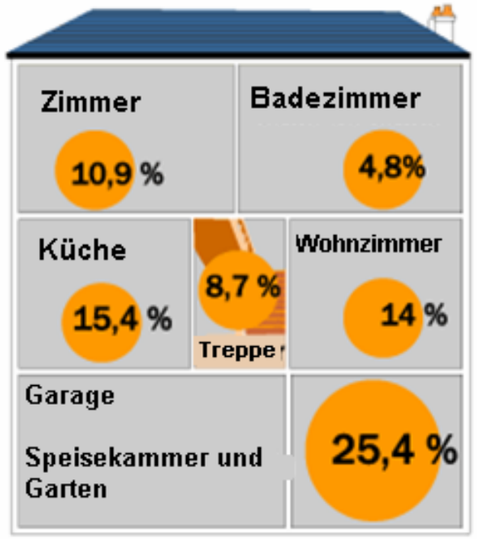
vermeiden, haben diese ihre Verantwortung als Vorgesetzte/ Beurteiler nicht wahrgenommen und das neu Beurteilungssystem nicht vollständig umgesetzt.
Die Dienststelle für Personal und Organisation muss dieses Jahr eine Evaluation des neuen Beurteilungssystems durchführen.
Das Komitee des VMBA wünscht eine Mitwirkung bei der Erarbeitung des Fragebogens und der Analyse der Umfrageergebnisse, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Staates Wallis bei der Einführung eines wirksamen und ausgewogenen Beurteilungssystems angemessen vertreten sind.
Besten Dank an alle, welche eine Rückmeldung zum neuen Beurteilungssystem gemacht haben.

Ihre Sicherheit

Die Orte, an welchen sich die Unfälle ereignen



Nicht nur im Auto und bei der Arbeit ist Ihre Sicherheit gefährdet, auch im Haushalt können sich Unfälle ereignen. Jährlich gibt es in der Schweiz mehr als 400'000 Unfälle im Haushalt. Stürze sind dabei die häufigste Unfallursache. Jährlich sterben mehr als 1000 Menschen infolge eines Sturzes. Ein beschädigter Teppich, eine schlecht beleuchtete Treppe ohne Geländer, ein elektrisches Verlängerungskabel, welches herumliegt, ein glatter Boden, eine Badewanne ohne Haltestange erhöhen das Risiko eines Sturzes erheblich.
Benutzen Sie bei Arbeiten in der Höhe immer einen Hocker oder eine Leiter.
Im Haushalt sind speziell die Kinder gefährdet. Nachstehend sehen Sie einige Vorsichtsmassnahmen für die verschiedenen Räume.

Küche :
Achten Sie darauf, dass die Pfannenstiele nicht nach aussen, sondern gegen die Kochfläche gerichtet sind. Nichts am Tischrand stehen lassen (z.B. Tasse mit heisser Milch).
Badezimmer :
Stellen Sie das Warmwasser nicht höher als 50° ein und installieren Sie Mischbatterien. Lassen Sie keine elektrischen Apparate in der Nähe von Wasser. Der Boden ist nass und glitschig. Legen Sie Duschmatten und Badezimmerteppiche aus.
Zimmer :
Keine Etagenbetten ohne Seitenschutzvorrichtungen für Kinder
Keine Haustiere im Kinderzimmer.
Wohnzimmer:
Achten Sie auf Möbel unter den Fenstern. Decken Sie die Ecken des Salontisches ab.
Treppen :
Installieren Sie unten und oben an den Treppen Türen. Nichts darf den Treppenaufgang versperren.
Allgemein :
Bewahren Sie Feuerzeuge, Zündhölzer, Medikamente und Putzmittel ausserhalb der Reichweite von Kindern auf. Die Blätter gewisser Zimmerpflanzen sind giftig. Füllen Sie nie Putzmittel in Lebensmittelflaschen oder –behälter (z.B. Brennsprit in einer Mineralwasserflasche). Decken Sie benutzte Steckdosen nicht ab.
Lassen Sie keine elektrischen Verlängerungskabel herumliegen.
Für Kleinkinder besteht Erstickungsgefahr beim Verschlucken von Kleinteilen oder beim Spielen mit Kunststoffsäcken.

VMBA—Postfach 92—1950 Sitten www.vmba.ch info@vmba.ch
Präsidentin Ariane Praz ariane.praz@hevs.ch
Administration Conny Métrailler cornelia.metrailler@hevs.ch

AMFE VMBA
Association des Magistrats, Fonctionnaires et Employés de l'Etat du Valais
Verband der Magistraten, Beamten und Angestellten des Staates Wallis

VMBA-Infos 2008

5. Ausgabe — Februar 2008

In dieser Nummer :

Reduktion des Beschäftigungsgrades Vollständige oder teilweise vorzeitige Pensionierung 2
Neues Beurteilungssystem für das Personal des Staates Wallis 2-3
Ihre Sicherheit 4

Ordentliche Generalversammlung

Sie sind einladen zur ordentlichen Generalversammlung des VMBA am **Freitag, 4. April 2008, um 18h15** in der Aula der HES-SO Wallis, Route du Rawyl 47, Sitten.

