

# Vorentwurf zur Änderung des kantonalen Arbeitsgesetzes (GS VS 822.1) und des Ausführungsgesetzes der Bundesgesetze über entsandte Arbeiter und über die Schwarzarbeit (GS VS 823.1)

Stand 3. Februar 2015

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4#
Historischer Abriss .....	5#
Erste Verankerung in der Verfassung mit beschränkten Auswirkungen.....	5#
Ein erstes nahezu allgemein gültiges Gesetz .....	6#
Annahme des eidgenössischen und kantonalen Arbeitsgesetzes.....	6#
Das Arbeitsrecht heute.....	6#
Die eidgenössischen Zivil- und Strafprozessordnungen.....	8#
Umsetzung des Entsendegesetzes und des Bundesgesetzes gegen die Schwarzarbeit.....	8#
Aufrechterhaltung bestehender Synergien.....	10#
ARTIKELWEISE KOMMENTIERUNG UND VERGLEICHENDE SYNOPTISCHE TABELLE .....	11#
Änderungen des kantonalen Arbeitgesetzes (kArG) .....	11#
KAPITEL I Allgemeine Bestimmungen* .....	12#
KAPITEL II Arbeitsinspektion.....	14#

Abschnitt 1 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit .....	14#
Abschnitt 2 Bau und Einrichtung von Arbeitsräumen und Arbeitsplätzen.....	17#
Abschnitt 3 Arbeits- und Ruhezeit.....	19#
Abschnitt 4 Betriebsordnung .....	22#
Abschnitt 5 Heimarbeit .....	23#
Abschnitt 5 Heimarbeit .....	23#
Abschnitt 6 Sonderschutz.....	24#
KAPITEL III Kantonale Beschäftigungsinspektion und ständige Listen .....	30#
Kapitel IV Arbeitsbeziehungen.....	32#
Kapitel V Zivilrechtsstreitigkeiten .....	34#
Abschnitt 1 Schlichtungsbehörde betreffend Arbeitsrecht .....	34#
Abschnitt 2 Kantonale Schlichtungskommission für Streitigkeiten nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung.....	35#
Abschnitt 3 Arbeitsgericht.....	36#
Abschnitt 4 Gemeinsame Bestimmungen .....	40#
Kapitel VI Kollektive Streitigkeiten .....	44#
Abschnitt 1 Einigungsamt.....	46#
Abschnitt 2 Schiedsinstanz .....	49#
Abschnitt 3 Gemeinsame Bestimmungen .....	50#

Kapitel VII Kosten, Massnahmen, Rechtsweg und Sanktionen .....	52#
Kapitel VIII Anwendungs-, Übergangs- und Schlussbestimmungen .....	56#
Änderungen des Ausführungsgesetzes zum Entsendegesetz (EntsG) und zum Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit (BGSA) .....	58#
KAPITEL 1 Allgemeine Bestimmungen <sup>1</sup> .....	58#
Abschnitt 1 Zuständige Organe.....	59#
Abschnitt 2 Zusammenarbeit .....	62#
KAPITEL II Flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit.....	63#
KAPITEL III Bekämpfung der Schwarzarbeit.....	65#
KAPITEL IV Sanktionen und administrative Massnahmen.....	66#
KAPITEL V Finanzen .....	68#
KAPITEL VI Übergangs- und Schlussbestimmungen .....	69#

## Einleitung

Am 16. November 1966, als das kantonale Arbeitsgesetz angenommen wurde, gehörten Begriffe wie Offshoring, Restrukturierung, Mobilität, kaskadenartige Weitervergabe von Arbeiten, Telearbeit, neue Informationstechnologien, Datenschutz, RSI-Syndrom, Nanopartikel, Stress oder Mobbing noch nicht zu den Sorgen und zum Fachjargon des Bereichs Arbeitsbeziehungen und Arbeitnehmerschutz. Diese neuen Begriffe sind bezeichnend für tiefgreifende Veränderungen und Problematiken, die selbst in unserem Kanton Folgen für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen haben.

Als Antwort auf eine schwankende wirtschaftliche Lage, auf die rasante Entwicklung der Technologien und Anforderungen der Unternehmen sieht sich der Staat gezwungen, einen rechtlichen Rahmen festzulegen, der einerseits den komplexen Risiken, die daraus hervorgehen, angepasst ist, andererseits aber für alle verständlich bleibt. Die Behandlung der neuen Risiken benötigt ein pluridisziplinäres Vorgehen (Sozioökonomie, Wissenschaft und Recht), das im Rahmen einer umfassenden Präventions- und Kontrollpolitik sorgfältig umgesetzt wird.

In den letzten Jahren hat auch das Wallis eine starke Entwicklung der Arbeitsplätze und eine Diversifizierung der Wirtschaft erlebt. Zwischen 1941 und 1980 hat der Primärsektor (Landwirtschaft) 65 % seiner Erwerbstätigen verloren. Unser Kanton zählt heute über 130 000 Berufstätige, 68 % davon im Tertiärsektor (Dienstleistungen), und über 20 000 Unternehmen. Die Walliser Gesellschaft hat sich zu einer städtischen, technischen und den Regeln der Marktwirtschaft unterliegenden Kultur entwickelt.

Arbeitsunfälle und andere gesundheitliche Beeinträchtigungen aufgrund der beruflichen Tätigkeit verursachen der Wirtschaft steigende Kosten (geschätzte 12 Milliarden Franken pro Jahr in der Schweiz). Der Lohndruck, aufgrund der Grenzöffnung und des dadurch möglichen Gesellschaftswandels, hat Auswirkungen, die in den letzten Jahren immer wieder zu Diskussionen geführt haben. Dazu kommt ein zunehmender Mangel an Fachkräften, dessen Konsequenzen zurzeit noch schwierig abzuschätzen sind.

Es ist nicht zu leugnen, dass die Gesundheit der Unternehmen und ihre Bemühungen zum Erhalt von Arbeitsplätzen mit guten Arbeitsbedingungen einhergehen müssen. Jeder Erwerbstätige wünscht sich, dass seine physische und psychische Integrität, seine Persönlichkeit und seine grundlegenden Rechte in seinem beruflichen Leben respektiert werden. Daher ist es unumgänglich, die Rentabilität und die menschliche Dimension der Arbeit aufeinander abzustimmen. Der Fortschritt muss sich nach der nachhaltigen Entwicklung ausrichten, was ein Gleichgewicht zwischen den wirtschaftlichen Anforderungen, den sozialen Anliegen und dem Erhalt der natürlichen Umwelt voraussetzt. Dies ist nicht nur eine der wesentlichen aktuellen Problemstellungen der Politik, sondern auch die Wichtigste.

Die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse (im Folgenden die Dienststelle) steht im Zentrum dieser komplexen Problematik. In einem besonders schwierigen budgetarischen Umfeld und in einer sich ständig wandelnden Wirtschaft muss die Dienststelle, um effizient zu bleiben, sich, trotz ihrer sehr bescheidenen Mittel (25 VZÄ) Fragen über ihre Rolle, ihre Funktion und ihre Strategien stellen.

Der vorliegende Gesetzesentwurf soll sämtliche Aufgaben der Dienststelle in einem einzigen Gesetz zusammenfassen; zurzeit sind diese in verschiedenen und unterschiedlichen Rechtsquellen enthalten. Der Entwurf begründet keine neuen Kompetenzen und hat so gut wie keine Auswirkungen auf das kantonale Budget, abgesehen davon, dass durch die Anpassung der Beträge für erbrachte Leistungen zusätzliche Einnahmen generiert werden. Der vorgelegte Text bestätigt in erster Linie die bestehenden Kompetenzen, welche aus der eidgenössischen Gesetzgebung hervorgehen, passt sie den Herausforderungen der aktuellen Arbeitswelt an und macht sie besser verständlich.

Dieses neue Gesetz verschafft einen Überblick über das Dienstleistungsangebot im Sinne eines «allgemeinen Schalters». Verschiedene kantonale Gesetze und Beschlüsse können aufgehoben werden, sobald ihr wesentlicher Inhalt aktualisiert und ins neue Gesetz aufgenommen ist.

Da der Bund im Frühling 2014 offiziell von einer Revision des eidgenössischen Arbeitsgesetzes abgesehen hat, kann die notwendige Gesetzesrevision sofort umgesetzt werden, die Ihnen hiermit vorgelegt wird.

## **Historischer Abriss**

In der Folge der Industrialisierung, deren Auswirkungen sich in der Schweiz ab Ende des 18. Jahrhunderts bemerkbar machten, erliessen ab 1815 mehrere Kantone erste Gesetze zum Schutz von Kindern. Ab Mitte des 19. Jahrhunderts entstanden die ersten kantonalen Gesetze betreffend Fabriken. Doch erst die Bundesverfassung von 1874 gab dem Bund die Kompetenz im Bereich des Arbeitnehmerschutzes<sup>1</sup>. Ab 1877 regelte das eidgenössische Fabrikgesetz, das damals als das fortschrittlichste auf dem europäischen Kontinent galt<sup>2</sup>, diesen Bereich.

## **Erste Verankerung in der Verfassung mit beschränkten Auswirkungen**

Im Wallis erfolgte die Industrialisierung später, denn die ersten Grossindustrien in Gampel, Visp, Chippis, Martinach und Monthey entstanden erst Ende des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts. Die Kantonsverfassung von 1907 übertrug dem Kanton zum ersten Mal die Aufgabe, Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer und zur Gewährleistung der Arbeiterfreiheit zu erlassen. Der Wortlaut von Artikel 14 hat die Zeit überdauert und ist bis heute unverändert geblieben. Bis 1937 beschränkte sich die 1921<sup>3</sup> angenommene kantonale Gesetzgebung auf Vollzugsbestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Arbeit in den Fabriken, das nur für Industrieunternehmen galt.

---

<sup>1</sup> Les juridictions du travail en Suisse, Marie-Josée Alex Galley, Schulthess 2003, 25 f.

<sup>2</sup> Botschaft zum Arbeitsgesetz vom 30.09.1960, BB 1960 II 886-887

<sup>3</sup> Am 20. Mai 1921 nahm der Grosse Rat ein erstes Vollzugsgesetz zum Bundesgesetz betreffend die Arbeit in den Fabriken an: Bulletin der Sitzungen des Grossen Rats, November-Session 1920, S. 149–162 und 212–214; Sitzung vom 16. Mai 1921, S. 123–136; Sitzung vom 20. Mai 1921, S. 232–233.

## **Ein erstes nahezu allgemein gültiges Gesetz**

1932 unterbreitete der Staatsrat dem Grossen Rat einen neuen Entwurf für ein Arbeiterschutzgesetz, das aufgrund seiner allgemeinen Gültigkeit heftig diskutiert wurde, da es sich nicht nur auf industrielle Unternehmen beschränkte<sup>4</sup>. Schliesslich wurden die landwirtschaftlichen Betriebe von den Vorteilen des Gesetzes ausgeschlossen. Das Arbeiterschutzgesetz, das vom Grossen Rat am 18. Januar 1933<sup>5</sup> und vom Volk am 25. Juni 1933 angenommen wurde, war noch unvollständig, bedeutete aber einen spürbaren Fortschritt: eine wöchentliche Arbeitszeit von 55 Stunden in den Werkstätten, Unternehmen und Geschäften. In den saisonalen Hotels war die Arbeitszeit nicht reglementiert, eine Ausnahme wurde aber eingeführt: Das Personal musste über die notwendige Zeit für die Ausübung seiner religiösen Verpflichtungen verfügen können.

## **Annahme des eidgenössischen und kantonalen Arbeitsgesetzes**

Eine weitere Etappe wurde am 13. März 1964 mit der Annahme des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (im Folgenden: eidgenössisches Arbeitsgesetz) erreicht. Das seit der Annahme von Artikel 34<sup>ter</sup> der Bundesverfassung im Jahr 1908 erwartete Gesetz, das nach drei Anläufen (1918, 1935 und 1945) endlich angenommen wurde, differenzierte die Regeln des ehemaligen Fabrikgesetzes, indem es die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten festlegte, welche für die gesamte Wirtschaft galten, ausser für die Landwirtschaft und das Hauspersonal, um nur die geläufigsten Ausnahmen zu nennen.

Der Kanton verabschiedete sein Ausführungsgesetz am 16. November 1966, welches nun Gegenstand der vorliegenden Revision bildet.

Die 1996 im Referendum abgelehnte Revision wurde schliesslich am 20. März 1998 angenommen. Im Frühling 2014, nach mehrjährigen Verhandlungen zur inhaltlichen Vereinfachung, mussten die Sozialpartner feststellen, dass kein minimaler Konsens gefunden werden konnte, und gaben den Revisionsversuch auf.

Trotz der Aufgabe der Revisionbemühungen des Gesetzes auf eidgenössischer Ebene, ist eine tiefgreifende Revision des aktuellen kantonalen Gesetzes unerlässlich, dessen wesentlicher Inhalt aus dem Jahre 1966 stammt.

## **Das Arbeitsrecht heute**

Das eidgenössische Arbeitsgesetz ist nur einer von vielen Texten zum Arbeitnehmerschutz. Es gehört in den Bereich der Arbeitsverhältnisse im weitesten Sinne, der sowohl durch das Privat- als auch das öffentliche Recht geregelt wird.

Das Privatrecht, das den Einzelarbeitsvertrag regelt, basiert in erster Linie auf Artikel 319 und folgende des Obligationenrechts (OR – Zehnter Titel). Für viele Unternehmen und Wirtschaftsbranchen gelten Sonderbestimmungen, die von den Sozialpartnern ausgehandelt wurden und in Firmenverträgen als auch in Gesamtarbeitsverträgen

---

<sup>4</sup> Bulletin der Sitzungen des Grossen Rats, Mai-Juni-Session 1932, S. 124–222; November-Session 1932, S. 139–150

<sup>5</sup> Bulletin der Sitzungen des Grossen Rats, Sitzung vom 18. Januar 1933, S. 97–134

(GAV) enthalten sind. Da ab 1945 immer mehr GAV entstanden, wurde am 28. September 1958 mit der Annahme eines spezifischen Bundesgesetzes, das heute noch in Kraft ist, das Verfahren definiert, das die Allgemeinverbindlicherklärung eines GAV für eine ganze Wirtschaftsbranche ermöglicht. Der Staat wurde ausserdem berufen, durch Normalarbeitsverträge (NAV) die Arbeitsbedingungen und Mindestlöhne in gewissen Wirtschaftsbranchen festzulegen, die nicht von den GAV geregelt sind. Dieser Bereich hat sich, begünstigt durch die Annahme der flankierenden Massnahmen zum Personenfreizügigkeitsabkommen, deutlich entwickelt.

Das öffentliche Recht umfasst die Gesetze, welche die Arbeitnehmer vor negativen Auswirkungen auf ihre Gesundheit im Zusammenhang mit der Arbeit schützen sollen, hauptsächlich das bereits erwähnte Arbeitsgesetz (ArG) sowie die Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) vom 19. Dezember 1983. Die VUV, welche die Unternehmen verpflichtet, die Risiken zu identifizieren sowie die Umsetzung eines effizienten Sicherheitssystems durch den Beizug von Ärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit<sup>6</sup> vorzusehen, gründet auf dem Titel 6 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 (UVG).

Das eidgenössische Arbeitsgesetz soll die Gesundheit des Arbeitnehmers vor Beeinträchtigungen aufgrund des Arbeitsplatzes schützen. Es legt in erster Linie Mindestwerte in folgenden Bereichen fest:

- Schutz der physischen und psychischen Gesundheit, die zulässige Dauer der Arbeits- und Ruhezeit für erwachsene Arbeitnehmer, Jugendliche, schwangere Frauen und stillende Mütter sowie die Genehmigung von Plänen und Betriebsreglementen. Die allgemeinen Bestimmungen werden in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (im Folgenden ArGV 1) vom 10. Mai 2000 ausgeführt;
- die Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) vom 10. Mai 2000 sieht spezielle Bestimmungen (Ausnahmen) für gewisse Gruppen von Betrieben und Arbeitnehmer vor, sofern sich dies durch besondere Erfordernisse rechtfertigen lässt (z. B. Hotels, Restaurants, Bäckereien, Spitäler usw.);
- die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3) vom 18. August 1993 definiert die Rechte und Pflichten im Bereich der Gesundheitsvorsorge;
- die Verordnung 4 zum Arbeitsgesetz (ArGV 4) vom 18. August 1993 behandelt die Vorschriften für Industrieunternehmen und regelt das Plangenehmigungsverfahren und die Betriebsbewilligungen;
- die Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (ArGV 5), die am 1. Januar 2008 in Kraft getreten ist, regelt den Schutz der Gesundheit und die Sicherheit jugendlicher Arbeitnehmer unter 18 Jahren.

Zusätzlich gibt es besondere Gesetzesbestimmungen zu verschiedenen Spezialbereichen. Namentlich handelt es sich um:

- die Verwendung von explosionsgefährlichen Stoffen (Bundesgesetz vom 25. März 1977 und die Vollzugsverordnung);
- die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer (Bundesverordnungen vom 6. Mai 1981 und vom 19. Juni 1995 – ARV 1 und ARV 2);
- die Rechte im Zusammenhang mit der Mitwirkung der Arbeitnehmer (Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben);
- Massnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung und sexueller Belästigung bei der Arbeit (Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann).

Parallel dazu wurden nach der Annahme des Bundesgesetzes vom 7. Oktober 1983 über den Umweltschutz mehrere Verordnungen erlassen, die die Massnahmen ergänzen, beispielsweise jene über den Schutz vor Störfällen (StFV vom 27. Februar 1991), über den Umgang mit Organismen in geschlossenen Systemen (ESV vom 9.

---

<sup>6</sup> siehe ASA-Richtlinie 6508 und Branchenlösungen

Mai 2012) oder jene über den Schutz der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch Mikroorganismen (SAMV vom 25. August 1999).

Diese Entwicklungen stehen in unserem Land, wenn auch mit Verzögerung, im Zusammenhang mit Initiativen der Internationalen Arbeitsorganisation, insbesondere während der Hochkonjunktur der 1950er- und 1960er-Jahre, und seit 1993 mit den Normen der Europäischen Union.

## **Die eidgenössischen Zivil- und Strafprozessordnungen**

Die Arbeitsgerichtsbarkeit gründet seit dem 1. Januar 2011 auf den Regeln der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO), deren Erlass auf Artikel 122 der Bundesverfassung basiert, welcher in der Volksabstimmung vom 12. März 2000 angenommen wurde. Nach Artikel 122 Bundesverfassung unterliegt dieser Bereich fortan der Kompetenz des Bundes und nicht mehr wie zuvor jener der Kantone. Das kantonale Arbeitsgesetz dient der Präzisierung gewisser Anwendungsmodalitäten.

Die neue Zivilprozessordnung, inspiriert von den gut eingeführten Regeln der kantonalen Prozessrechte, ist effizient und praxisnah. Sie hat die 26 kantonalen Gesetze ersetzt und räumt der aussergerichtlichen Streitbeilegung einen hohen Stellenwert ein. Sie definiert insbesondere die Art des Verfahrens, beispielsweise als vereinfachtes Verfahren, die einzuhaltenden Fristen, die Beweismittel und die Rechtsmittel. Da die neue Prozessordnung seit dreieinhalb Jahren in Kraft ist, können die seither angenommenen kantonalen Normen mit genügend Abstand angepasst werden.

Die neue Strafprozessordnung, die ebenfalls am 1. Januar 2011 in Kraft getreten ist, hat zu Reformen geführt, die sich direkt auf die Kompetenzverteilung und den Vollzug der Strafen und Verwaltungsstrafen (Strafbefehle) auswirkte.

## **Umsetzung des Entsendegesetzes und des Bundesgesetzes gegen die Schwarzarbeit**

Diese Revision betrifft ebenfalls das Ausführungsgesetz zum Bundesgesetz über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen (EntsG) und zum Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (BGSA), welches am 14. März 2007 (RS VS 823.1) angenommen worden ist.

