67 Aufhebung bisherigen Rechts

[1] Mit dem Inkrafttreten der vorliegenden Verordnung werden alle dieser widersprechenden kantonalen Bestimmungen aufgehoben, insbesondere Artikel 2a und 6 der Verordnung über die Besoldung des Lehrpersonals der Lehranstalten für eine höhere berufliche Ausbildung vom 13. Dezember 1995 sowie das Reglement über die Besoldung des Personals der Fachhochschule Wallis für Gesundheit und Soziale Arbeit (FHW-GS) vom 4. Dezember 2002.

[2] Vorbehalten bleibt die Anwendung von Artikel 68 der vorliegenden Verordnung.

Art. 68 Übergangsbestimmungen

[1] Das zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der vorliegenden Verordnung im Dienst stehende Personal behält die aufgrund der Leistung erhaltene individuelle Erhöhung sowie die erworbenen Erfahrungsanteile.

[2] Die Besoldungsentwicklung nach Inkrafttreten der vorliegenden Verordnung unterliegt grundsätzlich den neuen Bestimmungen.

[3] Die Empfänger einer Leistungsprämie vor Inkrafttreten der vorliegenden Verordnung bleiben den alten Bestimmungen über die Erfahrungsanteile und die Leistungsprämie unterstellt, bis sie die maximale Besoldung erreichen. Für das Beurteilungsverfahren und die Berechnungsgrundlagen gelten die neuen Bestimmungen. Der Staatsrat hat hingegen die Möglichkeit, auf diese Elemente einen Koeffizienten zwischen 0.6 und 1.4 anzuwenden.

[4] Der Übergang vom alten zum neuen Statut erfolgt ex lege ohne neuen individuellen Entscheid.

[5] Für Sonderfälle, so wie namentlich die Anstellung auf Probe, die Krankheit, die Änderung der Funktionsbezeichnung können individuelle Entscheide getroffen werden.

[6] Die mit der Verantwortung für eine Einheit betrauten FH-Professoren, die am 1. Januar 2016 im Amt waren, erhalten eine Entschädigung für zusätzliche Verantwortlichkeiten im Sinne von Artikel 43 der vorliegenden Verordnung. Diese Entschädigung wird im Falle eines Wechsels der Funktion oder einerinternen Neuorganisation durch den Arbeitgeber nicht mehr geschuldet. *****

Art. 69 Bestehende Dienstverhältnisse

[1] Vor Inkrafttreten der vorliegenden Verordnung bereits bestehende Dienstverhältnisse werden automatisch gemäss den neuen Gesetzesbestimmungen übernommen, ausser wenn sie aufgrund des alten Gesetzes durch eine Auflösung oder Nichterneuerung aufgehoben wurden.

Art. 70 Funktionsstufen

[1] Die an der HES-SO Valais/Wallis vor dem Inkrafttreten der Verordnung gebräuchlichen Funktionsstufen werden mit Ausnahme der Anstellungsbehörde ohne Änderung übernommen.

Art. 71 Hängige Verfahren

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

Art. 72 Ausführungsbestimmungen

[1] Die Generaldirektion erlässt auf dem Reglementsweg sämtliche Bestimmungen im Hinblick auf die Anwendung und Ausführung der vorliegenden Verordnung.

Art. 73 Inkrafttreten

[1] Die vorliegende Verordnung wird im Amtsblatt publiziert und tritt gleichzeitig mit dem Gesetz über die Fachhochschule Westschweiz Valais/Wallis vom 16. November 2012 in Kraft.