Während dieser Versammlung schlagen wir Ihnen die folgenden Traktanden vor :
(1)Eröffnung der Versammlung und Begrüssung
(2)Protokoll der Generalversammlung vom 30. März 2007
(3)Tätigkeitsbericht der Präsidentin
(4)Rechnung 2007 und Revisorenbericht
(5)Genehmigung der Rechnung und Entlastung der Organe
(6)Budget 2008, Beiträge
(7)Ersatzwahlen
(8)Verschiedenes

Im Anschluss an die Versammlung referiert Herr Stéphane Glassey, Mitarbeiter der Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Frau Vera Bustamante, Projektleiterin bei der Dienststelle für Personal und Organisation über das Thema:

« Gesundheitsvorsorge in der Verwaltung ! »

Nach dem Referat offerieren wir Ihnen einen Aperitif im Saal unter der Aula der HES-SO Wallis.

Das Nachtessen (Preis 20 Franken) findet um 20:30 Uhr in der Cafeteria der HES-SO Wallis statt. Eine Anmeldung ist erforderlich. Diese kann bei Herrn François Bétrisey, dem Verantwortlichen für die Organisation, (Tel. 079 / 435.45.13, 11:00 –14:30 Uhr) oder beim Sekretariat (Tel. 027 / 606.85.10 oder via e-mail:info@amfe.ch) erfolgen.

Letzter Termin für die Anmeldung ist Dienstag, der 1. April 2008.

Wir « Beamten » ...

Am 13. Januar 2008 ist der Grosse Rat (mit Ausnahme der Abgeordneten, welche seit jeher die Beamtenschaft unterstützen) auf die Anpassung des Beamtengesetzes eingetreten. In einem ersten Schritt betrifft dies nur die Dienstchefs. Die Finanzkommission des Grossen Rates zielt mit dieser Überprüfung jedoch klar darauf ab, das Beamtenstatut abzuschaffen.

Unser Verband ist die erste und hauptsächliche Zielscheibe der vom Grossen Rat ins Auge gefassten Revision. Ebenso betroffen sind die Kantonspolizei, die Geheimpolizei und die Kantoniere. Arbeiten wir aktiv zusammen und verhindern wir die weitere Aushöhlung des Beamtenstatuts, welche mit dem neuen Gesetz über die Pensionskassen begonnen hat.

Wir ersuchen den Staatsrat innert nützlicher Frist eine Arbeitsgruppe zu ernennen, in welcher die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Verbände vertreten sind, damit diese bei der Erarbeitung einer für die Beamtenschaft gerechten, ausgewogenen und innovativen Regelung mitwirken können.

Reduktion des Beschäftigungsgrades – vollständige oder teilweise vorzeitige Pensionierung

Magistraten, welche der Pensionskasse angeschlossen sind und die Beamten und Angestellten des Staates Wallis können in den letzten fünf Jahren vor der Pensionierung ihren Beschäftigungsgrad reduzieren oder sich vollständig oder teilweise pensionieren lassen.

1. Reduktion des Beschäftigungsgrades

Der Staatsrat kann auf dem Verordnungswege für den Beamten auf sein Gesuch hin die Möglichkeit vorsehen, seinen Beschäftigungsgrad in den letzten fünf Jahren vor Erreichung der statutarischen Alterslimite um höchstens 20% herabzusetzen. Diese Herabsetzung hat eine entsprechende Verminderung der Besoldung zur Folge. Der Staat übernimmt für den Teil des herabgesetzten Beschäftigungsgrades mindestens die Bezahlung der Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge, um das versicherte Gehalt auf dem früheren Stand beizubehalten.

2. Rente bei teilweiser Pensionierung

Gemäss Grundreglement der Vorsorgekasse für das Personal des Staates

Diese Möglichkeit ist neu und bei den Versicherten kurz vor dem Rücktritt wenig bekannt.

Wallis wird die Rente ab dem Ende des Dienstverhältnisses, jedoch frühestens ab dem 58. Alterjahr und spätestens ab dem Zeitpunkt, in dem der Versicherte das ordentliche AHV-Rücktrittsalter erreicht, ausbezahlt. Im Einverständnis mit dem Arbeitgeber kann eine Teilrente ausgerichtet werden, wenn die Reduktion der Beschäftigung mindestens 40 % des letzten Beschäftigungsgrades, jedoch mindestens 30% eines Beschäftigungsgrades von 100% ausmacht. Diese Möglichkeit ist neu und bei den Versicherten kurz vor dem Rücktritt noch wenig bekannt.