Die verschiedenen Optimierungswellen der flankierenden Massnahmen zum Abkommen über die Personenfreizügigkeit (FZA), die sich diese letzten drei Jahre abgelöst haben, und die gezogenen Lehren aus deren Umsetzung erfordern in der Tat seine Aktualisierung.

Diese Revision bietet auch die Gelegenheit, die Schlussfolgerungen des neusten Audits des SECO hinsichtlich der Umsetzung dieser Massnahmen durch unseren Kanton weiter zu verfolgen. Die praktischen Umsetzungsszenarien der Initiative gegen die Masseneinwanderung, welche vom Volk am 9. Februar 2014 angenommen worden ist, haben keinen Einfluss auf die Revision des Ausführungsgesetzes, da diese eine Änderung des Kontrollsystems der in die Schweiz entsandten europäischen Arbeiter von weniger als 90 Tagen pro Kalenderjahr zum vornherein ausschliessen.

Zur Erinnerung: der freie Personenverkehr zwischen der Schweiz und der Europäischen Union ging einher mit der Einführung von flankierenden Massnahmen (FlaM), um die Lohnunterbietung hinsichtlich der üblichen Löhne in einem Wirtschaftsbereich und einer bestimmten Region vorzubeugen, gar zu ahnden.

Gemäss dem Bundesgesetz über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhnen vom 8. Oktober 1999<sup>7</sup> müssen ausländische Arbeitgeber, welche Arbeiter in die Schweiz entsenden, die in der Schweiz geltenden minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen einhalten.

Bei wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung erlauben gesetzliche Bestimmungen mittels allgemeinverbindlicherklärter GAV oder verpflichteneden NAV die Einführung von zwingenden Minimallöhnen. Die Durchführung der FlaM und insbesondere die Arbeitsmarktbeobachtung mit der Identifikation der Schwächen müssen vor allem durch die Kantone gewährleistet werden. Wie es Artikel 360b OR<sup>8</sup> und die Artikel 10 und 11 der Verordnung über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 21. Mai 2003<sup>9</sup> erfordern, hat der Kanton Wallis eine Kantonale tripartite Kommission eingeführt (nachfolgend TPK VS). Bestehend aus 30 Mitgliedern, paritätisch zusammengesetzt aus Vertretern der Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften und des Kantons, ist diese Kommission sowohl für die Kontrolle von schweizerischen sowie von ausländischen Arbeitgebern zuständig.<sup>10</sup>

Beauftragt durch die KPK VS, führen die Inspektoren der kantonalen Beschäftigungsinspektion (KBI), welche zur Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse gehört, in der Unternehmen Kontrollen der Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeitnehmer durch. Ihrerseits wird die Arbeitsmarktbeobachtung Wallis (ABW), welche in die Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit (DIHA) integriert ist, von der TPK VS beauftragt, ökonomische Untersuchungen nach Wirtschaftsbranchen zu realisieren.

Der Bund und die Kantone haben vereinbart, dass die TPK darauf achten, die Kontrolle von 50% der entsandten Arbeitnehmer und 2% der Schweizer Arbeitgeber zu gewährleisten (3% in den Fokusbranchen)<sup>11</sup>. Die genaue Anzahl der durch die Kantone durchzuführenden Kontrollen wird im Rahmen zweijähriger Leistungsverträge festgelegt, die zwischen dem Bund und jedem Kanton abgeschlossen werden (anhand von komplexen Algorithmen, die durch das SECO definiert wurden).

---

<sup>7</sup> Entsendegesetz, EntsG, SR 823.20

<sup>8</sup> Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, OR, SR 220

<sup>9</sup> EntsV, SR 823.201

<sup>10</sup> Gemäss Art. 360a OR und 1a AVEG

<sup>11</sup> Information über die von der TPK Bund bezeichneten Fokusbranchen für das Jahr 2015, SECO, 3. Dezember 2014, S. 1, Ziff. 1, Begriff übernommen in die Leistungsverträge mit den paritätischen Kommissionen und der Kantone

Die Aufgabe der TPK VS in diesem Bereich besteht also darin, den üblichen Lohn in einer Wirtschaftsbranche, oder gar für eine bestimmte Region, zu definieren, und aufgrund der von den Inspektoren der KBI gesammelten Daten bzw. durch die Arbeitsmarktbeobachtung Wallis (ABW) und deren Analysen festzustellen, ob der so bestimmte übliche Lohn Gegenstand einer wiederholten missbräuchlichen Lohnunterbietung im berücksichtigten Sektor war oder nicht.

Falls dies innerhalb einer Branche der Fall ist, die nicht durch einen allgemeinverbindlich erklärten GAV geregelt ist, können die folgenden Massnahmen ergriffen werden:

- die erleichterte Allgemeinverbindlichklärung des Geltungsbereichs der Bestimmungen über die Minimallöhne und die ihr entsprechende Arbeitszeit in bestehenden GAV (Art. 1a AVEG);
- der Bund oder die Kantone können befristete Normalarbeitsverträge (NAV) einführen, welche in der oder den betroffenen Branchen zwingende Minimallöhne vorschreiben.

Um die Aufgaben zu erfüllen, die ihr durch den so festgelegten Rahmen anvertraut wurden, verfügt die TPK VS bereits heute schon über die Strukturen und Verfahren, welche für die Beobachtung des Arbeitsmarktes notwendig sind. Dieses System, deren Rechtsgrundlagen in dieser Revision vorgeschlagen werden, umfasst die vier folgenden Elemente:

1. eine Methode, welche erlaubt, die üblichen Löhne in einem Wirtschaftsbereich, sogar in einer bestimmten Region, zu definieren,
2. eine Methode, welche erlaubt, eine wiederholte missbräuchliche Lohnunterbietung im Vergleich zu den üblichen Löhnen festzustellen,
3. eine Definition der geforderten Bedingungen, um ein Vermittlungsverfahren einzuleiten, sogar eine andere Massnahme,
4. das bei wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung zu verfolgende Verfahren, insbesondere bei Misserfolg des Vermittlungsverfahrens (Erlass eines NAV oder erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung des Anwendungsbereichs eines GAV).

Was die Umsetzung des Bundesgesetzes gegen die Schwarzarbeit angeht, ist anzumerken, dass ein neues Massnahmenpaket, welches auf dessen Optimierung abzielt, soeben in Vernehmlassung gegeben wurde, dessen verschiedene Aspekte in dieser Revision berücksichtigt worden sind.

## **Aufrechterhaltung bestehender Synergien**

Dieser Vorentwurf erlaubt endlich, die Synergien, die zwischen den verschiedenen Sektionen der Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse vorherrschen, anzuerkennen, insbesondere unter dem Gesichtspunkt des Respekts des Datenschutzes (GIDA). Die Tatsache, die Gesamtheit dieser Kompetenzen unter ein und demselben Dach vereint zu haben, hat sich bis heute bewährt und führt zu geringeren Kosten. Sie gewährleistet eine konzentrierte Umsetzung der rund vierzig Gesetzestexte, welche diese Dienststelle zu vollziehen hat, und aus welchen sich immer komplexere und voneinander abhängige Aufgaben ergeben.