T1 Übergangsbestimmungen der Änderung vom 30.03.2022 *

Art. T1-1 * Übergangsbestimmungen

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

A1 Anhang 1 zu Artikel 7 Absatz 1

Art. A1-1 Lohntabelle (inklusive 13. Monatslohn) des Mittelbaus und des administrativen und technischen Personals der HES-SO Valais/Wallis *

[1] Jahreslohn Index 100 Punkte (Stand 01.01.2014)

Klasse	Minimum	Maximum
1	Fr. 128'449.75	Fr. 179'829.65
2	Fr. 124'224.10	Fr. 173'913.75
3	Fr. 120'140.15	Fr. 168'196.20
4	Fr. 116'192.05	Fr. 162'668.85
5	Fr. 112'370.05	Fr. 157'318.05
6	Fr. 108'676.75	Fr. 152'147.45
7	Fr. 105'100.45	Fr. 147'140.65
8	Fr. 101'647.00	Fr. 142'305.80

Klasse	Minimum	Maximum
9	Fr. 98'304.70	Fr. 137'626.60
10	Fr. 93'711.80	Fr. 131'196.50
11	Fr. 89'336.00	Fr. 125'070.40
12	Fr. 85'161.70	Fr. 119'226.40
13	Fr. 81'183.05	Fr. 113'656.25
14	Fr. 77'390.95	Fr. 108'347.35
15	Fr. 73'776.30	Fr. 103'286.80
16	Fr. 70'330.00	Fr. 98'462.00
17	Fr. 67'044.25	Fr. 93'861.95
18	Fr. 63'913.20	Fr. 89'478.50
19	Fr. 60'926.45	Fr. 85'297.05
20	Fr. 58'080.75	Fr. 81'313.05
21	Fr. 55'368.95	Fr. 77'516.55
22	Fr. 52'781.95	Fr. 73'894.75
23	Fr. 50'316.50	Fr. 70'443.10
24	Fr. 47'965.45	Fr. 67'151.65
25	Fr. 45'726.20	Fr. 64'016.70
26	Fr. 43'590.30	Fr. 61'026.40

A2 Anhang 2 zu Artikel 7 Absatz 2

Art. A2-2 * Lohntabelle (inklusive 13. Monatslohn) der Mitglieder der Generaldirektion und der Professorenschaft der HES-SO Valais/Wallis *****

[1] Jahreslohn Index 100 Punkte (Stand 01.01.2014)

Klasse	Bezeichnung	Minimum	Maximum
E92	Direktor(in) der HES-SO Valais/Wallis	Fr. 189'335	Fr. 223'415
E91	Direktor(in) einer Hochschule	Fr. 173'557	Fr. 199'590

Klasse	Bezeichnung	Minimum	Maximum
E89	Ordentliche(r) Professor(in) FH	Fr. 117'598	Fr. 170'517
E88	Assoziierte(r) Professor(in) FH	Fr. 112'533	Fr. 163'174
E87	Dozent(in) FH	Fr. 107'742	Fr. 156'225
E39	Dozent(in) HF	Fr. 105'421	Fr. 152'860
E86	Assistenzprofessor(in) FH	Fr. 103'531	Fr. 150'120
E85	Lehrbeauftragte(r) FH	Fr. 101'277	Fr. 146'851

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Quelle Publikation
16.12.2014	01.01.2015	Erlass	Erstfassung	BO/Abl. 52/2014, 52/2014
17.08.2016	01.09.2016	Art. 42	totalrevidiert	BO/Abl. 35/2016
17.08.2016	01.09.2016	Art. 43 Abs. 1	geändert	BO/Abl. 35/2016
17.08.2016	01.09.2016	Art. 43 Abs. 2	geändert	BO/Abl. 35/2016
17.08.2016	01.09.2016	Art. 43 Abs. 3	aufgehoben	BO/Abl. 35/2016
17.08.2016	01.09.2016	Art. 55 Abs. 4	geändert	BO/Abl. 35/2016
17.08.2016	01.09.2016	Art. 68 Abs. 6	eingefügt	BO/Abl. 35/2016
17.08.2016	01.09.2016	Art. A2-2	totalrevidiert	BO/Abl. 35/2016
30.03.2022	01.04.2022	Ingress	geändert	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 8 Abs. 5	geändert	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 9 Abs. 1bis	eingefügt	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 9 Abs. 3	geändert	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 9 Abs. 5	geändert	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 37 Abs. 1	geändert	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 37 Abs. 2	eingefügt	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 37 Abs. 3	eingefügt	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 37a	eingefügt	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 41	Titel geändert	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 41a	eingefügt	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 46a	eingefügt	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 47 Abs. 1	geändert	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 47a	eingefügt	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 49 Abs. 1, b)	geändert	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 49 Abs. 1, c)	aufgehoben	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 53 Abs. 3	geändert	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 60 Abs. 2	geändert	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 62 Abs. 1	geändert	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 62 Abs. 2	geändert	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. 62 Abs. 3	geändert	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Titel T1	eingefügt	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. T1-1	eingefügt	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. A1-1	Titel geändert	RO/AGS 2022-028
30.03.2022	01.04.2022	Art. A2-2	Titel geändert	RO/AGS 2022-028