3. Konto für vorzeitige Pensionierung

Jeder aktive Versicherte der das 45. Altersjahr vollendet hat, kann ein zusätzliches Sparkonto eröffnen, mit dem er je nach Wahl des Versicherten die Kürzung der Altersleistungen in-

Der Versicherte kann pro Kalenderjahr nur eine persönliche Einlage von mindestens Fr. 3'000.– vornehmen.

folge vorzeitiger Pensionierung und/oder die Überbrückungsrente finanziert wird. Das Konto für vorzeitige Pensionierung wird durch Einkäufe des Versicherten (persönliche Einlagen und Überschüsse der Freizügigkeitsleistung) geäufnet. Der Versicherte kann pro Kalenderjahr nur eine persönliche Einlage vornehmen; die Höhe der jährlichen persönlichen Einlage muss mindestens 3'000.- Franken betragen. Die Einkäufe des Versicherten können dem Konto für vorzeitige Pensionierung nur gutgeschrieben werden, wenn der Versicherte die maximalen möglichen Leistungen inklusive derjenigen, welche auf einer Erhöhung des Beschäftigungsgrades beruhen, eingekauft hat.

Bei einer Auszahlung im Rahmen von Scheidung oder Wohneigentumsförderung wird in erster Linie das Konto für vorzeitige Pensionierung verrechnet. Eine spätere Rückerstattung wird in erster Linie für den Einkauf von verlorenen Versicherungsjahren verwendet.Das Konto für vorzeitige Pensionierung wird bei Pensionierung, Invalidität, Tod oder Austritt fällig. Der Versicherte hat die Wahl wie die Auszahlung erfolgen soll: in Form einer Erhöhung seiner Rente bei Pensionierung und/oder seiner AHV-Überbrückungsrente oder in Kapitalform. Bei Invalidität erfolgt die Auszahlung an den Versicherten in Kapitalform. Bei Tod wird das Kapital dem überlebenden Ehegatten oder weiteren Anspruchsberechtigten ausbezahlt. Die Leistungen an den Versicherten bei Pensionierung sind nach vollständiger Finanzierung der maximal möglichen AHV-Überbrückungsrente auf 105 % des reglementarischen Leistungsziels beschränkt. Ein allfälliger Saldo verfällt der Kasse. Das Konto für vorzei-

Für eine genaue persönliche Berechnung wenden Sie sich direkt an die VPSW.

tige Pensionierung wird verzinst. Der Zinsfuss wurde von der VPSW für 2007 auf 2.5 % festgesetzt.

Für die Berechnung der Finanzierung der vorzeitigen Pensionierung und der Überbrückungsrente ist im Anhang C zum Grundreglement vom 7. Februar 2007 eine Berechnungstabelle angefügt. Für die genaue persönliche Berechnung der Leistungen muss direkt mit der VPSW Kontakt aufgenommen werden. Abschliessend ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber den Staatsangestellten seit dem 1. Januar 2007 auf unbestimmte Zeit bei vorzeitiger Pensionierung keine Kapitalleistung ausbezahlt.

Neues Beurteilungssystem für das Personal des Staates Wallis

Ihr Vorstand hat bei allen Beteiligten (Vorgesetzten und beurteilten Personen) eine Umfrage zum neuen Beurteilungssystem für das Personal des Staates Wallis durchgeführt. Eine entsprechende Information erfolgte auf unserer Internetseite und im Infoschreiben Nr. 4 vom Dezember 2007.

Leider sind bei uns nur wenige Rückmeldungen eingegangen. Es zeigt sich die Tendenz, dass das neue Beurteilungssystem nicht so positiv aufgenommen wurde, wie man sich dies erhofft hat.

Hier einige positive Punkte:

Aufhebung des Mittelwertes von 3,5 Punkten.

- 4 Beurteilungstufen, mit einer Auswahl zwischen A und B.
- Ein Budget für jeden Dienstchef, welches diesem ermöglicht sein Personal frei zu beurteilen.
- Möglichkeit im Rahmen eines zweiten Gesprächs die Ziele für das folgende Jahr neu festzulegen.
- Überweisung der Leistungsprämie separat von der Lohnzahlung (2 Mal jährlich).
- Möglichkeit des Mitarbeiters, sich gegenüber dem Vorgesetzten zur seiner Zufriedenheit zu äussern und mit ihm darüber zu diskutieren.

Es wurde festgestellt, dass die Pluspunkte ebenfalls als Nachteile beurteilt wurden.