# ARTIKELWEISE KOMMENTIERUNG UND VERGLEICHENDE SYNOPTISCHE TABELLE

## Änderungen des kantonalen Arbeitgesetzes (kArG)

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p><b>Der Grosse Rat des Kantons Wallis</b></p> <p>eingesehen die Artikel 14, 30 und 64 der Kantonsverfassung;  eingesehen das Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel und seine Vollzugsverordnungen;  eingesehen die Botschaft des Staatsrates vom 2. Juni 1966;</p>	<p><b>Der Grosse Rat des Kantons Wallis,</b></p> <p>eingesehen die Artikel 14, 30 et 64 der Kantonsverfassung;  eingesehen das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995;  eingesehen das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28 September 1956;  eingesehen den 10. Titel des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911;  eingesehen Artikel 243 des Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008;  eingesehen die Artikel 30 bis 35 des Bundesgesetzes betreffend die Arbeit in den Fabriken vom 18. Juni 1914;  eingesehen das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (nachfolgende: eidgenössisches Arbeitsgesetz) und seine Ausführungsverordnungen;  eingesetzt das Bundesgesetz über die Information und Mitsprache von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Betrieben vom 17. Dezember 1993;  eingesehen das Bundesgesetz über die Heimarbeit vom 20. März 1981;  eingesetzt den sechsten Titel des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung vom 20. März 1981;  eingesehen das Bundesgesetz über explosionsgefährliche Stoffe vom 25. März 1977 und seine Ausführungsverordnungen;  eingesehen die Verordnung über den Schutz von Störfällen vom 27. Februar 1991;  eingesehen die Verordnung über den Umgang mit Organismen in geschlossenen Systemen vom 9. Mai 2012;  eingesehen die Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer und –führerinnen vom 19. Juni 1995;</p>	<p>KV VS – GS VS 101.1  Gleichstellungsgesetz, GIG – SR 151.1</p> <p>AVEG – SR 221.215.311</p> <p>OR – SR 220</p> <p>ZPO – SR 272</p> <p>SR 821.41</p> <p>Arbeitsgesetz, ArG – SR 822.11</p> <p>Mitwirkungsgesetz – SR 822.14</p> <p>Heimarbeitsgesetz, HArG – SR 822.31</p> <p>UVG – SR 832.20</p> <p>Sprengstoffgesetz, SprstG – SR 941.41</p> <p>Störfallverordnung, StVF – SR 814.012</p> <p>Einschliessungsverordnung, ESV – SR 814.912</p> <p>Chauffeurverordnung, ARV 1 – SR 822.221</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p>eingesehen die Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Führer von leichten Personentransportfahrzeugen und schweren Personenwagen vom 6. Mai 1981;</p> <p>eingesehen die Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten vom 19. Dezember 1983 ;</p> <p>eingesehen die Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gefährdung durch Mikroorganismen vom 9. Mai 2012;</p> <p>eingesehen Artikel 5 Absatz 2 des Gesetzes über die Rechtspflege vom 11. Februar 2009;</p> <p>eingesehen Artikel 10 Absatz 1 Ziffer 10 des Einführungsgesetzes zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch vom 24. März 1998 ;</p> <p>eingesehen das Gesetz betreffend den Beitritt des Kantons Wallis zur Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen vom 8. Mai 2003;</p> <p>eingesehen das Ausführungsgesetz zum Bundesgesetz über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für in die Schweiz entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen (EntsG) und zum Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (BGSA) vom 14. März 2007;</p> <p>eingesehen die Botschaft des Staatsrats vom JJ MMMM 2015,</p> <p><i>verordnet:</i></p>	<p>ARV 2 – SR 822.222</p> <p>Verordnung über die Unfallverhütung, VUV – SR 832.30</p> <p>SAMV – SR 832.321</p> <p>RPfIG – GS VS 173.1</p> <p>EGZGB – GS VS 211.1</p> <p>kGIVöB – GS VS 726.1</p> <p>AGEntsGBGSA – GS VS 823.1</p>
	<p><b>KAPITEL I Allgemeine Bestimmungen*</b></p> <p>* Im vorliegenden Dokument gilt jede Bezeichnung der Person, des Status oder der Funktion in gleicherweise für Frau und Mann.</p>	
	<p><b>Art. 1 Zweck und Geltungsbereich</b></p> <p><sup>1</sup> Das vorliegende Gesetz regelt den Gesetzesvollzug in folgenden Bereichen:</p> <p>a) Prävention von Berufsrisiken und Förderung von Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit;</p> <p>b) Arbeitsverhältnisse und Erhalt des sozialen Friedens;</p> <p>c) Schlichtung individueller Arbeitskonflikte;</p> <p>d) Schlichtung kollektiver Arbeitskonflikte;</p> <p>e) der entsandten Arbeitnehmer und der Bekämpfung der Schwarzarbeit;</p> <p>f) der Führung ständiger Listen hinsichtlich des Zugangs zum öffentlichen Beschaffungswesen (Vorqualifikation).</p>	<p><b>Art. 1 Zweck und Geltungsbereich</b></p> <p>Dieser Artikel fasst die Bereiche zusammen, die das Gesetz behandelt.</p> <p>Die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse (nachfolgend die Dienststelle oder DAA) übt, basierend auf Gesetzen oder Verordnungen, bereits alle beschriebenen Kompetenzen aus. Für mehr Rechtssicherheit und Kohärenz verfügen all diese Kompetenzen fortan über ein und dieselbe formelle Gesetzesgrundlage.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p><sup>2</sup> Es definiert die Rolle der Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse und anderer Behörden, die von der Umsetzung der diesbezüglichen Gesetze betroffen sind.</p>	
<p><b>1. Teil: Vollzug des eidgenössischen Arbeitsgesetzes</b></p> <p><b>1. Behörden und Vollzugsorgane</b></p> <p><b>Art. 1</b> Zuständigkeit des Kantons</p> <p><sup>1</sup> Der Staatsrat, übt im Rahmen seiner Zuständigkeit, die Oberaufsicht über den Vollzug des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 betreffend die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (nachstehend Arbeitsgesetz genannt), sowie der einschlägigen Bundesverordnungen und kantonalen Bestimmungen durch den Kanton und Gemeinden aus.</p> <p><sup>2</sup> Der Staatsrat bestimmt auf dem Beschlusswege das Departement und die zuständigen Ämter, die befugt sind, alle Entscheide zu treffen, die in die Zuständigkeit des Kantons fallen, vorausgesetzt, dass dieses Gesetz nicht eine andere Behörde zuständig erklärt.</p> <p><b>Art. 2</b> Zuständigkeit der Gemeinden</p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinden erfüllen im Einvernehmen mit dem Departement diejenigen Aufgaben, die ihnen dieses Gesetz oder die Ausführungsbestimmungen zuweisen.</p> <p><sup>2</sup> Auf dem Beschlusswege erlässt und bezeichnet der Staatsrat die Aufgaben der Gemeinden.</p>	<p><b>Art. 2</b> Behörden</p> <p><sup>1</sup> Die folgenden Behörden sind mit der Anwendung der eingangs erwähnten Bestimmungen beauftragt, sofern dies nicht ausdrücklich einer anderen Behörde vorbehalten ist:</p> <p>a) die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse (im Folgenden: die Dienststelle), sofern es sich um Gesetze zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer handelt, die Bekämpfung von Schwarzarbeit, die Umsetzung der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit, die Führung ständiger Listen und die Betreuung der Arbeitsbeziehungen;</p> <p>b) die beratenden Kommissionen für Normalarbeitsverträge, insofern es solche gibt;</p> <p>c) das Arbeitsgericht und die Schlichtungsbehörde zur Regelung individuelle Arbeitskonflikte, die in ihre Zuständigkeit fallen;</p> <p>d) die kantonale Schlichtungskommission für Streitigkeiten, die dem Gleichstellungsgesetz unterstehen;</p> <p>e) das Kantonale Einigungsamt, für die Regelung kollektiver Arbeitskonflikte;</p> <p>f) die Gemeinden im Rahmen der Aufgaben, die ihnen das vorliegende Gesetz und die entsprechenden Anwendungsbestimmungen übertragen.</p>	<p><b>Art 2</b> Behörden</p> <p>Absatz 1: Wie dem Gesetz über die Beschäftigung und die Massnahmen zugunsten von Arbeitslosen (BMAG – GS VS 837.1) folgend, wird die Dienststelle im Gesetz erwähnt. Dies auch gemäss den Anforderungen des internationalen Rechts im Bereich des Arbeitnehmerschutz, insbesondere Artikel 3 und 6 des internationalen Übereinkommens Nr. 81 vom 11. Juli 1947 über die Arbeitsaufsicht in Gewerbe und Handel (Text von der Schweiz ratifiziert am 13. Juli 1949, in Kraft getreten am 13. Juli 1950, RS 0.822.719.1 – im Folgenden ILO 81). Das Übereinkommen wurde durch das entsprechende Protokoll von 1995 (Po81) auf alle Wirtschaftsbranchen ausgeweitet.</p> <p>Buchstabe c: bezieht sich auf Artikel 243 Absatz 1 der ZPO, das heisst begrenzt auf eine Streitwertgrenze von 30'000 Franken. Seit Annahme dieser eidgenössischen Bestimmung kann die Streitwertgrenze auf kantonaler Ebene nicht geändert werden.</p> <p>Buchstabe f: Wiederholung von Artikel 2 des aktuellen Gesetzes.</p>
	<p><b>Art. 3</b> Mitwirkungspflicht</p> <p><sup>1</sup> Die Dienststelle ist zum Vollzug dieses Gesetzes befugt, alle Auskünfte und notwendigen Unterlagen zu verlangen. Diese Unterlagen müssen in einer Amtssprache vorgelegt werden.</p>	<p><b>Art. 3</b> Mitwirkungspflicht</p> <p>Diese Bestimmung orientiert sich an Artikel 7 des Entsendegesetzes (SR 823.20), die fortan nicht nur für europäische, sondern auch für einheimische Unternehmen gilt.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p><sup>2</sup> Sind die notwendigen Dokumente nicht oder nicht mehr vorhanden, so hat der Arbeitgeber das Einhalten der gesetzlichen Bestimmungen zu beweisen, sofern er nicht den Nachweis zu erbringen vermag, dass ihn am Verlust der Unterlagen kein Verschulden trifft.</p> <p><sup>3</sup> Die Verletzung der Mitwirkungspflicht wird unter Vobehalt der eidgenössischen Bestimmungen nach den Sanktionsbestimmungen dieses Gesetzes geahndet.</p>	<p>Absatz 3: Die Anwendung der sachspezifischen Vorschriften des eidgenössischen Arbeits- und Unfallversicherungsgesetzes sind Ausnahmen dieser Grundlage.</p>
	<h2>KAPITEL II Arbeitsinspektion</h2>	
	<h3>Abschnitt 1 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit</h3>	
<p><b>3. Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung</b></p> <p><b>Art. 5</b> Zuständigkeit und Pflichten</p> <p><sup>1</sup> In der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung werden die allgemeinen Fragen, die in die Zuständigkeit des Kantons fallen, durch die zuständige Dienststelle behandelt. Sie hat die Aufgabe, in Zusammenarbeit mit den anderen interessierten Abteilungen des Staates, in den industriellen und nicht industriellen Betrieben die Einrichtungen und Vorsichtsmassnahmen zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer, zu kontrollieren. Das Einschalten der Kantonspolizei ist nur zur Durchsetzung eines Zwangsmittels und in Fällen höherer Gewalt zulässig.</p> <p><sup>2</sup> Sie kann die Massnahmen vorschreiben, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stande der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.</p>	<p><b>Art. 4 Allgemeine Zuständigkeiten der Dienststelle</b></p> <p><sup>1</sup> Die Dienststelle ist die Vollzugsbehörde gemäss dem eidgenössischen Arbeitsgesetz und dem Titel 6 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung.</p> <p><sup>2</sup> Sie hat den Auftrag, die Einrichtungen, die Organisation und die getroffenen Massnahmen zur Gewährleistung des Schutzes der physischen und psychischen Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer zu kontrollieren. Sie informiert die Arbeitgeber und -nehmer auf geeignete Art und Weise über Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.</p> <p><sup>3</sup> Sie ist befugt:</p> <p>a) sämtliche Betriebe, welche Gegenstand einer Kontrolle durch die Inspektion sein können, ohne Voranmeldung frei zu betreten,</p> <p>b) von den Arbeitgebern sämtliche notwendigen Unterlagen und Auskünfte zu verlangen,</p> <p>c) die Arbeitnehmer ohne die Gegenwart Dritter zu befragen,</p> <p>d) die nützlichen Aufzeichnungen vorzunehmen (Messungen, Bilder) und sämtliche notwendigen Dokumente oder Stoffe mitzunehmen,</p>	<p><b>Artikel 4 Allgemeine Zuständigkeiten der Dienststelle</b></p> <p>Absatz 1: bezeichnet die DAA als Organ für die Kontrolle der Betriebe hinsichtlich Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer. Der Text ist neu, die Kompetenz als solche aber nicht. Sie ergibt sich aus dem eidgenössischen Arbeitsgesetz (ArG – RS 822.11) und dem Unfallversicherungsgesetz (UVG – RS 823.20), sowie aus den entsprechenden Anwendungsverordnungen (hauptsächlich aus der Verordnung über die Unfallverhütung, VUV – RS 832.30), und wird traditionsgemäss und zwingend der Arbeitsinspektion zugeordnet, gemäss Artikel 12 des oben genannten ILO 81.</p> <p>Absatz 2: diese Kompetenz ist gegenwärtig in Artikel 5 des kantonalen Gesetzes geregelt.</p> <p>Absatz 3: Der Arbeitgeber wird verpflichtet, Auskunft zu erteilen und sämtliche nützlichen Elemente herauszugeben, gemäss den Bestimmungen des eidgenössischen Arbeitsgesetzes (Art. 45 und 46 ArG, Art. 27 und 73 der Verordnung 1 [ArGV 1 – RS 822.111] und Art. 12 81 ILO) und Artikel 61 VUV. Ausserdem sind die Inspektoren berechtigt, sämtliche Parameter oder Bilder aufzuzeichnen, die sie zur Dokumentation</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p>unter Strafanandrohung gemäss eigenössischem sowie vorliegendem Gesetz, e) im Zweifelsfall über die Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes entscheiden.</p> <p><sup>4</sup> Die Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle, den anderen Departementen und Dienststellen des Kantons, den Gemeinden und den anderen zuständigen Behörden muss gewährleistet sind, beispielsweise im Bereich Gebäudesicherheit, Baustellensicherheit, Brandschutz, industrielle Toxikologie und Umweltschutz.</p>	<p>ihrer Feststellungen benötigen.</p> <p>Absatz 4: hier werden beispielhaft einige Tätigkeitsbereiche der Dienststelle aufgezählt, die sich mit anderen Dienststellen überschneiden. Da der Staat gewährleisten muss, dass seine Tätigkeit gegenüber den Bürgern kohärent ist, müssen die Koordination der Tätigkeiten, der Entscheide sowie der Zusammenarbeit der verschiedenen Behörden gegeben sein. Es obliegt dem Staatsrat, dies gegebenenfalls durch Verordnungen umzusetzen.</p>
	<p><b>Art. 5 Hygiene und Unfallverhütung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Dienststelle ist mit der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten beauftragt.</p> <p><sup>2</sup> Die Kantonspolizei und die Dienststelle sind die zuständigen kantonalen Organe für die Kontrolle der Handhabung und der Lagerung explosiver Stoffe. Die Ausführungsmodalitäten werden in der Verordnung geregelt.</p> <p><sup>3</sup> Werden Leben oder Gesundheit von Arbeitnehmern oder die Nachbarschaft der Unternehmung durch Missachtung von Sicherheitsvorschriften ernsthaft gefährdet, so kann die Dienststelle nach schriftlicher Mahnung die Benützung von Räumen oder Einrichtungen untersagen, und in besonders schweren Fällen, den Betrieb bis zur Behebung des sicherheitswidrigen Zustandes schliessen; sie kann insbesondere die Beschlagnahme von Stoffen und Gegenständen verfügen.</p> <p><sup>4</sup> Die Kantonspolizei unterstützt die in Artikeln 47 und 51 der Verordnung über die Unfallverhütung bezeichneten Durchführungsorgane. Bei einem Unfall oder einem anderen Schaden in einem Betrieb oder auf einer Baustelle, bei dem ein Arzt oder die Bergung eines Verletzten benötigt wird, informiert die Kantonspolizei die Behörden umgehend auf geeignetem Weg.</p>	<p><b>Art. 5 Hygiene und Unfallverhütung</b></p> <p>Absatz 1: Umsetzung des Inhalts des aktuellen Artikels 5 des kantonalen Gesetzes, das die DAA im Bereich Unfallverhütung gemäss Titel 6 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung als zuständige kantonale Behörde bezeichnet.</p> <p>Absatz 2: Dieser Absatz ist die Verbindung zwischen dem Bundesgesetz vom 25. März 1977 über explosionsgefährliche Stoffe (SprstG – RS 941.41), Artikel 30 der Verordnung vom 27. November 2000 (SprstV – RS 941.411) sowie Artikeln 21 und 22 der kantonalen Vollziehungsverordnung vom 30. März 1983 (RS VS 941.4).</p> <p>Absatz 3: Diese Verpflichtung ist die Umsetzung von Artikel 86 Absatz 2 des Unfallversicherungsgesetzes und Artikel 52 Absatz 2 des eidgenössischen Arbeitsgesetzes.</p> <p>Absatz 4: die Kantonspolizei ist die zuständige Behörde im Sinne von Artikel 86 Absatz 1 des Unfallversicherungsgesetzes. Die Informationspflicht ergibt sich aus Artikel 14 ILO 81. Die Ausführungsorgane sind die kantonale Arbeitsinspektion (Art. 47 VUV), das SECO (Art. 48 VUV), die</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p><sup>5</sup> Die Dienststelle zieht Arbeitsärzte, Hygienespezialisten und Ergonomen bei, um die Behandlung der Aspekte im Zusammenhang mit der Prävention von Berufsrisiken zu gewährleisten.</p>	<p>SUVA (Art. 49-50) und die Fachorganisationen (Art. 51).</p> <p>Die anerkannten Fachorganisationen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- das Eidgenössische Starkstrominspektorat (ESTI);</li> <li>- der Schweizerische Verein des Gas- und Wasserfachs (SVGW);</li> <li>- der Schweizerische Verein für Schweisstechnik (SVS);</li> <li>- der Schweizerische Verein für technische Inspektionen (SVTI);</li> <li>- die Stiftung AGRISS (Kontrolle landwirtschaftlicher Betriebe);</li> <li>- die Beratungsstelle für Arbeitssicherheit (BfA, geführt vom Schweizerischen Baumeisterverband).</li> </ul> <p>Absatz 5: Jeder Kanton ist verpflichtet, über die Dienste eines Arbeitsarztes zu verfügen (Art. 9 ILO 81). Die Dienststelle verfügt über die Kompetenzen solcher Spezialisten aufgrund eines am 15. Juli 1998 mit dem Institut universitaire romand de santé au travail (IST) unterzeichneten Leistungsvertrages.</p>
<p><b>2. Verzeichnis der Betriebe</b></p> <p><b>Art. 3</b> Verzeichnis der nichtindustriellen Betriebe</p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinden erstellen ein Verzeichnis der nichtindustriellen Betriebe, die dem Arbeitsgesetz unterstellt sind. Dieses Verzeichnis muss ständig nachgeführt werden.</p> <p><sup>2</sup> Die Eintragungen ins Verzeichnis sowie deren Abänderungen sind dem zuständigen Amt schriftlich mitzuteilen.</p> <p><sup>3</sup> Bestehen Zweifel über die Anwendung des Arbeitsgesetzes auf einen nicht industriellen Betrieb oder auf gewisse Arbeitnehmer industrieller oder nichtindustrieller Betriebe, so unterbreiten die Gemeinden ihren Vorschlag der Dienststelle, die entscheidet</p> <p><sup>4</sup> Der Arbeitgeber hat die Gemeindeverwaltung von der Gründung, Übertragung,</p>	<p><b>Art. 6 Verzeichnis der Betriebe und Unterstellung</b></p> <p><sup>1</sup> Die vom Staatsrat bezeichnete Dienststelle erstellt ein Verzeichnis der industriellen Betriebe und aktualisiert dieses.</p> <p><sup>2</sup> Die Dienststelle führt das Verfahren zur Unterstellung industrieller Betriebe oder Betriebsteile im Sinne der Verordnung 4 zum eidgenössischen Arbeitsgesetz.</p>	<p><b>Artikel 6 Verzeichnis der Betriebe und Unterstellung</b></p> <p>Absatz 1: diese Verpflichtung geht aus Artikel 1 der Empfehlung Nr. 81 über die Arbeitsinspektion hervor (Ro81, 1947).</p> <p>Seit 1. Januar 2011 stellt das Bundesamt für Statistik (BFS) der Öffentlichkeit ein Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) zur Verfügung, das zur Identifikation der Unternehmen dient. Dieses eidgenössische Register macht im Hinblick auf die Anforderungen zum Schutz der Arbeitnehmer die Information der Dienststelle und Register auf Gemeindeebene überflüssig.</p> <p>Absatz 2: Die Verordnung 4 zum Arbeitsgesetz (ArGV 4 – RS 822.114), von der hier die Rede ist, betrifft Industrie- oder vergleichbare Betriebe, die Plangenehmigung und die Betriebsbewilligung.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p>Wiederöffnung oder Schliessung der Unternehmung sowie über Änderungen in der Art des Betriebes in Kenntnis zu setzen.</p> <p><sup>5</sup> Die Absätze 1 bis 4 dieses Artikels sind auf die in Artikel 2, Absatz 1 des Arbeitsgesetzes erwähnten Bundesbetriebe nicht anwendbar.</p>		
<p><b>4. Baupläne und Betriebsbewilligungen</b></p>	<p><b>Abschnitt 2 Bau und Einrichtung von Arbeitsräumen und Arbeitsplätzen</b></p>	<p><b>Abschnitt 2 Bau und Einrichtung von Arbeitsräumen und -plätzen</b></p> <p>Die Plangenehmigung durch die Dienststelle betrifft nicht nur Bauten im engeren Sinne. Sie wird in gewissen Fällen auch für Objekte verlangt, die nicht der Baugesetzgebung unterstehen, sondern dem ArG (beispielsweise Industrieenanlagen innerhalb eines Betriebs).</p>