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Quelle Publikation
Erlass	16.12.2014	01.01.2015	Erstfassung	BO/Abl. 52/2014, 52/2014
Ingress	30.03.2022	01.04.2022	geändert	RO/AGS 2022-028
Art. 8 Abs. 5	30.03.2022	01.04.2022	geändert	RO/AGS 2022-028
Art. 9 Abs. 1bis	30.03.2022	01.04.2022	eingefügt	RO/AGS 2022-028
Art. 9 Abs. 3	30.03.2022	01.04.2022	geändert	RO/AGS 2022-028
Art. 9 Abs. 5	30.03.2022	01.04.2022	geändert	RO/AGS 2022-028
Art. 37 Abs. 1	30.03.2022	01.04.2022	geändert	RO/AGS 2022-028
Art. 37 Abs. 2	30.03.2022	01.04.2022	eingefügt	RO/AGS 2022-028
Art. 37 Abs. 3	30.03.2022	01.04.2022	eingefügt	RO/AGS 2022-028
Art. 37a	30.03.2022	01.04.2022	eingefügt	RO/AGS 2022-028
Art. 41	30.03.2022	01.04.2022	Titel geändert	RO/AGS 2022-028
Art. 41a	30.03.2022	01.04.2022	eingefügt	RO/AGS 2022-028
Art. 42	17.08.2016	01.09.2016	totalrevidiert	BO/Abl. 35/2016
Art. 43 Abs. 1	17.08.2016	01.09.2016	geändert	BO/Abl. 35/2016
Art. 43 Abs. 2	17.08.2016	01.09.2016	geändert	BO/Abl. 35/2016
Art. 43 Abs. 3	17.08.2016	01.09.2016	aufgehoben	BO/Abl. 35/2016
Art. 46a	30.03.2022	01.04.2022	eingefügt	RO/AGS 2022-028
Art. 47 Abs. 1	30.03.2022	01.04.2022	geändert	RO/AGS 2022-028
Art. 47a	30.03.2022	01.04.2022	eingefügt	RO/AGS 2022-028
Art. 49 Abs. 1, b)	30.03.2022	01.04.2022	geändert	RO/AGS 2022-028
Art. 49 Abs. 1, c)	30.03.2022	01.04.2022	aufgehoben	RO/AGS 2022-028
Art. 53 Abs. 3	30.03.2022	01.04.2022	geändert	RO/AGS 2022-028
Art. 55 Abs. 4	17.08.2016	01.09.2016	geändert	BO/Abl. 35/2016
Art. 60 Abs. 2	30.03.2022	01.04.2022	geändert	RO/AGS 2022-028
Art. 62 Abs. 1	30.03.2022	01.04.2022	geändert	RO/AGS 2022-028
Art. 62 Abs. 2	30.03.2022	01.04.2022	geändert	RO/AGS 2022-028
Art. 62 Abs. 3	30.03.2022	01.04.2022	geändert	RO/AGS 2022-028
Art. 68 Abs. 6	17.08.2016	01.09.2016	eingefügt	BO/Abl. 35/2016
Titel T1	30.03.2022	01.04.2022	eingefügt	RO/AGS 2022-028
Art. T1-1	30.03.2022	01.04.2022	eingefügt	RO/AGS 2022-028
Art. A1-1	30.03.2022	01.04.2022	Titel geändert	RO/AGS 2022-028
Art. A2-2	17.08.2016	01.09.2016	totalrevidiert	BO/Abl. 35/2016
Art. A2-2	30.03.2022	01.04.2022	Titel geändert	RO/AGS 2022-028