- Prämie von CHF 500 für ausserordentliche Leistungen.
- Feinere Abstufung der Lohnanpassung durch Berechnung auf zwei Dezimalstellen hinter dem Komma.
- Erstellung der Beurteilung mittels EDV, womit die effektive Lohnerhöhung unmittelbar ersichtlich ist.
- Motivierendes System, welches dem Mitarbeiter die effektive Zufriedenheit seines Vorgesetzten wiedergibt.

Ein Grossteil der Personen, welche an unsere Umfrage teilgenommen haben, beurteilt die vorgenannten Pluspunkte hingegen als Nachteile und äussert weitere Vorbehalte:

- Mehrfach wird die Einführung einer zusätzlichen Beurteilungsstufe verlangt, vor allem zur Verfeinerung der Auswahl zwischen A und B.
- Zur Vermeidung von Konflikten wird systematisch die Stufe A zugesprochen
- Das Budget wurde nicht in allen Dienststellen und Abteilungen den beurteilenden Vorgesetzen zugeteilt. Diese waren somit gezwungen, ihrem Chef Vorschläge für die Beurteilung und Lohnerhöhung zur Validierung zu unterbreiten. Damit bestand der Unterschied im Vergleich zu früheren Jahren lediglich darin, dass anstatt von Zahlen neu Buchstabe eingesetzt wurden.
- Durch den persönlichen Koeffizienten wirkt sich der Index der Gewichtung bei einzelnen Beurteilungen nachteilig aus.
- Für spezielle Beurteilungen wurden keine genauen Regeln aufgestellt (zwei A und zwei B = A oder B), was zu einer unausgewogenen Beurteilung einzelner Mitarbeiter führt.
- Einige beurteilende Vorgesetzte konnten die Beurteilungen nicht in der EDV erfassen.
- Die Aufhebung wohlerworbener Rechte führt dazu, dass verschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter infolge Reduktion der Leistungsprämie eine finanzielle Einbusse erleiden. Hingegen kann der beurteilende Vorgesetzte seine Mitarbeiter einheitlich neu beurteilen, ohne auf wohlerworbene Rechte Rücksicht nehmen zu müssen. Die Aufteilung der Erhöhung erfolgt ohne Berücksichtigung des Alters und des Dienstalters der Mitarbeitenden.
- Ein Mitarbeiter mit A und B kann im Vergleich mit einem Mitarbeiter mit A+ und A den gleichen Mittelwert, nämlich A erhalten, obwohl er eindeutig schlechtere Leistungen erbringt.
- Die Auszahlung der Leistungsprämie zwei Mal pro Jahr anstatt monatlich zusammen mit dem Lohn wird in den meisten Fällen als nachteilig eingeschätzt.
- Um eine Ungleichbehandlung zu verhindern wird eine andere Einteilung der Stufen gewünscht (z.B.: A=4 ; B=3 ; C=2 ; D=1).
- Es bestehen grosse Unterschiede je nach beurteilendem Vorgesetzen.
- Die Umschreibung der Stufen A und B ist zu wenig differenziert.
- Die Unter-Kriterien sind für gewisse Funktionen nicht geeignet.
- In den Dienstellen, in welchen der Vorschlag vom Dienstchef genehmigt werden musste, stand für die Vorbereitung der Beurteilung zu wenig Zeit zur Verfügung.
- Für den Mitarbeiter ist es schwierig eine Beurteilung über die Zufriedenheit mit dem direkten Vorgesetzten abzugeben, da er von diesem beurteilt wird. Die Kolonne Erklärungen lässt zu wenig Platz für allfällige Bemerkungen.
- Eine Beurteilung einmal pro Jahr genügt nicht, wünschenswert wären mehrere.

Verschiedene Vorgesetzte haben die Leistungsprämie dem Frieden zuliebe auf dem gleiche Niveau belassen.

- Eine Vermischung zwischen Lohnpolitik und Leistungsbeurteilung ist nicht motivierend für die Mitarbeitenden.
- Für gewisse Funktionen sind die Kriterien zur quantitativen Arbeitsausführung nicht tauglich. Der beurteilende Vorgesetzte sollte die Möglichkeit haben, die Kriterien entsprechenden der Besonderheit der Tätigkeit anzupassen.
- Verschiedene Vorgesetzte haben die Leistungsprämie dem Frieden zuliebe auf dem Niveau der in den letzten Jahren aufgrund wohlerworbener Rechte ausgerichteten Höhe belassen.

Aus den Rückmeldungen ist auch ersichtlich, dass einzelne beurteilende Vorgesetzte vom neuen System nicht überzeugt sind. Um Diskussionen und Spannungen innerhalb der Dienststelle zu