<p><b>A. Nichtindustrielle Unternehmen</b></p> <p><b>Art. 6</b> Errichtung, Umänderung oder Vergrösserung von nicht industriellen Unternehmen</p> <p><sup>1</sup> Die baupolizeiliche Behörde holt für jedes auf Errichtung, Umänderung oder Vergrösserung eines nicht industriellen Betriebes eingereichte Baugesuch, die Vormeinung des zuständigen Amtes ein..</p> <p><sup>2</sup> Das interessierte Amt kann verlangen, dass mit der Erteilung der Baubewilligung, in Anwendung von Artikel 6 des Arbeitsgesetzes besondere Bedingungen verbunden werden.</p> <p><b>B. Industrielle Unternehmen</b></p> <p><b>Art. 7</b> Plangenehmigung</p> <p><sup>1</sup> Die Gesuche um Plangenehmigung betreffend Errichtung, Umänderung oder Vergrösserung von industriellen Betrieben sind an das zuständige Amt, zu-</p>	<p><b>Art. 7 Prüfung der Pläne nicht industrieller Betriebe</b></p> <p><sup>1</sup> Sämtliche Vorhaben für den Bau, den Umbau oder die Einrichtung von Räumlichkeiten oder Infrastruktur, die für die Nutzung durch einen Betrieb bestimmt sind, auch wenn noch nicht feststeht, für welche Tätigkeit, müssen der Dienststelle für eine Vormeinung unterbreitet werden.</p> <p><sup>2</sup> Die Vormeinung der Dienststelle kann Empfehlungen für besondere Schutzmassnahmen enthalten, welche für die Einhaltung der Normen im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sowie zur Prävention von Störfällen im Sinne von Artikel 26 des vorliegenden Gesetzes notwendig sind.</p> <p><sup>3</sup> Die Baubehörde der betreffenden Gemeinde oder die kantonale Baukommission nimmt diese Bedingungen in die Baubewilligung auf.</p> <p><b>Art. 8 Plangenehmigung industrieller oder vergleichbarer Betriebe</b></p> <p><sup>1</sup> Der Bau, Umbau oder die Vergrösserung eines Industrie- oder vergleichbaren Betriebs muss vorgängig durch die Dienststelle gemäss dem in Artikel 7 bzw. 8 des eidgenössischen Arbeitsgesetzes vorgesehen Genehmigungsverfahrens geprüft werden.</p> <p><sup>2</sup> Bei Vorhaben mit bedeutenden Auswirkungen auf die Umwelt konsultiert die Dienststelle die kantonale Dienststelle für Umweltschutz, unabhängig davon, ob das Vorhaben dem kantonalen Baugesetz</p>	<p><b>Artikel 7 und 8 Prüfung und Genehmigung der Pläne</b></p> <p>Diese neuen Bestimmungen berücksichtigen die jüngsten Präzisierungen aufgrund der Rechtsprechung, insbesondere die Unterscheidung zwischen dem Genehmigungsverfahren für Pläne von Industriebetrieben und die Vorprüfungen, die in anderen Fällen ausgesprochen werden (BGE 2C 922/211 vom 29. Mai 2012, im Fall X. c/OCIRT).</p> <p>Die Einzelheiten des Verfahrens werden nicht im Gesetz konkretisiert. Der Staatsrat wird in einem Reglement insbesondere die Koordination der Verfahren zwischen den verschiedenen zuständigen Behörden als auch die Regeln für die Genehmigungs- und Vorprüfungsverfahren festlegen.</p> <p>In beiden Fällen gilt der Koordinationsgrundsatz, entweder durch gleichzeitige Entscheideröffnung oder durch im Entscheid integrierte Vorprüfungen. Sofern als möglich soll die Grundidee einer einzigen Anlaufstelle angewendet werden.</p> <p>Auf jeden Fall sieht Artikel 7 ArG vor, dass die Vorprüfungen der zuständigen Behörde im Bereich Arbeitsgesetz als Bedingungen in die Baubewilligung</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p>sammen mit den in Artikel 23 und 24 der Verordnung I des Bundesrates verlangten Unterlagen zu richten.</p> <p><sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die Vorschriften des Bundes, des Kantons und der Gemeinden, namentlich jene betreffend das Bauwesen, die Feuerpolizei, das Gesundheitswesen und die Wasserpolizei.</p> <p><b>Art. 8 Betriebsbewilligung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gesuche um Betriebsbewilligung sind vor Aufnahme der Tätigkeit dem zuständigen Amt einzureichen.</p> <p><sup>2</sup> Dieses Erfordernis gilt sowohl für Neubauten als auch für Umgestaltungen oder Betriebserweiterungen.</p>	<p>untersteht oder nicht.</p> <p><sup>3</sup> Die Genehmigung der Dienststelle kann unter der Auflage erteilt werden, dass besondere Schutzmassnahmen zu treffen sind.</p> <p><sup>4</sup> Der Plangenehmigungsentscheid nennt die Auflagen der Dienststelle, der Dienststelle für Umweltschutz, der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (im Folgenden: SUVA) sowie die Auflagen zur Verhütung von Störfällen gemäss Art. 26 des vorliegenden Gesetzes.</p> <p><b>Art. 9 Betriebsbewilligung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Dienststelle erteilt die Betriebsbewilligung für ganze industrielle oder vergleichbare Betriebe oder Betriebsteile, nachdem sie den Bericht der SUVA eingeholt hat.</p> <p><sup>2</sup> Diese Anforderung gilt für neue Einrichtungen als auch für Umbauten oder Erweiterungen.</p> <p><sup>3</sup> Die Betriebsbewilligung muss vor Betriebsbeginn beantragt werden.</p> <p><sup>4</sup> Die Dienststelle kann, wenn besondere Umstände es rechtfertigen, provisorische Betriebsbewilligungen erteilen.</p>	<p>übernommen werden müssen.</p> <p><b>Art. 9 Betriebsbewilligung</b></p> <p>Absätze 1 und 2: Die Betriebsbewilligung gemäss Artikel 7 Absatz 3 des eidgenössischen Arbeitsgesetzes unterscheidet sich von der Plangenehmigung. Sie muss grundsätzlich am Ende des Bau- oder Umbauprozesses erfolgen, aber theoretisch vor Aufnahme des eigentlichen Betriebs. In der Praxis wird diese Kontrolle erst einige Zeit nach Betriebsaufnahme durchgeführt. Nur so ist es möglich, den gesamten Bau und die Einrichtungen zu kontrollieren und realistisch festzustellen, ob die Arbeitnehmer an diesem Ort über gesetzmässige Arbeitsbedingungen verfügen.</p> <p>Absatz 3: Das Ausführungsreglement zum vorliegenden Gesetz wird die Verfahrensregeln festlegen, auch unter Anwendung des Grundsatzes einer einzigen Anlaufstelle.</p> <p>Absatz 4: entspricht der aktuellen Praxis.</p>
<p><b>Art. 9 Entscheid</b></p> <p><sup>1</sup> Der Entscheid über Plangenehmigung und Betriebsbewilligung obliegt dem Departement, welches der Gemeinde hiervon Mitteilung macht.</p> <p><sup>2</sup> Das Departement kann, wenn besondere Umstände es rechtfertigen, provisorische Bewilligungen erteilen.</p> <p><sup>3</sup> Die entsprechende Gebühr wird auf dem Verordnungswege festgesetzt.</p>	<p><b>Art. 10 Entscheide</b></p> <p><sup>1</sup> Die Dienststelle entscheidet über Plangenehmigung und Betriebsbewilligung und informiert die Gemeinde darüber.</p> <p><sup>2</sup> Diese Entscheide sind gebührenpflichtig, deren Höhe im Ausführungsreglement zu diesem Gesetz festgelegt wird.</p>	<p><b>Art. 10 Entscheide</b></p> <p>Anpassung des aktuellen Texts an die in allen Kantonen geltende Praxis.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p><b>Art. 11 Sicherheit der Einrichtungen</b></p> <p>Die Dienststelle achtet darauf, dass die Betriebe Einrichtungen und technische Geräte benutzen, welche den Sicherheitsnormen genügen.</p>	<p><b>Art. 11 Sicherheit der Einrichtungen</b></p> <p>Bezieht sich in erster Linie auf das Bundesgesetz über die Produktesicherheit vom 12. Juni 2009 (SR 930.11 - PrSG).</p>
<p><b>5. Arbeits- und Ruhezeit</b></p>	<p><b>Abschnitt 3 Arbeits- und Ruhezeit</b></p>	<p><b>Abschnitt 3 Arbeits- und Ruhezeit</b></p>
<p><b>Art. 11</b></p> <p>Aus den Verzeichnissen oder anderen geeigneten Unterlagen, die der Arbeitgeber den Vollzugs- und Aufsichtsbehörden zur Verfügung zu halten hat, müssen namentlich ersichtlich sein:</p> <p>a) die von den einzelnen Arbeitnehmern in den einzelnen Zahltagsperioden und insgesamt im Laufe des Kalenderjahres geleistete Überzeit- und Hilfsarbeit;</p> <p>b) die gewährten wöchentlichen Ruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen.</p>	<p><b>Art. 12 Arbeitszeitkontrolle</b></p> <p>Jeder Arbeitgeber muss der Dienststelle jederzeit eine detaillierte Aufstellung der Arbeits- und Ruhezeiten aller Arbeitnehmer vorweisen können, unter Strafandrohung gemäss eidgenössischem Arbeitsgesetz und Art. 67 des vorliegenden Gesetzes.</p>	<p><b>Art. 12 Arbeitszeitkontrolle</b></p> <p>Zum Grundsatz, der zurzeit in Artikel 11 des kantonalen Arbeitsgesetzes enthalten ist, gehören Ausführungen, die sich aus Bundesrecht ergeben (namentlich Artikel 46 ArG und 73 ArGV 1) und die behördliche Kontrolle vereinfachen sollen.</p>
<p><b>Art. 10 Stundenplan</b></p> <p><sup>1</sup> Der Stundenplan der industriellen Betriebe ist vom Arbeitgeber in drei Exemplaren anzufertigen, wovon eines sofort anzuschlagen ist.</p> <p><sup>2</sup> Zwei Exemplare sind der zuständigen kantonalen Behörde zuzustellen, die prüft, ob der vorgeschlagene Stundenplan den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes entspricht und ein Exemplar der betreffenden Gemeinde zustellt.</p>	<p><b>Art. 13 Stundenplan</b></p> <p><sup>1</sup> Der atypische Stundenplan der industriellen Betriebe wird vom Arbeitgeber erstellt. Ein Exemplar ist umgehend durch Anschlag allen Arbeitnehmern bekannt zu geben.</p> <p><sup>2</sup> Die Stundenpläne für Grossbaustellen sind der Dienststelle zur Genehmigung zu unterbreiten.</p>	<p><b>Art. 13 Stundenplan</b></p> <p>Absatz 1: Anpassung an den Inhalt des aktuellen Artikels hinsichtlich Artikel 47 ArG. Wie der Kommentar zu Absatz 2 besagt, ist der Arbeitgeber, wenn dieser Absatz nicht in einer Verordnung umgesetzt wird, nicht verpflichtet, der Dienststelle seine Arbeitszeiten mitzuteilen, sondern sie auf Verlangen vorzuweisen (Kommentar SECO, ad 047-1).</p> <p>Absatz 2: Übernahme von Artikel 6 des Beschlusses betreffend die Arbeit und den Arbeitnehmerschutz auf grossen Bauplätzen vom 25. Juli 1973 (SR 822.101), dessen globaler aktueller Inhalt ansonsten aufgehoben werden kann (die Mehrheit der nützlichen Normen sind zurzeit von eidgenössischem Rang, namentlich die Verordnungen 3 und 4 zum eidgenössischen Arbeitsgesetz). Die Begriffsdefiniti-</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<sup>3</sup> Der Arbeitgeber gibt die genehmigten Stundenpläne allen Arbeitnehmern durch Anschlag oder auf andere geeignete Weise bekannt.	<p>on „Grossbaustellen“ und die notwendigen Bestimmungen werden im Reglement zu diesem Gesetz geregelt werden.</p>
<p><b>Art. 12</b> Bewilligungen betreffend die Arbeitszeit</p> <p><sup>1</sup> Die Bewilligungen betreffend die Arbeitszeit, die in die Zuständigkeit des Kantons fallen, werden von der zuständigen Dienststelle erteilt.</p> <p><sup>2</sup> Es können dafür Gebühren erhoben werden, die durch Staatsratsbeschluss festgelegt werden.</p> <p><sup>3</sup> Gegen die Entscheide der zuständigen Dienststelle kann gemäss Artikel 19 dieses Gesetzes Beschwerde erhoben werden.</p>	<p><b>Art. 14</b> Bewilligungen und Ausnahmen</p> <p><sup>1</sup> Die vorübergehenden Bewilligungen und Ausnahmen (Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, Arbeit an Feiertagen oder ununterbrochener Betrieb), die in die Zuständigkeit des Kantons fallen, werden von der Dienststelle erteilt.</p> <p><sup>2</sup> Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Bewilligungen und Ausnahmen werden von der eidgenössischen Behörde erteilt.</p> <p><sup>3</sup> Diese Entscheide sind den Arbeitnehmern regelmässig auf geeignetem Weg bekannt zu geben.</p> <p><sup>4</sup> Die Dienststelle stellt den Gemeinden und der Polizei eine Kopie der erlassenen Entscheide zur Information zu.</p> <p><sup>5</sup> Vorbehalten sind die abweichenden Regelungen des eidgenössischen Arbeitsgesetzes, insbesondere die in der Verordnung 2 vorgesehenen Ausnahmen.</p>	<p><b>Art. 14</b> Bewilligungen und Ausnahmen</p> <p>Dieser Artikel betrifft die Nacht- und Sonntagsarbeit (einschliesslich Feiertage und ununterbrochener Betrieb [=Nacht- + Sonntagsarbeit]), die grundsätzlich verboten sind (Art. 17, 19 und 24 ArG), aber Gegenstand einer Bewilligung oder Ausnahme sein können, sofern sie nicht eine wirtschaftliche Tätigkeit betreffen, die bereits Gegenstand einer allgemeinen Ausnahme im Sinne von ArGV 2 ist.</p> <p>Absätze 1 und 2: Das Bundesrecht begründet eine Unterscheidung zwischen vorübergehenden und dauernden oder regelmässig wiederkehrenden Bewilligungen und Ausnahmen. Nur für vorübergehende ist der Kanton zuständig (Art. 17 und Art. 19 Abs. 4 ArG). Der vorübergehende Charakter ist in Artikel 40 ArGV 1 definiert. Wenn der festgelegte zeitliche Umfang überschritten wird, gilt die Ausnahme als dauernd oder regelmässig wiederkehrend und fällt folglich in die Zuständigkeit der Bundesbehörde. Diese Ausführungen wurden in Bezug auf den aktuellen Artikel 10 eingebracht.</p> <p>Im Bereich Detailhandel ist es wichtig, die Zuständigkeit der DAA und der Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit (folgend: DIHA) zu unterscheiden. Die DAA überwacht die Einhaltung der Bestimmungen über die Beschäftigung der Arbeitnehmer. Die DIHA überwacht die Einhaltung der durch das kantonale Gesetz über die Ladenöffnung festgelegten Öffnungszeiten (vom 22. März 2002, LÖG GS VS 822.20). Diese Zuständigkeiten überschneiden sich nicht unbedingt. Der am 1. Juli 2008 in Kraft getretene Artikel 19 Absatz 6 ArG gibt den Kantonen die Möglichkeit, maximal vier Sonntage pro Jahr festzulegen, an denen alle Detailhandelsgeschäfte ohne Bewilligung Arbeitnehmende beschäftigen können (BBI 2007 S. 4051, 4059). Da es den Kantonen freisteht, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, hat der Kanton Wallis dieses Vorrecht auf einen hal-</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
		ben Tag pro Gemeinde von 13 bis 18 Uhr beschränkt (Art. 6 Abs. 2 LÖG).
	<p><b>Art. 15 Touristische Saison und bedeutende Verkehrsachsen</b></p> <p><sup>1</sup> Gemeinden, deren Gebiet sich ganz oder teilweise in einer Tourismusregion befindet, sind befugt, maximal acht Monate pro Jahr als Hochsaison zu definieren, während welcher die Beschäftigung von Arbeitnehmern am Sonntag, die der Befriedigung spezifischer Bedürfnisse der Touristen dient, ohne Bewilligung möglich ist, und zwar im Sinne von Artikel 25 der Verordnung 2 zum eidgenössischen Arbeitsgesetz.</p>	<p><b>Art. 15 Touristische Saison und bedeutende Verkehrsachsen</b></p> <p>Absatz 1: Siehe auch den Kommentar zu Artikel 14. Gemäss Kommentar des SECO zu Artikel 25 ArGV 2 umfasst das Konzept der touristischen Region auf materieller und geografischer Ebene Orte oder Regionen, die weitgehend vom Tourismus abhängig sind und die folgenden vier Kriterien kumulativ erfüllen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. der Ort wird von Touristen besucht;</li> <li>2. der Tourismus ist für die lokale und regionale Wirtschaft bedeutend: der Entscheid der Rekurskommission EVD (MB/2002-1 vom 14. März 2003) sieht vor, dass der Tourismus mehr als die Hälfte der wirtschaftlichen Tätigkeiten des Orts oder der Region ausmachen muss;</li> <li>3. der Tourismus ist saisonal ausgeprägt;</li> <li>4. Besonderheiten der Motivation der Touristen: Ruhe, Erholung, Unterhaltung, sportliche Betätigung, kulturelle oder künstlerische Inspiration.</li> </ol> <p>Gemäss ständiger Rechtsprechung muss die vorherrschende Rolle des Tourismus restriktiv ausgelegt werden (siehe insbesondere BGE 2c 379/2013 vom 10. Februar 2014, Erw. 5.4.1. S. 10; BGE 2c 10/2013 vom 10. Januar 2014, Ere. 2.2. mit Hinweisen; BGE 140 II 46, Ere. 2.2.2, S. 51; BGE 139 II 49, Erw. 6.1., S. 58; BGE 134 II 265 Erw. 5.5., S. 271; BGE 126 II 106 Erw. 4 und 5a S. 109 ff.; Urteil 2A.26/2005 vom 14. Juni 2005 Erw. 3.2.2; SJ 2006 I P. 13; BGE 2A.166/2003 vom 7. August 2003, Erw. 2.2.; SJ 1999 I S. 54 Erw. 3c/bb). Nach der Sitzung vom 21. Mai 2012 mit Vertretern des Verbandes der Walliser Gemeinden befand das SECO, dass jede Gemeinde eine 4-monatige Nebensaison festlegen kann. Dafür können sie sich gegebenenfalls auf die durch kommunale Reglemente vorgegebenen Zeiten für die Ausführung von Bauarbeiten oder auf die Fahrpläne der Bergbahnen und Lifte beziehen. Es muss ausgeführt werden, dass der Begriff Tourismusort oder -region, der in einem kantonalen Gesetz definiert ist,</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p><sup>2</sup> Die Hauptverkehrswege mit starkem Reiseverkehr, ohne Pendel- und Agglomerationsverkehr, gemäss Artikel 26 der Verordnung 2 zum eidgenössischen Arbeitsgesetz werden in einem Reglement bestimmt.</p>	<p>die oben genannten Kriterien nicht ersetzen kann. Der Einkaufstourismus erfüllt keines der Kriterien, da er letztlich den Kauf von bestimmten Waren bezweckt.</p> <p>Absatz 2: um von den Sonderbestimmungen gemäss Artikel 26 ArGV 2 zu profitieren, müssen sich Tankstellenläden auf Autobahnraststellen oder an bedeutenden, von Reisenden stark genutzten Verkehrsrouten, befinden. Dies umfasst jedoch nicht nur Autobahnen, sondern auch Kantonsstrassen, welche diese Funktion in Regionen ohne Schnell- oder Autostrassen erfüllen. Hingegen gelten weder der tägliche Pendelverkehr zwischen benachbarten Ortschaften noch der Lokalverkehr als bedeutender Anteil des Reiseverkehrs (Kommentar SECO ad 226-2 und Rechtsprechung, darunter BGE 134 II 265, c. 5 S. 269; BGE 2A.211/2006 vom 16. Januar 2007, E. 3.3).</p>
<p><b>Art. 13 Feiertage</b></p> <p><sup>1</sup> Die gemäss Artikel 18 des Arbeitsgesetzes den Sonntagen gleichgestellten Feiertage sind auf acht festgesetzt.</p> <p><sup>2</sup> Sie werden vom Staatsrat im Einverständnis mit den kirchlichen Oberbehörden auf dem Beschlusswege festgelegt.</p>	<p><b>Art. 16 Feiertage</b></p> <p>Die acht den Sonntagen gleichgestellten kantonalen Feiertage gemäss Artikel 20a Absatz 1 des eidgenössischen Arbeitsgesetzes werden per Reglement festgelegt.</p>	<p><b>Art. 16 Feiertage</b></p> <p>Die Definition der Feiertage befindet sich bereits jetzt in Artikel 5 des Ausführungsreglements zum kantonalen Arbeitsgesetz. Der im aktuellen Gesetz erwähnte Artikel 18 Absatz 2 entspricht in Wirklichkeit Artikel 20a Absatz 1 des eidgenössischen Arbeitsgesetzes.</p>
	<p><b>Abschnitt 4 Betriebsordnung</b></p>	<p><b>Abschnitt 4 Betriebsordnungen</b></p>
<p><b>7. Betriebsordnung</b></p> <p><b>Art. 16 Betriebsordnung</b></p> <p><sup>1</sup> Jede Betriebsordnung oder deren Abänderung sind der zuständigen Dienststelle zuzustellen. Im Falle der Unterlassung finden die in Artikel 43 dieses Gesetzes vorgesehenen Strafen Anwendung.</p> <p><sup>2</sup> Die Dienststelle prüft, ob die Betriebsordnung mit dem eidgenössischen Arbeitsgesetz und den vorliegenden Bestimmungen</p>	<p><b>Art. 17</b></p> <p><sup>1</sup> Industriebetriebe müssen der Dienststelle ihre Betriebsordnung sowie deren Änderungen vorlegen.</p> <p><sup>2</sup> Die Dienststelle prüft, ob die Betriebsordnung mit dem eidgenössischen Arbeitsgesetz und den vorliegenden Bestimmungen übereinstimmt.</p> <p><sup>3</sup> Falls die Betriebsordnung nicht mit den Bestimmungen übereinstimmt, handelt die Dienststelle gemäss dem Verfahren, das im eidgenössischen Arbeitsgesetz definiert ist.</p>	<p><b>Art. 17</b></p> <p>Absätze 1 und 2: Die Dienststelle wird für die Erfüllung der Aufgaben bestimmt, die der kantonalen Behörde durch Artikel 39 ArG und Artikel 68 Absatz 2 ArGV 1 übertragen werden.</p> <p>Absatz 3 verweist auf das in Artikel 51 ff. des eidgenössischen Arbeitsgesetzes definierte Verfahren.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p>immungen übereinstimmt.  <sup>3</sup> Für die Prüfung der Betriebsordnung kann eine Gebühr erhoben werden, deren Höhe durch Staatsratsbeschluss festgelegt wird.</p>		
	<p><b>Abschnitt 5 Heimarbeit</b></p>	<p><b>Abschnitt 5 Heimarbeit</b></p> <p>Das kantonale Gesetz bezieht sich auf Artikel 30 Ziffer 3 Buchstabe b der Kantonsverfassung. Diese Bestimmung wurde aufgehoben. Obwohl diese Tätigkeit an Bedeutung verloren hat, ist sie im Kanton nach wie vor vertreten und benötigt daher einen gesetzlichen Rahmen. Durch die Einfügung dieser Bestimmungen ins kantonale Arbeitsgesetz kann das aktuelle Anwendungsgesetz aufgehoben werden. Der Geltungsbereich dieses Abschnitts betrifft „jede gewerbliche und industrielle Hand- und Maschinenarbeit, die ein Heimarbeiter allein oder mit Familienangehörigen in seiner Wohnung oder in einem andern, von ihm bestimmten Arbeitsraum gegen Lohn ausführt“ (Art. 1 Abs. 4 Heimarbeitsgesetz).</p>
	<p><b>Art. 18 Zuständigkeit</b></p> <p><sup>1</sup> Mit Ausnahme der Fälle, für welche die Zuständigkeit nicht ausdrücklich einer anderen Behörde übertragen ist, ist die Dienststelle die zuständige, kantonale Behörde für die Anwendung des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Heimarbeit (nachstehend HArG genannt) und seiner Vollziehungsverordnung vom 20. Dezember 1982 (nachfolgend HArGV) genannt.</p> <p><sup>2</sup> Sie kann andere Dienststellen des Staates zur Mitarbeit heranziehen, insbesondere diejenige der Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit.</p>	<p><b>Art. 18 Zuständigkeit</b></p> <p>Übernahme von Artikel 1 des Gesetzes betreffend die Anwendung des Bundesgesetzes über die Heimarbeit vom 15. November 1985 (nachfolgend kHArG – GS VS 822.3).</p>
	<p><b>Art. 19 Befugnisse</b></p> <p><sup>1</sup> Es hat insbesondere folgende Befugnisse:</p> <p>a) in Zweifelsfällen über die Anwendung des Gesetzes zu entscheiden;</p> <p>b) die Bescheinigung über die Eintragung im Arbeitgeberregister auszustellen;</p>	<p><b>Art. 19 Befugnisse</b></p> <p>Absatz 1: Übernahme von Artikel 2 kHArG.  Buchstabe g: Umsetzung von Artikel 4 der Verordnung über die Förderung der Heimarbeit (SR 822.321).  Buchstabe h des aktuellen Gesetzes wird gestrichen:</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p>c) Kontrollen bei Arbeitgebern und Heimarbeitnehmern und deren Beratung vorzunehmen;</p> <p>d) Einhaltung der in Abschnitt 2 HArG und Abschnitt 2 HArGV enthaltenen Vorschriften durch die Arbeitgeber und Heimarbeiter zu überwachen;</p> <p>e) Bewilligung um Ausnahme von der zeitlichen Begrenzung der Ausgabe von Heimarbeit zu erteilen;</p> <p>f) die jährlichen Berichte an das Staatssekretariat für Wirtschaft abzugeben;</p> <p>g) die Beitragsgesuche gestützt auf die Verordnung über die Förderung der Heimarbeit zuhanden des zuständigen eidgenössischen Amtes zu begutachten.</p> <p><sup>2</sup> Die Bestimmungen des Subventionsgesetzes vom 13. November 1995 sind auf alle in diesem Erlass vorgesehenen Subventionen unmittelbar und vollumfänglich anwendbar. Die Bestimmungen des vorliegenden Erlasses bleiben nur insoweit anwendbar, als sie den Bestimmungen des Subventionsgesetzes nicht entgegenstehen.</p>	<p>das Gesetz vom 28. März 1984 über die Wirtschaftsförderung wurde aufgehoben.</p> <p>Rechtsweg, Kosten und Verwaltungsstrafen, die in den Artikeln 3, 4 und 6 des aktuellen kHArG vorgesehen sind, ergeben sich künftig aus den Artikeln 66, 61 bzw. 67 des vorliegenden Gesetzesentwurfs. Artikel 5 kHArG, der Individualstreitigkeiten der alten kantonalen Zivilprozessordnung unterstellt, lässt sich angesichts der neuen schweizerischen Zivilprozessordnung nicht rechtfertigen.</p>
	<b>Abschnitt 6 Sonderschutz</b>	<b>Abschnitt 6 Sonderschutz</b>
	<p><b>Art. 20 Schutz der Mutterschaft und der Familie</b></p> <p><sup>1</sup> Schwangere, stillende Mütter und Arbeitnehmer mit Familienpflichten unterstehen besonderem Schutz.</p> <p><sup>2</sup> Die Dienststelle stellt den Arbeitgebern eine diesbezügliche Dokumentation zur Verfügung und erteilt entsprechende Auskunft.</p>	<p><b>Art. 20 Schutz der Mutterschaft und der Familie</b></p> <p>Die Erwähnung dieser Aufgabe fehlt im aktuellen Gesetz. Sie ist umso unerlässlicher als am 20. März 2001 in Anwendung von Artikel 35 ArG eine spezifische Verordnung über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft angenommen wurde (Mutterschutzverordnung – SR 822.111.52).</p>
<p><b>6. Sonderschutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer</b></p> <p><b>Art. 14</b> Jugendliche vor dem erfüllten 15. Altersjahr</p> <p><sup>1</sup> Die dem Arbeitsgesetz unterstellten Betriebe dürfen im schulpflichtigen Alter befindliche oder von der Schulpflicht befreite Jugendliche unter 15 Jahren nur mit ausdrücklicher Bewilligung des zuständigen Amtes beschäftigen.</p>	<p><b>Art. 21 Schutz jugendlicher Arbeitnehmer</b></p> <p><sup>1</sup> Die Beschäftigung Jugendlicher unter 15 Jahren ist unter Vorbehalt der Ausnahmen gemäss eidgenössischem Recht verboten. Die erforderlichen Ausnahmen bewilligt die Dienststelle.</p> <p><sup>2</sup> Die Bewilligungen müssen vom Arbeitgeber beantragt werden.</p> <p><sup>3</sup> Bevor die Beschäftigung eines schulpflichtigen Jugendlichen bewilligt wird, kann die Behörde die Vormeinung der Schuldirektion der besuchten Schule einholen. Handelt es sich um die vorzeitige Aufnahme einer regelmässigen Beschäftigung durch einen schulentlassenen Jugendlichen, muss ausserdem ärztlich belegt werden, dass</p>	<p><b>Art. 21 Schutz jugendlicher Arbeitnehmer</b></p> <p>Die Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz wurde am 28. September 2007 angenommen, um alle notwendigen Präzisierungen zu dieser Thematik zu geben (ArGV 5 – SR 822.115). Dadurch werden die aktuellen kantonalen Bestimmungen hinfällig.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p><sup>2</sup> Bewilligungsgesuche dieser Art sind vom Arbeitgeber, unter Beilage der schriftlichen Einwilligung des Inhabers der elterlichen Gewalt, einzureichen. Im Gesuche müssen das Geburtsdatum des Jugendlichen sowie die Arbeit, in welcher er beschäftigt werden soll, angegeben werden.</p> <p><sup>3</sup> Vor Erteilung der Bewilligung zur Beschäftigung eines Jugendlichen im schulpflichtigen Alter, kann die Behörde die Vormeinung des Schulinspektors einholen. Handelt es sich um die vorzeitige Aufnahme einer regelmässigen Beschäftigung durch einen schulentlassenen Jugendlichen, ist dem Gesuche ausserdem ein ärztliches Zeugnis darüber beizulegen, dass weder Krankheit, noch Gebrechen oder Entwicklungsstörungen der vorgesehenen Tätigkeit des Jugendlichen entgegenstehen</p> <p><sup>4</sup> Aufgehoben.</p> <p><b>Art. 15</b> Vorbehalt im Hinblick auf besondere Richtlinien 30-31</p> <p>Im Rahmen der eidgenössischen Gesetzgebung kann der Staatsrat betreffend die Beschäftigung von Jugendlichen im schulpflichtigen Alter besondere Massnahmen treffen.</p>	<p>weder Krankheit, noch Gebrechen oder Wachstumsstörungen gegen die vorgesehene Tätigkeit sprechen.</p>	
	<p><b>Art. 22 Kontrolle der Arbeitsbedingungen Jugendlicher</b></p> <p>Die Bestimmungen der Dienststelle gewährleisten:</p> <p>a) den Schutz der Jugendlichen bei der Einstellung;</p> <p>b) die Anwendung der eidgenössischen Bestimmungen zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmer;</p> <p>c) die Kontrolle der Arbeitsbedingungen Jugendlicher, die nicht den oben genannten eidgenössischen Bestimmungen unterstehen.</p>	<p><b>Art. 22 Kontrolle der Arbeitsbedingungen Jugendlicher</b></p> <p>Es geht darum, junge Arbeitnehmer vor gefährlichen oder ungeeigneten Tätigkeiten zu schützen, in Bezug auf die Tätigkeit an sich oder der Arbeits- und Ruhezeit (Bestimmungen aufgrund des Alters des betroffenen Arbeitnehmers) im Sinne von Artikel 4 ff. ArGV 5.</p> <p>Buchstabe c bezieht sich auf Artikel 3 Absatz 2 ArGV 5.</p>
	<p><b>Art. 23 Einstellung Jugendlicher und Bewilligungszug</b></p> <p><sup>1</sup> Im Hinblick auf die Einstellung eines jugendlichen Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber:</p> <p>a) eine Altersbestätigung verlangen, die ausserdem bezeugt, dass der Jugendliche aus der obligatorischen Schulpflicht entlassen ist;</p> <p>b) das ärztliche Zeugnis gemäss Artikel 9 Absatz 2 der Verordnung 5 zum eidgenössischen Arbeitsgesetz verlangen;</p> <p>c) bei einer Person aus dem Ausland sicherstellen, dass die Sonderbedingungen erfüllt sind, und gegebenenfalls die notwendigen Massnahmen treffen;</p> <p><sup>2</sup> Die Dienststelle kann dem Arbeitgeber das Recht, Jugendliche einzustellen oder zu beschäftigen, entziehen, wenn dieser gegen seine rechtlichen Pflichten verstösst.</p>	<p><b>Art. 23 Einstellung Jugendlicher und Bewilligungszug</b></p> <p>Artikel 15 des aktuellen Gesetzes kann aufgrund der Annahme der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz vom 28. September 2007 aufgehoben werden.</p>
	<p><b>Art. 24 Kontrolle der Arbeitsbedingungen für Auszubildende</b></p> <p><sup>1</sup> Die Dienststelle überprüft in Zusammenarbeit mit der Dienststelle für Berufsbildung die Einhaltung der Arbeitsbedingungen Auszubildender.</p> <p><sup>2</sup> Am Vortag des Berufsschulbesuchs darf der Auszubildende nicht nach 20 Uhr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt gewesen sein und muss über eine ununterbrochene Ruhezeit von 12 Stunden verfügen.</p> <p><sup>3</sup> Die Berufsschule und die Prüfungen sind Bestandteil der Arbeitszeit. Wenn sie ausserhalb des normalen Stundenplans des Auszubildenden stattfinden, muss der Betrieb dem Auszubildenden entsprechende Freizeit gewähren, ohne Lohnabzug oder Kompensation der aus</p>	<p><b>Art. 24 Kontrolle der Arbeitsbedingungen für Auszubildende</b></p> <p>Absatz 2: Umsetzung von Artikel 16 Absatz 2 ArGV5.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	diesem Grund verpassten Stunden.	
	<p><b>Art. 25 Kontrolle von Berufschaffeuern und des Transports gefährlicher Güter</b></p> <p><sup>1</sup> Die Dienststelle ist dafür zuständig, zu kontrollieren, dass die Betriebe die Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit von berufsmässigen Motorfahrzeugführern (ARV 1 und ARV 2) sowie die Verordnung über die Beförderung gefährlicher Güter auf der Strasse einhalten.</p> <p><sup>2</sup> Sie meldet der kantonalen Dienststelle für Strassenverkehr und Schifffahrt bzw. dem Bundesamt für Strassen beobachtete Unregelmässigkeiten, damit angebrachte Massnahmen und Sanktionen ausgesprochen werden.</p> <p><sup>3</sup> Die Dienststelle stellt Arbeitsbücher und Sonderbewilligungen zur Befreiung von der Aufstellung über die Arbeits-, Lenk- und Ruhezeit gemäss Artikel 16 ARV 1 und Artikel 21 ARV 2 aus. Sie führt die notwendigen Kontrollen durch.</p> <p><sup>4</sup> Die Dienststelle stellt Baumaschinenführerausweise aus, nimmt die notwendigen Kontrollen vor und spricht die entsprechenden Strafen aus. Die Bedingungen für die Erlangung der Führerausweise und die Höhe der Bussen werden auf reglementarischem Weg geregelt.</p>	<p><b>Art. 25 Kontrolle von Berufschaffeuern und des Transports gefährlicher Güter</b></p> <p>Absatz 3: Die Befreiung von der Aufstellung über die Arbeits-, Lenk- und Ruhezeit wird aufgrund von Artikel 16 ARV 1 und Artikel 21 ARV 2 erteilt.</p> <p>Absatz 4: Baumaschinenführerausweise werden ausgestellt bzw. kontrolliert unter Anwendung von Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe b (provisorische Ausweise), Artikel 4 Absatz 2 (definitive Ausweise) und Artikel 13 bis 15 des Reglements über die Verleihung des Berufsausweises für Baumaschinenführer vom 19. September 2001 (GS VS 822.106), das gegenwärtig auf Artikel 5 des kantonalen Arbeitsgesetzes gründet.</p>
	<p><b>Art. 26 Schutz vor Störfällen</b></p>	<p><b>Art. 26 Schutz vor Störfällen</b></p> <p>Da sich im Wallis nach dem Kanton Basel die grössten Chemiestandorte der Schweiz befinden, sind die Risiken, die von diesen potenziell gefährlichen Einrichtungen ausgehen, besonders hoch. Einerseits nimmt die Anzahl solcher Unternehmen zu, und andererseits die Distanz zwischen potenziell gefährlichen Einrichtungen und den urbanisierten oder anderes stark genutzten Gebieten ab.</p> <p>Historisch gesehen erklärt sich diese Kompetenz dadurch, dass vor dem Inkrafttreten des Umweltschutzgesetzes das Arbeitsgesetz die Arbeitgeber verpflichtete, die Umgebung des Betriebes zu schützen. Diese Verpflichtung sowie jene, die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleis-</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p><sup>1</sup> Die Dienststelle ist dafür zuständig, in Zusammenarbeit und Koordination mit den anderen zuständigen Behörden und Organen, die stationären Einrichtungen der Betriebe, die Organisation und die Vorkehrungen zur Gewährleistung der Einhaltung der folgenden eidgenössischen Verordnungen zu kontrollieren:</p> <p>a) Verordnung über den Schutz vor Störfällen (StFV),</p> <p>b) Verordnung über Gefahrgutbeauftragte für die Beförderung gefährlicher Güter auf Strasse, Schiene und Gewässern (GGBV),</p> <p>c) Verordnung über den Umgang mit Organismen in geschlossenen Systemen (ESV) und</p> <p>d) Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch Mikroorganismen (SAMV).</p> <p><sup>2</sup> Sie zieht die Dienste eines spezialisierten Labors bei.</p>	<p>ten, fordern oft eine analoge Behandlung. Die Dienststelle übt ihre Zuständigkeit zur Zeit aufgrund des Beschluss betreffend die Anwendung der Bundesverordnung über den Schutz vor Störfällen vom 2. Juni 1993 (GS VS 814.101) aus.</p> <p>Absatz 1 legt den Grundsatz der Kontrolle durch die Dienststelle in Zusammenarbeit mit den anderen betroffenen Behörden fest, namentlich die Dienststelle für Umweltschutz, die Dienststelle für zivile Sicherheit und Militär als auch die SUVA und die anerkannten Fachorganisationen (siehe Liste unter Kommentar zu Artikel 5 Absatz 4 supra).</p> <p>Die Dienststelle handelt gegenüber den Unternehmen, denn sie sind es grundsätzlich, die bedeutende industrielle oder biologische Störfallrisiken generieren, welche übermässige Emissionen produzieren könnten.</p> <p>Die Dienststelle gewährleistet die Kontrolle und die Umsetzung der:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bundesverordnung über den Schutz vor Störfällen vom 27. Februar 1991(StFV - SR 814.012);</li> <li>- Bundesverordnung über den Umgang mit Organismen in geschlossenen Systemen vom 9. Mai 2012 (ESV – SR 814.912);</li> <li>- Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gefährdung durch Mikroorganismen vom 25. August 1999 (SAMV – RS 832.321).</li> </ul> <p>Siehe dazu ausserdem Artikel 5 Absatz 2 und Artikel 25 Absatz 1 in fine des vorliegenden Entwurfs.</p> <p>Absatz 2: nach dem Beispiel des Leistungsvertrages mit dem Institut romand santé au travail hat die Dienststelle die Experten des Kantonslabors Basel-Stadt hinzugezogen. Das Wallis zählt zurzeit rund 15 Unternehmen, welche in ihren Labors mit Mikroorganismen arbeiten. Die DDA gibt ihre Vormeinung ans Bundesamt für Umwelt, Wald und Landschaft und ans Bundesamt für Gesundheit weiter, welche dem betroffenen Labor die Gefahrenklasse zuordnen.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p><sup>3</sup> Die kantonale Kommission für den Schutz vor Störfällen und die Dienststelle geben bekannt, welche Aspekte in ihren Zuständigkeitsbereich fallen, insbesondere im Rahmen des Plangenehmigungsverfahrens.</p> <p><sup>4</sup> Die Dienststelle kann zu diesem Zweck sämtliche Massnahmen vorschreiben, die erfahrungsgemäss notwendig sind, die aufgrund des Stands der Technik angewendet werden können und die den Betriebsbedingungen des Unternehmens angepasst sind.</p> <p><sup>5</sup> Die Dienststelle ordnet alle notwendigen einstweiligen oder Vollstreckungsmassnahmen an. Wenn nötig beansprucht sie Dritte oder Zwangsvollstreckungsmassnahmen gemäss den vorliegenden Bestimmungen.</p> <p><sup>6</sup> Das Verfahren wird in einem Reglement geregelt.</p>	<p>Absatz 3 erinnert an einen allgemeinen Grundsatz, der sowohl im eidgenössischen Arbeitsgesetz sowie im Umweltschutzgesetz enthalten ist.</p> <p>Absatz 4: Es ist wichtig im Vorfeld potenzieller Risiken handeln zu können und das vor sämtlichen baulichen Massnahmen. Dies ist möglich dank dem Plangenehmigungsverfahren des ArG. Das präventive Handeln des Staats in diesem Bereich ist wirkungsvoller als repressive Massnahmen, die natürlich im bestätigten Problemfall greifen müssen.</p> <p>Absatz 5: Die Dienststelle verfügt die Zwangsmassnahmen gemäss den Grundsätzen des Verwaltungsrechts, namentlich die Ausführung durch Dritte, wenn der Fehlbare die vorgeschriebenen Massnahmen nicht umsetzt.</p> <p>Absatz 6: Der Staatsrat erlässt bei Bedarf die notwendigen Massnahmen zur Koordination der Tätigkeiten der verschiedenen Behörden. Der Beschluss betreffend die Anwendung der Verordnung über den Schutz vor Störfällen vom 2. Juni 1993 (GS VS 814.101), dessen Inhalt kürzlich aktualisiert wurde, wird angedeutet.</p>
<p><b>10. Unterkünfte und soziale Wohlfahrt</b></p> <p><b>Art. 22 Hausgemeinschaft</b> Die Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmern Kost und/oder Unterkunft gewähren, sind verpflichtet, für eine ausreichende Ernährung zu sorgen sowie eine angemessene und saubere Unterkunft für die Ruhezeit zur Verfügung zu stellen.</p> <p><b>Art. 23 Arbeiterdorf Arbeiterkantine</b> <sup>1</sup> Ist die Errichtung von Kantinen oder gemeinsamen Schlafunterkünften notwendig, sind die Einrichtungen so zu gestalten, dass sie den Arbeitern möglichst angemessene Wohn- und Aufent-</p>	<p><b>Art. 27 Unterkunft und soziale Wohlfahrt</b></p> <p><sup>1</sup> Alle Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmern Unterkunft und/oder Verpflegung gewähren, sind verpflichtet, für angemessene und saubere Unterkunft sowie gegebenenfalls für ausreichende Ernährung zu sorgen, unabhängig davon, ob sie dem eidgenössischen Arbeitsgesetz unterstehen oder nicht.</p> <p><sup>2</sup> Die Mindestanforderungen an die Unterkunft werden per Reglement festgelegt.</p> <p><sup>3</sup> Besondere Aufmerksamkeit ist der sozialmedizinischen Betreuung der Arbeitnehmer zu widmen, wenn diese an einem isolierten Ort untergebracht sind.</p>	<p><b>Art. 27 Unterkunft und soziale Wohlfahrt</b></p> <p>Absätze 1 und 2: Die Unterkunft kann dem Arbeitnehmer in unterschiedlicher Form zur Verfügung gestellt werden (Mietvertrag, Untermiete, gratis usw.). Unter einer sauberen und angemessenen Unterkunft versteht man eine, die den geltenden Hygieneregeln entspricht und die hinsichtlich Fläche und Sanitäreinrichtungen nicht überbelegt ist.</p> <p>Absatz 3: Personen, die an Orten untergebracht sind, die nur zu Fuss, per Auto oder Bahn zugänglich sind, müssen auf Verlangen freien Zugang zu einem Telefon oder zu medizinischer Versorgung haben. Ausserdem müssen diese die Möglichkeit haben, in ihrer Freizeit den Arbeitsort verlassen zu können.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p>haltsbedingungen sichern.</p> <p><sup>2</sup> Um eine würdige und gezielte Entfaltung der sich daselbst bildenden menschlichen Gemeinschaften zu gewährleisten, ist den religiösen Fragen und den sozialen, ärztlichen und kulturellen Problemen der Arbeiter besondere Aufmerksamkeit zu schenken.</p> <p><b>Art. 24</b> Unterkünfte</p> <p><sup>1</sup> Arbeitnehmer, die ausserhalb des Wohnortes der Arbeit obliegen, sowie Gastarbeiter, die nicht in Hausgemeinschaft oder in gemeinsamen Unterkünften wohnen, sollen die Möglichkeit haben, sich eine den Vorschriften der Hygiene und Sicherheit entsprechende Unterkunft zu verschaffen.</p> <p><sup>2</sup> Die Arbeitnehmer, welche die ihnen vom Arbeitgeber oder Bauherrn zur Verfügung gestellte Unterkunft nicht benutzen, sind gehalten sich eine solche zu besorgen, die den in Absatz 1 vorgesehenen Vorschriften entspricht.</p> <p><b>Art. 25</b> Ausführungsbestimmungen</p> <p>Der Staatsrat erlässt durch Verordnung die Ausführungsbestimmungen zu den Artikeln 22, 23 und 24.</p>	<p><sup>4</sup> Auf Anfrage der Dienststelle muss der Arbeitgeber den Beweis erbringen können, dass die genannten Bedingungen erfüllt sind, unter Androhung der Massnahmen und Sanktionen gemäss Artikel 63 bis 67 der vorliegenden Bestimmungen. Zudem ist die Dienststelle befugt, die Nutzung nicht konformer Räumlichkeiten zu verbieten.</p> <p><sup>5</sup> Die Dienststelle tauscht alle notwendigen Informationen im Zusammenhang mit den ausgeführten Kontrollen anderer kantonaler Dienststellen und der betroffenen Gemeinden aus.</p>	<p>Absatz 5: Dies trifft insbesondere für die Feuerpolizei, die Baupolizei, die Hygienebehörde und die Behörde für die Umsetzung des Gesetzes über die Beherbergung, die Bewirtung und den Kleinhandel mit alkoholischen Getränken vom 8. April 2004 (GGB – GS VS 935.3).</p> <p>Der Inhalt der aktuellen Artikel 23 und 24 sowie der Bestimmungen des Beschlusses betreffend Organisation der Arbeit und den Arbeitnehmerschutz auf grossen Bauplätzen vom 25. Juli 1973 (GS VS 822.101) und des Beschlusses betreffend Unterkunft der Arbeitnehmer vom 31. Dezember 1968 (GS VS 822.102) wird übernommen und im neuen Reglement zum vorliegenden Gesetz angepasst.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<b>KAPITEL III Kantonale Beschäftigungsinspektion und ständige Listen</b>	<b>Kapitel 3 Kantonale Beschäftigungsinspektion und ständige Listen</b>
	<p><b>Art. 28 Verweis</b></p> <p><sup>1</sup> Die Zuständigkeiten der kantonalen Beschäftigungsinspektion sind Gegenstand eines separaten Gesetzes.</p> <p><sup>2</sup> Die Führung ständiger Listen im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesen von vorqualifizierten Unternehmen und Leistungserbringern wird in einer Verordnung geregelt. Die bei den Kontrollen der kantonalen Beschäftigungsinspektion und der kantonalen Arbeitsinspektion eingeholten Informationen gelangen zur Aktualisierung der ständigen Listen zu deren Kenntnis.</p>	<p><b>Art. 28 Verweis</b></p> <p>Absatz 1: Der Artikel bezieht sich auf das Ausführungsgesetz zum Bundesgesetz über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für in die Schweiz entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen (EntsG) und zum Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (BGSA) vom 14. März 2007 (GS VS 823.1), dessen Revision ebenfalls vorgeschlagen wird. Dieser Tätigkeitsbereich, welcher 2007 an die Dienststelle angegliedert wurde, vervollständigt die Massnahmen zur Gewährleistung der Überwachung und des optimalen Schutzes des Arbeitsmarkts. Sämtliche durchgeführten Kontrollen geben den ständigen Listen der Unternehmen, die sich bei öffentlichen Ausschreibungen bewerben dürfen, ihre Berechtigung. Die ständigen Listen sind als Berufsregister im Sinne von Artikel 8b Absatz 2 der Verordnung über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 21. Mai 2003 (EntsV – SR 823.201) anerkannt.</p> <p>Absatz 2: diese Bestimmung wurde durch die Anwendung des Gesetzes über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und die Archivierung vom 9. Oktober 2008 (GIDA - GS VS 170.2) notwendig. Die ständigen Listen wurden gestützt auf Artikel 7 des Gesetzes betreffend den Beitritt des Kantons Wallis zur Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (GS VS 726.1) eingeführt. Die Modalitäten sind in der Verordnung betreffend die Führung ständiger Listen vom 11. Juni 2003 definiert (SR VS 726.101).</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p><b>Art. 10a des Reglements zum Ausführungsgesetz betreffend die entsandten Arbeitnehmer (EntsG) und die Schwarzarbeit (BGSA)</b></p> <p><b>Weitervergabe von Aufträgen und Solidarhaftung</b></p> <p><sup>1</sup> Die ständigen Listen hinsichtlich des Zugangs zum öffentlichen Beschaffungswesen sind als Berufsregister im Sinne des Artikels 8b Absatz 1 Buchstabe d der Verordnung über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anerkannt.</p> <p><sup>2</sup> Der Subunternehmer, der nicht in den ständigen Listen eingetragen ist, hat, unabhängig des Auftrags, seinem Angebot das entsprechende durch die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse erstellte Formular (B oder C), ausgefüllt und unterzeichnet mit den dazugehörigen aktuellen Bestätigungen, beizulegen. Er verpflichtet sich, die Bestimmungen betreffend den Arbeitnehmerschutz sowie die Arbeits- und Lohnbedingungen am Arbeitsausführungsort einzuhalten, es sei denn, er unterliege dem Gesamtarbeitsvertrag der entsprechenden Branche an seinem Geschäfts- oder Wohnsitz in der Schweiz, und mit mindestens der Bezahlung der Sozialabgaben in Ordnung zu sein.</p> <p><sup>3</sup> Die kantonalen Beschäftigungsinspektion und Arbeitsinspektion liefern zu den ständigen Listen die nötigen Daten für ihre Aktualisierung.</p> <p><sup>4</sup> Die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse kann, unabhängig des Auftrags, jedes weitere Mittel bestimmen, welches allen Unternehmen erlaubt, jederzeit den Nachweis zu er-</p>	<p><b>Art. 29 Weitervergabe von Aufträgen und Solidarhaftung</b></p> <p><sup>1</sup> Die ständigen Listen hinsichtlich des Zugangs zum öffentlichen Beschaffungswesen sind als Berufsregister im Sinne des Artikels 8b Absatz 1 Buchstabe d der Verordnung über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anerkannt.</p> <p><sup>2</sup> Der Subunternehmer, der nicht in den ständigen Listen eingetragen ist, hat, unabhängig des Auftrags, seinem Angebot das entsprechende durch die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse erstellte Formular (B oder C), ausgefüllt und unterzeichnet mit den erforderlichen aktuellen Bestätigungen, beizulegen. Er verpflichtet sich, die Bestimmungen betreffend den Arbeitnehmerschutz sowie die Arbeits- und Lohnbedingungen am Arbeitsausführungsort einzuhalten, es sei denn, er unterliege dem Gesamtarbeitsvertrag der entsprechenden Branche an seinem Geschäfts- oder Wohnsitz in der Schweiz, und mit mindestens der Bezahlung der Sozialabgaben in Ordnung zu sein.</p> <p><sup>3</sup> Die Dienststelle kann, unabhängig des Auftrags, jedes weitere Mittel bestimmen, welches allen Unternehmen erlaubt, jederzeit den Nachweis zu erbringen, dass sie und ihre Subunternehmer die Arbeits- und Lohnbedingungen, welchen sie unterstellt sind, einhalten. Sie ist ermächtigt, zu deren Kontrolle alle notwendigen Informationen zu erhalten und weiterzuleiten.</p> <p><sup>4</sup> Die Eintragung in den ständigen Listen derjenigen Unternehmen, die der Sorgfaltspflicht zuwider handeln, kann sistiert oder gestrichen werden.</p>	<p><b>Art. 29 Weitervergabe von Aufträgen und Solidarhaftung</b></p> <p>Der Inhalt von Artikel 10a des aktuellen Reglements wird aus normativen Gründen ins Gesetz überführt. Der Absatz 3 konnte gestrichen werden, weil er in Artikel 20 Absatz 2, zweiter Satz, des vorliegenden Gesetzesentwurfs eingefügt wurde (siehe oben).</p> <p>Die Schaffung einer formellen gesetzlichen Grundlage erlaubt den breiten Datenaustausch und die Publikation via Internet; dies im Hinblick auf eine breite Verbreitung der Koordinaten der vorqualifizierten Unternehmen, einerseits zur Teilnahme am öffentlichen Beschaffungswesen, aber auch um im privaten Markt einen Vorteil zu haben (namentlich als Subunternehmer, der anerkannt ist, die Arbeits- und Lohnbedingungen einzuhalten, was dem Erstunternehmer erlaubt, eine Vermutung zur Einhaltung seiner Sorgfaltspflicht geltend zu machen).</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p>bringen, dass sie und ihre Subunternehmer die Arbeits- und Lohnbedingungen, welchen sie unterstellt sind, einhalten.</p> <p><sup>5</sup> Die Eintragung in den ständigen Listen derjenigen Unternehmen, die der Sorgfaltspflicht zuwider handeln, kann sistiert oder gestrichen werden.</p>		
	<p><b>Kapitel IV Arbeitsbeziehungen</b></p>	<p><b>Kapitel 4 Arbeitsbeziehungen</b></p>
	<p><b>Art. 30 Förderung der Sozialpartnerschaft</b></p> <p><sup>1</sup> Die Dienststelle steht den Sozialpartnern zur Verfügung, namentlich für den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen (nachfolgend GAV), aber auch beim Erlass von Normalarbeitsverträgen (nachfolgend NAV) durch den Staatsrat.</p> <p><sup>2</sup> Sie achtet auf die Vermeidung von Differenzen bezüglich Arbeits- oder Lohnbedingungen.</p>	<p><b>Art. 30 Förderung der Sozialpartnerschaft</b></p> <p>Die guten Dienste der Dienststelle im Bereich Arbeitsbeziehungen werden hier wiederholt. Sie tragen zum Erhalt des Arbeitsfriedens im Kanton bei.</p>
	<p><b>Art. 31 Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen</b></p> <p>Der Staatsrat veröffentlicht die Beschlüsse zur Allgemeinverbindlicherklärung der Gesamtarbeitsverträge und bezeichnet die besonderen Kontrollorgane gemäss Artikel 6 des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von GAV.</p>	<p><b>Art. 31 Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen</b></p> <p>Dieser Artikel bezeichnet den Staatsrat als zuständige kantonale Behörde. Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die gesamte Branche. Die Normendichte verlangt eine Genehmigung durch den Staatsrat des Kantons Wallis.</p> <p>Als Anwendungsbestimmung der Begleitmassnahmen zum Freizügigkeitsabkommen ist dieser Artikel die Verbindung zu einem Teil der Tätigkeiten der Dienststelle, der im Ausführungsgesetz zum Bundesgesetz über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen und zum Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit vom 14. März 2007 definiert ist. Der Artikel definiert formell die Rolle der kantonalen tripartiten Kommission als Organ, das bei der erleichterten Allgemeinverbindlicherklärung mit der Überwachung des Arbeitsmarkts beauftragt ist.</p> <p>Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, die nicht von der</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
		<p>durch einen allgemeinverbindlich erklärten GAV eingesetzten paritätischen Berufskommission kontrolliert werden möchten, können verlangen, von einer anderen Institution kontrolliert zu werden, namentlich durch ein Sonderkontrollorgan. Seit Inkrafttreten der flankierenden Massnahmen kann eine Sonderkontrolle auch von den Sozialpartnern verlangt werden, wenn ein Unternehmen oder ein Arbeitnehmer die paritätische Kontrolle ablehnt.</p> <p>Durch die Bezeichnung des Staatsrats als zuständige Behörde für die Nominierung des Sonderkontrollorgans schliesst diese Bestimmung eine gesetzliche Lücke.</p> <p>Es ist absehbar, dass nur wenige Organisationen über die notwendigen Kompetenzen im Bereich Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen verfügen, um die Funktion des Kontrollorgans zu übernehmen. Angesichts der Erfahrung der Dienststelle in diesem Bereich kann sie diese Rolle übernehmen. Die Entschädigung der zusätzlichen Arbeitskräfte wird gemäss Bundesrecht gewährleistet, indem die Kosten für die Sonderkontrolle jener Partei belastet werden, die sie verlangt hat.</p>
	<p><b>Art. 32 Normalarbeitsverträge</b></p> <p><sup>1</sup> Der Staatsrat erlässt die Normalarbeitsverträge gemäss Artikel 359 ff., 360a und 360b des Schweizerischen Obligationenrechts.</p> <p><sup>2</sup> Die Dienststelle ist zuständig für das vorangehende Annahme- oder Änderungsverfahren.</p> <p><sup>3</sup> Die Dienststelle kann dem Staatsrat gemäss Artikel 359a Absatz 2 OR die Ernennung einer beratenden Kommission vorschlagen.</p>	<p><b>Art. 32 Normalarbeitsverträge</b></p> <p>Absatz 1: Dieser Artikel bezeichnet den Staatsrat als zuständige kantonale Behörde. Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen gelten für die gesamte Branche. Die Normendichte verlangt eine Genehmigung durch die Kantonsregierung.</p> <p>Absatz 3: Es gibt aktuell drei beratende Kommissionen, nämlich in den Bereichen von Ingenieur-, Architektur- und Planungsbüros, Luftseilbahnen, Sesselbahnen und Skiliften sowie Autotransportunternehmen.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p><b>Art. 33 Information und Dokumentation</b></p> <p>Die Dienststelle macht den Text der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge und der im Kanton geltenden Normalarbeitsverträge öffentlich verfügbar.</p>	<p><b>Art. 33 Information und Dokumentation</b></p> <p>Kein Kommentar.</p>
<b>13. Zivilrechtsstreitigkeiten</b>	<b>Kapitel V Zivilrechtsstreitigkeiten</b>	<b>Kapitel V Zivilrechtsstreitigkeiten</b>
	<p><b>Art. 34 Begriffserklärung</b></p> <p>Zivilrechtsstreitigkeiten im Sinne dieses Kapitels beziehen sich:</p> <p>a) auf Arbeitsverträge im Sinne des 10. Titels des OR;</p> <p>b) auf das Bundesgesetz über Arbeitsvermittlung und Personalverleih (Vermittlungsvertrag);</p> <p>c) auf Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz;</p> <p>d) auf das Bundesgesetz über die Information und die Mitsprache der Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz);</p> <p>e) auf Feststellungsklagen, die von den Parteien zu einem GAV gemäss Artikel 357b OR eingereicht werden;</p> <p>f) auf Klagen von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden zur Feststellung der Beachtung oder Missachtung eines Normalarbeitsvertrags gemäss Artikel 360a OR.</p>	<p><b>Art.34 Begriffserklärung</b></p> <p>Kein Kommentar.</p>
	<b>Abschnitt 1 Schlichtungsbehörde betreffend Arbeitsrecht</b>	<b>Abschnitt 1 Schlichtungsbehörde betreffend Arbeitsrecht</b>
<p><b>Art. 31 Schlichtung</b></p> <p><sup>1</sup> In Streitigkeiten, die unter Artikel 29 des vorliegenden Gesetzes fallen, und unter Vorbehalt der Zuständigkeit der Kantonalen Schlichtungskommission für Streitigkeiten nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung (Art. 32), wird der Schlichtungsversuch (Art. 201 Abs. 1 der Schweizerischen Zivilprozessordnung) durch einen Beamten der Dienststelle durchgeführt.</p> <p><sup>2</sup> Der Beamte der Dienststelle nimmt die übrigen Aufgaben wahr, die die Schwei-</p>	<p><b>Art. 35 Organisation</b></p> <p>In Fällen, die in die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts fallen, wird das Schlichtungsverfahren von einem Mitarbeitenden der Dienststelle durchgeführt.</p> <p><b>Art. 36 Sitz und Verfahren</b></p> <p><sup>1</sup> Die Schlichtungsbehörde hat ihren Sitz in Sitten. Sie kann beschliessen, ihre Sitzungen an einem beliebigen anderen Ort im Kanton abzuhalten.</p> <p><sup>2</sup> Die Tätigkeit der Schlichtungsbehörde wird durch die Artikel 197 ff. der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO) geregelt.</p> <p><sup>3</sup> Die Schlichtungsbehörde entscheidet über ihre Zuständigkeit (Art. 59</p>	<p><b>Art. 35 Organisation</b></p> <p>In Fällen, wo der Streitwert unter 2'000 Franken liegt, kann die Schlichtungsbehörde auch Beweisverfügungen erlassen.</p> <p><b>Art. 36 Sitz und Verfahren</b></p> <p>Das gibt der Behörde die notwendige Kulanz, um je nach den Bedürfnissen auch an anderen Ort ihre Sitzungen abzuhalten.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p>zerische Zivilprozessordnung der Schlichtungsbehörde vorbehält (Art. 210 Abs. 1 lit. c sowie 212 der Schweizerischen Zivilprozessordnung), und erteilt den Parteien Rechtsberatung.</p> <p><sup>3</sup> Der Beamte der Dienststelle, welcher als Schlichtungsbehörde amtiert (Abs. 1 und 2), kann anschliessend in derselben Streitigkeit nicht die Aufgabe eines Gerichtsschreibers des Arbeitsgerichts wahrnehmen.</p>	<p>ZPO) sowie über Gesuche um unentgeltliche Rechtspflege und über Beweismittel in den Fällen, in denen sie zum Urteilsvorschlag oder zum Entscheid zuständig ist (Art. 210 bzw. 212 ZPO).</p>	
	<p><b>Abschnitt 2 Kantonale Schlichtungskommission für Streitigkeiten nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung</b></p>	<p><b>Abschnitt 2 Kantonale Schlichtungskommission für Streitigkeiten nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung</b></p>
<p><b>Art. 32</b> Kantonale Schlichtungsstelle für Streitigkeiten nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung</p> <p><sup>1</sup> Für Streitigkeiten nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung ist eine Schlichtungskommission zuständig, die für das ganze Gebiet des Kantons die in den Artikeln 201, 210 Absatz 1 Buchstabe a sowie 212 der Schweizerischen Zivilprozessordnung vorgesehenen Aufgaben erfüllt.</p> <p><sup>2</sup> Sie hat ihren Sitz in Sitten; sie kann ihre Schlichtungsverhandlungen an jedem beliebigen Ort des Kantons abhalten.</p> <p><sup>3</sup> Der Staatsrat ernennt zu Beginn jeder Amtsperiode einen Präsidenten, zwei Präsidenten-Stellvertreter, die alle einen Universitätstitel der Rechtswissenschaft besitzen müssen, sowie zwölf Mitglieder der Kommission.</p> <p><sup>4</sup> Der Präsident oder ein Präsidenten-Stellvertreter und mindestens vier Mitglieder müssen deutscher Sprache sein.</p> <p><sup>5</sup> Die Kommission tagt in der Besetzung von fünf Mitgliedern, einem Präsident</p>	<p><b>Art. 37 Organisation</b></p> <p><sup>1</sup> Für Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz (GIG) ernennt der Staatsrat zu Beginn jeder Amtsperiode die 15 Mitglieder der kantonalen Schlichtungskommission.</p> <p><sup>2</sup> Die Kommission setzt sich wie folgt zusammen:</p> <p>a) 1 Präsident und 2 stellvertretende Präsidenten, die alle einen Universitätstitel der Rechtswissenschaften besitzen müssen;</p> <p>b) 12 weitere Mitglieder.</p> <p><sup>3</sup> Der Präsident oder ein stellvertretender Präsident und mindestens vier Mitglieder müssen deutscher Muttersprache sein.</p> <p><b>Art. 38 Sitz und Verfahren</b></p> <p><sup>1</sup> Die Kommission hat ihren Sitz in Sitten. Sie kann beschliessen, ihre Verhandlungen an einem anderen Ort im Kanton abzuhalten.</p> <p><sup>2</sup> Die Kommission tagt in der Besetzung von fünf Mitgliedern, darunter ein Präsident oder ein stellvertretender Präsident und vier nicht ständige Mitglieder in paritätischer Vertretung (Art. 200 Abs. 2 ZPO).</p> <p><sup>3</sup> Die Kommission kann ihrem Präsidenten oder stellvertretenden Präsidenten die Kompetenz delegieren, Untersuchungsentscheide zu fällen oder Beweismittel aufzunehmen.</p>	<p><b>Art. 37 Organisation</b></p> <p>Kein Kommentar.</p> <p><b>Art. 38 Sitz und Verfahren</b></p> <p>Kein Kommentar.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p>oder einem Präsidenten-Stellvertreter sowie vier nicht ständigen Mitgliedern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite (Art. 200 Abs. 2 der Schweizerischen Zivilprozessordnung).</p> <p><sup>6</sup> Die Kommission kann ihrem Präsidenten oder Präsidenten-Stellvertreter die Kompetenz delegieren, Instruktionsentscheide zu treffen oder Beweismittel aufzunehmen.</p> <p><sup>7</sup> Das Sekretariat und die Gerichtskanzlei werden von der zuständigen Dienststelle gewährleistet.</p> <p><sup>8</sup> Betreffend den Ausstand sind die Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung sinngemäss anwendbar.</p>		
	<b>Abschnitt 3 Arbeitsgericht</b>	<b>Abschnitt 3 Arbeitsgericht</b>
<p><b>Art. 30 b) Organisation</b></p> <p><sup>1</sup> Der Staatsrat ernennt zu Beginn jeder Amtsperiode die Mitglieder des Arbeitsgerichtes.</p> <p><sup>2</sup> Das Arbeitsgericht setzt sich aus einem Präsidenten und zwei Präsidenten-Stellvertretern, die alle einen Universitätstitel der Rechtswissenschaft besitzen müssen, aus je einem Beisitzer der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie je drei Ersatzpersonen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammen. Es wird von Schreibern, die grundsätzlich einen Universitätstitel der Rechtswissenschaft besitzen, verbeiständet.</p> <p><sup>3</sup> Mindestens ein Präsident und ein Beisitzer jeder Funktion ist deutscher Muttersprache.</p> <p><sup>4</sup> Das Arbeitsgericht tagt rechtsgültig in Dreierbesetzung mit Beteiligung des Präsidenten oder dessen Stellvertreters und kann mehrere Abteilungen bilden.</p>	<p><b>Art. 39 Organisation</b></p> <p><sup>1</sup> Für die Beurteilung von Zivilrechtsstreitigkeiten im Sinne dieses Kapitels wird ein nicht ständiges Arbeitsgericht für das ganze Kantonsgebiet geschaffen.</p> <p><sup>2</sup> Der Staatsrat ernennt zu Beginn jeder Amtsperiode die Mitglieder des Arbeitsgerichts. Dieses setzt sich wie folgt zusammen:</p> <p>a) vier Präsidenten, darunter ein Doyen, die grundsätzlich alle im Besitz eines Anwaltpatents sind. Personen mit einer abgeschlossenen Universitätsausbildung sind wählbar, vorausgesetzt, sie können eine genügende praktische Erfahrung ausweisen;</p> <p>b) acht Beisitzer, die paritätisch die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite vertreten.</p> <p><sup>3</sup> Mindestens ein Präsident und ein Beisitzer jeder Funktion müssen deutscher Muttersprache sein.</p> <p><sup>4</sup> Wenn die Präsidenten oder die anderen Mitglieder nicht tagen können, kann der Staatsrat bei Bedarf jederzeit vorübergehende Ersatzrichter ernennen.</p> <p><sup>5</sup> Das Arbeitsgericht wird von Gerichtsschreibern mit einer abgeschlossenen juristischen Universitätsbildung assistiert.</p>	<p><b>Art. 39 Organisation</b></p> <p>Bis anhin setzte sich das Arbeitsgericht aus drei Präsidenten zusammen, zwei aus dem französischsprachigen und einer aus dem deutschsprachigen Wallis. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es, da es sich um nebenamtliche Richter handelt, die ihr Amt neben ihrer üblichen Berufstätigkeit ausüben, günstig wäre, einen zweiten Präsidenten für das Oberwallis zu haben, damit mehr Sitzungen organisiert werden können. Ausserdem kann dadurch vermieden werden, den Staatsrat bei jeder Ablehnung zu bemühen. Aus diesem Grund wird vorgeschlagen, diesen Vorschlag anzunehmen. Da es sich um ein nicht ständiges Gericht handelt, hat die Bezeichnung eines zusätzlichen Präsidenten keine finanziellen Auswirkungen.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p>Der Staatsrat kann notfalls und zu jeder Zeit eigens hierfür bestimmte Richter ernennen, wenn der Präsident, die Präsidenten-Stellvertreter oder andere Mitglieder nicht tagen können.</p> <p><sup>5</sup> Eine Kammer kann ihrem Präsidenten die Kompetenz delegieren, Instruktionsentscheide zu treffen oder Beweismittel aufzunehmen.</p> <p><sup>6</sup> Das Sekretariat und die Gerichtskanzlei werden von der zuständigen Dienststelle gewährleistet.</p> <p><sup>7</sup> Betreffend den Ausstand sind die Bestimmungen der Schweizerischen Zivilprozessordnung sinngemäss anwendbar.</p>	<p><b>Art. 40 Sitz und Verfahren</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsgericht hat seinen Sitz in Sitten.</p> <p><sup>2</sup> Für französischsprachige Angelegenheiten tagt es in Sitten, für deutschsprachige in Visp. Es kann ausserdem beschliessen, an einem anderen Ort im Wallis zu tagen.</p> <p><sup>3</sup> Das Arbeitsgericht tagt rechtsgültig in Dreierbesetzung unter Beteiligung eines Präsidenten und zwei Beisitzern, welche paritätisch die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite vertreten.</p> <p><sup>4</sup> Der Gerichtspräsident hat die Kompetenz, Beweisverfügungen zu erlassen, superprovisorische oder provisorische Entscheide zu fällen und eine Angelegenheit zu untersuchen.</p> <p><sup>5</sup> Die Beratungen des Gerichts sind nicht öffentlich (Art. 54 Abs. 2 ZPO).</p>	<p><b>Art. 40 Sitz und Verfahren</b></p> <p>Absatz 4: Die superprovisorischen und vorsorglichen Massnahmen werden in Artikel 261-269 ZPO geregelt. Gemäss diesen Bestimmungen ist das Gericht dafür zuständig. Angesichts der Tatsache, dass es sich um ein nicht ständiges Gericht handelt, ist es oftmals schwierig, dass die Richter innert kurzer Frist zusammenkommen. Folglich ist es unerlässlich, eine Delegation der Kompetenz an einen Präsidenten oder stellvertretenden Präsidenten vorzusehen.</p> <p>Gemäss Artikel 155 kann die Beweisabnahme an eines oder mehrere Gerichtsmitglieder delegiert werden. Einem Teil der Rechtslehre zufolge<sup>12</sup>, <i>«bezeichnet dieser Artikel streng genommen die Beweisabnahme, in anderen Worten, das praktische Vorgehen oder die Verwaltung, nicht aber den Grundsatz. Dies scheint zu bedeuten, dass die beratende Einheit als Ganzes entscheiden muss, welche Beweise zugelassen werden und folglich, dass der delegierte Richter nicht auf Eigeninitiative einen Beweis ablehnen kann aufgrund einer vorgezogenen Beurteilung, beispielsweise, weil er sich seine Meinung bereits gebildet hat. Ein solcher Entscheid sollte kollegial erfolgen. Einen einseitigen Entscheid des delegierten Richters sollte das Gericht nachträglich im Plenum bestätigen (oder nicht). Auch hier ist zu erwarten, dass die kantonale Handhabung unter Berücksichtigung der einheimischen Traditionen abweicht, zumal die Delegation, welche die ZPO der beratenden Einheit nach Gutdünken ermöglicht, nach altem Recht uneinheitlich gehandhabt wurde.»</i></p> <p>Eine andere Meinung<sup>13</sup> besagt, dass es in die Zuständigkeit des kantonalen Rechts fällt, durch organisatorische Bestimmungen festzulegen, ob das Gericht als Ganzes oder ein Untersuchungsrichter berechtigt sei, die Beweisverfügung zu erlassen<sup>14</sup>.</p> <p>Wenn das Gericht hingegen aus mehreren Richtern besteht, kann die Beweisabnahme an ein (oder meh-</p>

<sup>12</sup> Philippe Schweizer, Code de procédure civile commenté, ad art. 155 no 3

<sup>13</sup> Hofmann / Lüscher, Le code de procédure civile, S. 82

<sup>14</sup> Jacques Haldy, La nouvelle procédure civile suisse, S. 56-57

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
		rere) Gerichtsmglieder delegiert werden.
	<p><b>Art. 41 Zuständigkeit</b></p> <p>Die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts beschränkt sich auf Streitfälle mit einem Streitwert gemäss Artikel 243 Absatz 1 der Schweizerischen Zivilprozessordnung. Es gibt keine Streitwertgrenze für Streitfälle nach dem Gleichstellungsgesetz als auch für alle Feststellungsklagen sowie alle Klagen zur Gültigerklärung von Konventionalstrafen.</p>	
	<p><b>Art. 42 Prozesskosten</b></p> <p><sup>1</sup> Beruflich qualifizierte Vertreter haben Anrecht auf eine Entschädigung. Diese wird ohne Berücksichtigung des Streitwerts in Form einer Pauschalentschädigung von bis zu 4'000.00 Franken aufgrund der Komplexität der Angelegenheit und der erbrachten Leistung festgelegt.</p> <p><sup>2</sup> Die Auslagen werden aufgrund der tatsächlichen Kosten erstattet.</p> <p><sup>3</sup> Im Übrigen gelten analog die Bestimmungen des Gesetzes betreffend den Tarif der Kosten und Entschädigungen vor Gerichts- oder Verwaltungsbehörden (GTar).</p>	<p><b>Art. 42 Prozesskosten</b></p> <p><b>Nach altem Recht</b>, d.h. vor Inkrafttreten der ZPO (2011), verfügte die kantonale Gesetzgebung: «Aus Billigkeitsgründen kann das Gericht der ganz oder teilweise obsiegenden Partei eine Entschädigung zusprechen.» Aufgrund dieser Sonderbestimmung wurde befunden, dass der Richter bei der Festlegung der Entschädigung an keinen Tarif gebunden sei, namentlich nicht an das Gesetz betreffend den Tarif der Kosten und Entschädigungen vor Gerichts- oder Verwaltungsbehörden (siehe Art. 1 Abs. 3). Das Gericht entschied folglich nur nach Billigkeit und erachtete, dass der Gesetzgeber willentlich eine Lücke im Gesetz belassen habe. Die Billigkeit sollte es dem Richter ermöglichen, einen möglichst angemessenen Entscheid zu fällen, d. h., den jeweiligen Fall optimal einzuschätzen. Die Billigkeit sollte es ermöglichen, in jedem Einzelfall alle entscheidenden Umstände objektiv zu berücksichtigen, eine objektive Feststellung und ein Abwägen der vorhandenen Interessen.<sup>15</sup> In den Augen des Gesetzgebers ergaben sich die zu berücksichtigenden Elemente unter anderem aus dem Verfahrensausgang, der Finanzlage der Parteien und ihrem Verhalten vor und während des Verfahrens.<sup>16</sup> Wenn das Arbeitsgericht des Kantons Wallis Parteientschädigungen zusprach, zeigte es sich folglich sehr restriktiv. Es liess sich von der Idee leiten, dass die Gefahr bei Arbeitsrechtsstreitigkeiten mit Kosten rechnen zu müssen, möglichst tief gehalten</p>

<sup>15</sup> H.M. Riemer, Die Einleitungsartikel des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Bern 1987, S. 65; vgl. auch Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, ZGB-Mayer Maly, Basel 1996, Art. 4, S. 52ff

<sup>16</sup> Bulletin des séances du Grand Conseil du Canton du Valais, session ordinaire de février 1995, p. 430

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
		<p>werden sollte, damit niemand davon abgehalten würde, aufgrund der Befürchtung bei einer Niederlage der Gegenpartei die Verfahrenskosten bezahlen zu müssen, den Richter anzurufen (SARB-Rechtsprechung 4/2000 Nr. 168).</p> <p><b>Nach 2011</b>  Mit Inkrafttreten der ZPO wurde der Artikel des kArG abgeschafft. Die Frage wird fortan durch die Artikel 95 ff. ZPO geregelt. Gemäss Artikel 105 Absatz 2 ZPO legt das Gericht die Entschädigung gemäss dem Tarif fest, und Artikel 96 ZPO führt aus, dass die Kantone den Tarif festlegen.</p> <p>Gemäss Artikel 95 Absatz 3 ZPO gehören zur Parteientschädigung namentlich:</p> <p>a) der Ersatz notwendiger Auslagen: Das sind die Kosten für Reise, Telefon, Versand und Kopien. Die Richter beurteilen die Notwendigkeit dieser Auslagen. Für allgemeine Auslagen, die bei jedem Verfahren entstehen, kann im kantonalen Recht oder nach richterlichem Ermessen eine Pauschale vorgesehen werden, insofern sie nicht bereits in den nach Tarif vorgesehenen Beträgen als Entschädigung einer berufsmässigen Vertretung eingeschlossen ist, was für geringe allgemeine Bürokosten oftmals der Fall ist.<sup>17</sup></p> <p>b) die Kosten einer berufsmässigen Vertretung: Das sind im Wesentlichen die Anwaltskosten. Weder der Richter noch das kantonale Recht könnten die Deckung der tatsächlich von einer Partei vereinbarten und den üblichen Regeln entsprechenden Anwaltskosten ausschliessen mit der Begründung, die Partei hätte allein klagen oder eine andere, günstigere berufsmässige Vertretung benutzen können. Andererseits könnten die Kantone, unter Bedacht der Zugänglichkeit zur Rechtsprechung in Fällen mit sehr tiefem Streitwert, die Höchstgrenze für Anwaltskosten, die in Form einer Entschädigung bezahlt werden, festsetzen.<sup>18</sup></p>

<sup>17</sup> Denis Tappy, Code de procédure civile commenté, ad art. 95, n° 23-25

<sup>18</sup> Denis Tappy, op cit., ad art. 95, n° 26-31

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
		<p>Man kann heute davon ausgehen, dass der Streitwert bei 40 % der Fälle, von denen das Arbeitsgericht Kenntnis erhält, unter 10 000 Franken liegt. Bei rund 25 % der Fälle liegt der Streitwert zwischen 10 000 und 20 000 Franken. Ebenso zwischen 20 000 und 30 000 Franken. Der restliche Anteil betrifft Streitwerte über 30 000 Franken, wodurch diese Fälle infolge des Streitwerts unzulässig werden.</p> <p>Durch den Vorbehalt der analogen Anwendung der Bestimmungen des GTar wird auf die allgemeinen Bestimmungen verwiesen, welche die Festlegung der Honorare erläutern (Art. 27 Abs.1 GTar).</p> <p>Für Streitfälle nach dem Gleichstellungsgesetz werden keine Gerichtskosten gesprochen (Art. 113 Abs. 2 Bst. d ZPO).</p> <p>Der Ausschluss von Parteientschädigungen bei Schlichtungsverfahren gilt für alle Angelegenheiten und ist absolut. Auch im Rahmen eines Urteilsvorschlages gemäss Artikels 210 oder eines Urteils gemäss Artikel 212 ZPO können keine Parteientschädigungen gesprochen werden.<sup>19</sup></p>
	<b>Abschnitt 4 Gemeinsame Bestimmungen</b>	<b>Abschnitt 4 Gemeinsame Bestimmungen</b>
<p><b>Art. 29</b> Arbeitsgericht: a) Grundsätze</p> <p><sup>1</sup> Zur Beurteilung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, die einen Streitwert von 30'000 Franken nicht übersteigen und von denjenigen nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung wird, für das ganze Gebiet des Kantons, ein nicht ständiges Arbeitsgericht eingerichtet.</p> <p><sup>2</sup> Das Arbeitsgericht ist ebenfalls zuständig für Feststellungsklagen die, im Sinne von Artikel 357b des Obligationenrechts, von den Vertragsparteien eines Gesamtarbeitsvertrages eingereicht werden.</p>	<p><b>Art. 43</b> Gerichtskanzlei und Sekretariat</p> <p><sup>1</sup> Die Dienststelle führt die Gerichtskanzlei des Arbeitsgerichts, der Schlichtungsbehörde betreffend Arbeitsrecht sowie der kantonalen Schlichtungskommission für Streitfälle nach dem Gleichstellungsgesetz.</p> <p><sup>2</sup> Die Dienststelle ist ausserdem ständige Anlaufstelle für Auskünfte zum Arbeitsrecht.</p>	<p><b>Art. 43</b> Gerichtskanzlei und Sekretariat</p> <p>Bei der Revision vom 11. Februar 2009 im Hinblick auf die Einführung der neuen ZPO wurde der Grundsatz eines nicht ständigen Arbeitsgerichts sowie dessen Zuständigkeit durch den kantonalen Gesetzgeber bestätigt. Namentlich wurde die Tatsache berücksichtigt, dass das Verfahren, wie es in der Praxis geführt wird, seit vielen Jahren eine aussergerichtliche Regelung und mit vertretbaren Kosten in rund 70 % der Streitfälle ermöglicht, was wohl schweizweit einen Rekord darstellt. Ausserdem wurde das Interesse berücksichtigt, eine administrative Verbindung mit der Dienststelle zu erhalten, die, aufgrund ihrer allgemeinen rechtlichen Beratungstätigkeit, bereits im</p>

<sup>19</sup> Denis Tappy, Code de procédure civile commenté, ad art. 113, no 1-10

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
		Vorfeld dazu beitragen kann, die Entstehung von Konflikten zu vermeiden <sup>20</sup> . Der Staatsrat stützte sich schliesslich auf eine rechtliche Expertise, welche garantierte, dass die aktuelle Organisation des Arbeitsgerichts mit einigen Anpassungen weitgehend bestätigt werden könne <sup>21</sup> .
<p><b>Art. 33</b> Unabhängigkeit</p> <p>Das Arbeitsgericht, die Kantonale Schlichtungskommission für Streitigkeiten nach dem Bundesgesetz für Gleichstellung, deren Sekretariat und Gerichtsschreiberei sind unabhängig.</p>	<p><b>Art. 44</b> Unabhängigkeit</p> <p><sup>1</sup> Die Schlichtungsbehörde, das Arbeitsgericht und die kantonale Schlichtungskommission für Streitfälle nach dem Gleichstellungsgesetz, ihr Sekretariat und ihre Gerichtskanzlei sind unabhängig.</p> <p><sup>2</sup> Der Mitarbeiter der Dienststelle, der den Schlichtungsversuch geführt hat, kann in der gleichen Angelegenheit nicht als Gerichtsschreiber des Arbeitsgerichts tätig sein.</p>	<p><b>Art. 44</b> Unabhängigkeit</p> <p>Trotz der organisatorischen Eigenständigkeit des Kantons, muss unterstrichen werden, dass die ZPO nicht verlangt, dass die Schlichtungsbehörde eine richterliche Behörde sei. Ausser bei Ansprüchen nach dem GIG (Art. 200, Abs. 2 ZPO) stellt die ZPO keine Ansprüche an die Parität der Schlichtungsbehörde für Streitigkeiten betreffend Arbeitsrecht. Es kann sich folglich um eine der Verwaltung angegliederte Behörde handeln, sofern sie materiell und physisch von dieser unabhängig ist<sup>22</sup>. Wie das Bundesgericht schon bei mehreren Gelegenheiten betont hat, ist diese Handlungsweise mit den Anforderungen von Artikel 6 EMRK vereinbar<sup>23</sup>, solange die Schlichtungsbehörde keine materiellen Instruktionen von der Verwaltung erhält. Der Experte Thomas Geiser hat jedoch empfohlen, diesen Artikel ins kantonale Gesetz aufzunehmen.<sup>24</sup></p>
<p><b>Art. 34a</b> Verfahrenssprache</p> <p><sup>1</sup> Die Schriften sowie die mündlichen oder schriftlichen Interventionen der Parteien oder deren Beauftragter können auf deutsch oder französisch gemacht werden.</p> <p><sup>2</sup> Das Arbeitsgericht und die Kantonale Schlichtungskommission für Streitigkeiten nach dem Bundesgesetz über die</p>	<p><b>Art. 45</b> Verfahrenssprache</p> <p><sup>1</sup> Das Verfahren wird in einer der beiden kantonalen Amtssprachen geführt (Art. 129 ZPO).</p> <p><sup>2</sup> Die Schlichtungsbehörde, das Arbeitsgericht und die kantonale Kommission für Streitfälle nach dem Gleichstellungsgesetz eröffnen ihre Mitteilungen, Entscheide oder Urteile in der gemeinsamen Sprache der Parteien, sofern dies Deutsch oder Französisch ist.</p>	<p><b>Art. 45</b> Verfahrenssprache</p> <p>Die Kantone mit mehreren Amtssprachen müssen deren Gebrauch im Verfahren regeln (Art. 129 ZPO).</p>

<sup>20</sup> Au sujet de cette tâche de conseil : cf. Message du Conseil Fédéral, FF 2006, p. 6938

<sup>21</sup> Thomas Geiser, Gutachten i.S. Organisation der Arbeitsgerichte im Kanton Wallis, Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht, mars 2008

Cf. commentaire de Patricia Dietschy, Les conflits de travail en procédure civile suisse, p. 345 ; 352-353

<sup>22</sup> Message du Conseil Fédéral, FF 2006 p. 6396

<sup>23</sup> Arrêt du TF du 10 janvier 2002 (4P.272/2001) ; ATF 119 Ia 81 ; Arrêt du TF du 26 février 2001 (4P.261/2000)

<sup>24</sup> Thomas Geiser, Gutachten i. S. Organisation der Arbeitsgerichte im Kanton Wallis, März 2008

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p>Gleichstellung eröffnen ihre Mitteilungen, Entscheide oder Urteile in der gemeinsamen Sprache der Parteien, sofern es sich um die deutsche oder französische Sprache handelt. Mangels gemeinsamer Sprache hat die Sprache des Arbeitnehmers Vorrang, sofern es sich um eine der beiden Amtssprachen handelt. In den übrigen Fällen entscheidet das Gericht oder die Kommission.</p>	<p><sup>3</sup> Mangels gemeinsamer Sprache hat die Sprache des Arbeitnehmers Vorrang, sofern es sich um eine der beiden Amtssprachen handelt.  <sup>4</sup> In den übrigen Fällen entscheiden die oben genannten Behörden.</p>	
<p><b>Art. 34c Vertragliche Vertretung</b>  Die gewerbsmässig qualifizierten Vertreter sind befugt, die Parteien vor den besonderen Miet- und Arbeitsgerichtsbehörden zu vertreten</p>	<p><b>Art. 46 Berufsmässige Vertretung</b>  Beruflich qualifizierte Vertreter, die im Namen eines Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberverbands handeln, sind befugt, die Parteien vor den besonderen Behörden in Angelegenheiten zum Arbeitsvertrag zu vertreten (Art. 68 Abs. 2 Bst. d ZPO).</p>	<p><b>Art. 46 Berufsmässige Vertretung</b>  Die Parteien müssen persönlich erscheinen (Art. 204 Abs. 2 ZPO). Dies bedeutet hingegen, dass die Vertretung normalerweise ausgeschlossen ist, was nach bisherigem Recht ausdrücklich vorgesehen war (Art. 31 Abs. 2 akArG). Dadurch will der Gesetzgeber die Erfolgsaussichten der Schlichtung verbessern, indem den direkt betroffenen Personen die Möglichkeit zu einer Diskussion geboten wird. Die Parteien können sich jedoch von einem Rechtsbeistand oder einer Vertrauensperson begleiten lassen (Art. 204 Abs. 2 ZPO). Es handelt sich um eine Neuerung im Vergleich zum alten Recht, das nur die Verbeiständung durch einen berufsmässigen Beauftragten oder einen Vertreter einer anerkannten Vereinigung für die Interessen der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber vorsah (Art. 31 Abs. 1a akArG). Das Spektrum der Personen, welche den Parteien beistehen können, wird dadurch deutlich grösser. Es muss jedoch betont werden, dass sich der Beistand im Hintergrund halten muss: Die Parteien müssen sich in erster Linie selbst ausdrücken.  Die ZPO sieht keine Ausnahme vor zum Recht, sich in einem Verfahren vertreten zu lassen. Die Regel gilt für alle Verfahrensphasen, auch für die Schlichtungsphase. Man muss unterscheiden:  a) die <b>nicht berufsmässige Vertretung</b> (Art. 68 Abs. 1 ZPO): jede «Vertrauensperson» kann eine andere Person vor Gericht vertreten. Es handelt sich im Wesentlichen um eine Vertretung durch Familienmitglieder, Freunde, um jemandem einen Dienst zu erwei-</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
		<p>sen. Eine solche Vertretung darf weder direkt noch indirekt entgolten werden.<sup>25</sup></p> <p>b) die <b>berufsmässige Vertretung</b> (Art. 68 Abs. 2 ZPO): nur ein <b>Anwalt</b> kann die Parteien in allen Verfahren vertreten. Gemäss Buchstabe d dieser Bestimmung sind nur <b>beruflich qualifizierte Vertreter</b> berechtigt, die Parteien vor Arbeitsgerichten berufsmässig zu vertreten, <u>wenn das kantonale Recht dies vorsieht</u>. In vielen Kantonen und auch im Wallis gibt es kein Anwaltsmonopol im Arbeitsrecht. Der Ausdruck bezieht sich auf Vertreter der Sozialpartner, entweder der Gewerkschaften oder der Arbeitgeberverbände.</p> <p><b>Vor der Schlichtungsbehörde</b> ist grundsätzlich nur der <u>Beistand</u> eines Rechtsberaters oder einer Vertrauensperson zugelassen (Art. 204 Abs. 2 ZPO), da die Parteien persönlich erscheinen müssen (Art. 204 Abs. 1 ZPO). Die <u>Vertretung</u> erfolgt nur unter den Annahmen von Artikel 204 Absatz 3 ZPO, wenn das Gericht eine Partei vom persönlichen Erscheinen <u>dispensiert</u>.<sup>26</sup></p>
<p><b>Art. 34b</b> Fristenberechnung</p> <p>Das Gesetz über die Rechtspflege ist für die Fristenberechnung anwendbar.</p>	<p><b>Art. 47</b> Fristwahrung</p> <p>Das Gesetz über die Rechtspflege ist für die Fristenberechnung anwendbar.</p>	<p><b>Art. 47</b> Fristwahrung</p> <p>Siehe Artikel 37 des Gesetzes über die Rechtspflege (RPfG) und Artikel 142 Absatz 3 ZPO. Der Stillstand der Fristen gilt nicht für Schlichtungsverfahren.</p>
<p><b>Art. 34</b> Entschädigung</p> <p>Die Entschädigungen an die Mitglieder des Arbeitsgerichtes und der Kantonalen Schlichtungskommission für Streitigkeiten nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung werden mit Beschluss des Staatsrates festgesetzt.</p>	<p><b>Art. 48</b> Entschädigungen</p> <p>Die Entschädigungen an die Mitglieder des Arbeitsgerichts und der kantonalen Schlichtungskommission für Streitigkeiten nach dem Gleichstellungsgesetz werden mit Beschluss des Staatsrates festgelegt.</p>	<p><b>Art. 48</b> Entschädigungen</p> <p>Diese Bestimmung ist im Beschluss betreffend die Entschädigungen an die Mitglieder des Arbeitsgerichtes und der Kantonalen Schlichtungskommission für Streitigkeiten nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung vom 16. Februar 2011 (GS VS 822.103) verankert.</p>

<sup>25</sup> Hofmann / Lüscher, op cit. p. 52

<sup>26</sup> François Bohnet, Code de procédure civile commenté, ad art. 204, no 2-19

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p><b>14. Kantonales Einigungsamt</b></p>	<p><b>Kapitel VI Kollektive Streitigkeiten</b></p>	<p><b>Kapitel VI Kollektive Streitigkeiten</b></p>
<p><b>Art. 35 Kantonales Einigungsamt</b></p> <p><sup>1</sup> Um Kollektivstreitigkeiten schlichten zu können, wird ein kantonales Einigungsamt geschaffen. Dieses Amt umfasst:</p> <p>a) als ständige Mitglieder: den Präsidenten, je zwei Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft sowie fünf Ersatzmänner. Sie werden vom Staatsrat für die Amtsperiode gewählt;</p> <p>b) als nicht ständige Mitglieder: je einen oder zwei Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervertreter, die von den beteiligten Parteien, in gleicher Zahl, für jede Kollektivstreitigkeit vorgeschlagen werden.</p> <p><sup>2</sup> Die an einer Kollektivstreitigkeit beteiligten Parteien werden vom Sekretariat eingeladen, innert Wochenfrist drei Kandidaten vorzuschlagen. Je nach Wichtigkeit des Konfliktes ernennt der Staatsrat einen bis zwei der von Parteien vorgeschlagenen Kandidaten als nicht ständige Mitglieder des Einigungsamtes. Die Ernennung erlischt mit der Beilegung des Streitfalles.</p> <p><sup>3</sup> Das Sekretariat wird von der zuständigen Dienststelle versehen.</p>	<p><b>Art. 49 Zuständigkeit</b></p> <p><sup>1</sup> Das Kantonale Einigungsamt (KEA) hat die Aufgabe, kollektive Arbeitsstreitigkeiten zu regeln (Schlichtung) und in Angelegenheiten zu entscheiden (Schiedsspruch), wenn es von den Parteien dazu ermächtigt wurde.</p> <p><sup>2</sup> Als kollektive Arbeitsstreitigkeiten gelten Differenzen zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder ihren Verbänden einerseits und den Gewerkschaften oder Arbeitnehmerverbänden andererseits betreffend die Arbeitsbedingungen, Massenentlassungen, die Ausarbeitung, Anwendung und Interpretation eines Gesamtarbeitsvertrags.</p> <p><sup>3</sup> Das KEA ist nicht zuständig, wenn eine Partei nachweist, dass der Gesamtarbeitsvertrag zwischen den Parteien ein Schlichtungs- oder schiedsrichterliches Organ bestimmt, vorausgesetzt, dass dieses Organ konstituiert wurde und dass es innert nützlicher Frist handelt.</p> <p><sup>4</sup> Die Dienststelle besorgt das Sekretariat des KEA. Sie bietet einen präventiven Auskunftsdienst für juristische Fragen an.</p>	<p><b>Art. 49 Zuständigkeit</b></p> <p>Der Begriff des kantonalen Einigungsamtes gründet auf Artikel 30 des Bundesgesetzes betreffend die Arbeit in den Fabriken vom 18. Juni 1914 (SR 821.41), der wie folgt lautet: «<i>Behufs Vermittlung von Kollektivstreitigkeiten zwischen Fabrikhabern und Arbeitern über das Arbeitsverhältnis sowie über die Auslegung und Ausführung von Gesamtarbeits- oder Normalarbeitsverträgen werden von den Kantonen, unter Berücksichtigung der in den Industrien bestehenden Bedürfnisse, ständige Einigungsstellen errichtet.</i>»</p> <p>Die meisten Bestimmungen dieses alten Gesetzes wurden aufgehoben, ausser den Artikeln zu den Kollektivstreitigkeiten (Art. 30 bis 35). Diese wurden 1914 angenommen und bilden heute noch die gesetzliche Grundlage, welche die Kantone beauftragt, Einigungsstellen zu schaffen, die mit der Beilegung kollektiver Arbeitsstreitigkeiten beauftragt sind.</p> <p>Im Unterschied zur eidgenössischen Einigungsstelle handelt es sich auf kantonaler Ebene um ständige Organe. Gemäss Artikel 30 haben nahezu alle Kantone die in Artikel 35 vorgesehene Möglichkeit genutzt und ihre Schlichtungsstellen befugt, Streitigkeiten auch in Unternehmen beizulegen, die nicht dem Bundesgesetz betreffend die Arbeit in den Fabriken unterstehen. Die kantonalen Einigungsstellen haben daher eine allgemeine Zuständigkeit, die es ihnen ermöglicht, bei allen Kollektivstreitigkeiten innerhalb der Kantonsgrenzen einzugreifen.<sup>27</sup></p> <p>Im Wesentlichen übernehmen die neuen Bestimmungen die bisher geltenden Grundsätze, führen dabei aber eine klarere Struktur ein, übernehmen Präzisierungen, die sich aus der Praxis ergeben haben sowie formelle Korrekturen. Sie bestätigen na-</p>

<sup>27</sup> Nombre de commentaires sont inspirés de l'article «Evaluation de l'approche de la conciliation et de l'arbitrage dans le domaine des conflits collectifs, par Marie-Gisèle Danthe, in Panorama en droit du travail n° 35, pp. 591-611

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
		<p>mentlich die Anrufung der Dienststelle im Vorfeld, wie es bereits der Fall ist, für eine rasche und einfache Beilegung von Streitigkeiten, insbesondere durch einen Schlichtungsversuch. Eine wichtige Änderung ergibt sich im Bereich Schiedsgerichtbarkeit aus der Anpassung an das interkantonale Konkordat über die Schiedsgerichtbarkeit vom 27. März 1969 (KSG).</p> <p>Das KEA ist jedoch nicht zuständig, wenn die Streitigkeit in die Zuständigkeit eines durch eidgenössisches Recht begründeten Schlichtungs- oder Schiedsorgans fällt. Es ist auch nicht zuständig, wenn eine Partei nachweist, dass ein Gesamtarbeitsvertrag zwischen den Parteien ein Schlichtungs- oder schiedsrichterliches Organ bestimmt, vorausgesetzt, dass dieses Organ konstituiert wurde und dass es innert nützlicher Frist handelt. Das KEA ist auch nicht ermächtigt, Streitigkeiten zwischen dem Staat oder den Gemeinden und ihren Angestellten zu behandeln. Wie die eidgenössische Einigungsstelle hat das KEA nur eine subsidiäre Zuständigkeit.</p> <p>In der Praxis muss sich der Anwalt bewusst sein, dass die Anrufung des KEA keine gesetzlichen Fristen unterbricht. Er muss folglich darauf achten, die Rechte seines oder seiner Mandanten vor anderen Instanzen zu wahren, so dass beispielsweise allfällige Einsprache-, zivilrechtliche oder strafrechtliche Klagefristen eingehalten werden oder dass ein Massenentlassungsverfahren weiterläuft. Insofern das KEA keine Entscheidungskompetenz hat, muss der Anwalt auch erwägen, ob andere Verfahren (Zivil- oder Strafrecht) die Interessen seines oder seiner Mandanten wahren. Der Vertreter wird veranlasst sein, diese Grundsätze in den verschiedenen Situationen anzuwenden, in denen eine Kollektivstreitigkeit entsteht, das heisst, bei Massenentlassungen, Funktionsstörung des Unternehmens, Anfrage um Interpretation/Anwendung eines Kollektivarbeitsvertrags, Anfrage für einen Sozialplan, Streik oder Aussperrung, beispielsweise.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p><b>Abschnitt 1 Einigungsamt</b></p> <p><b>Art. 50 Zusammensetzung</b></p> <p><sup>1</sup> Zur Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten wird ein kantonales Einigungsamt (im Folgenden: KEA) geschaffen. Dieses umfasst:</p> <p>a) <b>zehn ständige Mitglieder</b>, welcher der Staatsrat zu Beginn jeder Amtsperiode ernennt, nämlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zwei Präsidenten, darunter ein Doyen;</li> <li>- acht Beisitzer zur paritätischen Vertretung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite;</li> </ul> <p>b) <b>vier nicht ständige Mitglieder</b>, welche die beteiligten Parteien vorschlagen und der Staatsrat ernennt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zwei Arbeitgebervertreter</li> <li>- zwei Arbeitnehmervertreter</li> </ul> <p><sup>2</sup> Die Präsidenten müssen grundsätzlich im Besitz eines Anwaltpatents sein. Personen mit einer abgeschlossenen juristischen Universitätsbildung sind wählbar, vorausgesetzt sie können eine genügende praktische Erfahrung ausweisen.</p> <p><sup>3</sup> Unter den ständigen Mitgliedern müssen mindestens ein Präsident und zwei Beisitzer jeder Funktion deutscher Muttersprache sein.</p> <p><sup>4</sup> Das KEA tagt rechtsgültig in Fünferbesetzung mit einem Präsidenten, zwei ständigen und zwei nicht ständigen Beisitzern, die paritätisch die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite vertreten. Die Funktion der nicht ständigen Mitglieder endet mit der Einigung oder dem Schiedsspruch.</p> <p><sup>5</sup> Bei Ablehnung kann der Staatsrat einen oder mehrere Suppleanten ernennen.</p>	<p><b>Abschnitt 1 Einigungsamt</b></p> <p><b>Art. 50 Zusammensetzung</b></p> <p>Die paritätische Zusammensetzung des KEA, das zehn Mitglieder vorschlägt, die ihre Unterstützung aus verschiedenen Wirtschaftssektoren beitragen können, wird als angemessen erachtet. Einer der Präsidenten tagt mit zwei der acht vom Staatsrat ernannten Beisitzer sowie mit zwei nicht ständigen Beisitzern, wobei jede Partei aufgefordert wird, ihren Beisitzer zu bestimmen.</p>
<p><b>Art. 36</b></p> <p><sup>1</sup> Das Einigungsamt wird durch das Sekretariat einberufen. Das Einigungsamt oder das Sekretariat können von Amtes wegen oder auf Begehren von Beteiligten oder von Behörden tätig werden.</p> <p><sup>2</sup> Die Vertretung ist ausgeschlossen. Die Parteien können sich durch berufsmässige Auftragnehmer oder durch Vertreter eines anerkannten Verbandes der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer verbeistän-</p>	<p><b>Art. 51 Einigungsverfahren</b></p>	<p><b>Art. 51 Einigungsverfahren</b></p> <p>Die Notwendigkeit einer raschen Konfliktregelung drängt sich auf, damit sich eine Situation nicht verschlimmert oder die Diskussionen sich verschärfen. Das Verfahren, um auf eine Schlichtung hinzuwirken, charakterisiert sich durch die Erscheinungspflicht der Parteien, die Vertraulichkeit, die Raschheit und die Unentgeltlichkeit.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p>den lassen.</p> <p><sup>3</sup> Gesuche sind mit einer kurzen Begründung beim Sekretariat des Einigungsamtes schriftlich einzureichen. Es ist von den Gesuchstellern zu unterzeichnen. Die Gegenpartei wird von diesem Gesuch sofort in Kenntnis gesetzt. Vor der Einberufung des Einigungsamtes kann das Sekretariat, wenn es ihm zweckdienlich erscheint, oder wenn es darum er sucht wird, von sich aus bereits eine Einigung versuchen. Zwischen der Hinterlegung des Gesuches und der Sitzung des Einigungsamtes sollten nicht mehr als 60 Tage verstreichen.</p>	<p><sup>1</sup> Das KEA greift von Amtes wegen ein oder auf ein schriftlich begründetes Gesuch einer der Parteien einer Kollektivstreitigkeit hin. Das Gesuch muss das Rechtsbegehren enthalten.</p> <p><sup>2</sup> Vor der förmlichen Einberufung des KEA bietet die Dienststelle ihre Dienste für einen Schlichtungsversuch an.</p> <p><sup>3</sup> Bei einer Einigung unterzeichnen die Parteien und die Dienststelle ein Protokoll. Wird keine Einigung erreicht, werden die Parteien vom KEA vorgeladen.</p> <p><sup>4</sup> Der Präsident kann zu diesem Zeitpunkt versuchen, allein eine vorzeitige Einigung zwischen den Parteien zu erreichen. Zu diesem Zweck lädt er die Parteien zu einer informellen Diskussion. Bei einer Einigung unterzeichnen die beiden Parteien und der Präsident das Protokoll. Wird keine Einigung gefunden, werden die Parteien vom KEA vorgeladen, und das Verfahren wird fortgesetzt.</p> <p><sup>5</sup> Wird beim KEA ein Gesuch eingereicht, informiert das Sekretariat die Gegenpartei über dessen Inhalt und erteilt ihr eine kurze Frist zur Stellungnahme.</p>	<p>Absatz 1: das KEA wird durch einen schriftlichen und begründeten Antrag einer Partei oder durch den Staatsrat angerufen. Es kann auch von Amtes wegen eingreifen. Im Notfall kann das KEA bei einer Kollektivstreitigkeit telefonisch, gefolgt von einer schriftlichen Bestätigung per Fax oder Brief, angerufen werden.</p> <p>Absatz 4: Sobald eine Angelegenheit formell vor das KEA gebracht wurde, setzt der Präsident innert kurzer Frist eine präsidientielle Sitzung an. Diese erste Sitzung, die fortan gesetzlich verankert ist, hat das Ziel, die Ansichten der Parteien aufzunehmen und eine rasche Schlichtung zu versuchen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass dank diesem Vorgehen Konflikte oftmals effizient geregelt werden können, oder dass es die Aufnahme direkter Verhandlungen zwischen den Parteien ermöglicht.</p> <p>Absatz 5: Mangels Einvernehmen bei der Präsidentsitzung konstituiert der Sekretär das KEA, organisiert den Schriftenwechsel und innert kurzer Frist eine Sitzung.</p> <p>Der neue Artikel 55 besagt, dass die Parteien verpflichtet sind, persönlich bei den Sitzungen zu erscheinen. Dies ist wesentlich für das gemeinsame Abwägen von Lösungen, und jeder Schlichtungsversuch des KEA benötigt die aktive Beteiligung der Parteien.</p>
<p><b>Art. 37 Zuständigkeiten</b></p> <p>Das Kantonale Einigungsamt hat folgende Befugnisse:</p> <p>a) Es vermittelt in Kollektivstreitigkeiten, welche durch die gegensätzlichen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber entstehen können, in bezug auf die Arbeitsbedingungen sowie auf die Aus-</p>	<p><b>Art. 52 Sitzung</b></p> <p><sup>1</sup> Das KEA hört die Parteien gemeinsam oder getrennt an und untersucht die Angelegenheit.</p>	<p><b>Art. 52 Sitzung</b></p> <p>Absatz 1: Das KEA kann namentlich die Herausgabe sämtlicher Beweismittel verlangen, Zeugen oder Experten einvernehmen, eine Inspektion vor Ort durchführen oder andere Untersuchungsmassnahmen anordnen, die es als notwendig erachtet. Es entscheidet, welche Unterlagen den Parteien mit deren Einverständnis kommuniziert werden (siehe</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p>legung und den Vollzug der Gesamt- und Normalarbeitsverträge.</p> <p>b) Es schreitet ein bei Nichteinigung in Kollektivstreitigkeiten und gibt seine Schlussfolgerungen den Parteien bekannt. Diese verfügen über eine Frist von 15 Tagen, um sie anzunehmen. Bei Nichtannahme werden die Schlussfolgerungen im kantonalen Amtsblatt veröffentlicht.</p> <p>c) Auf Ersuchen der Parteien entscheidet es in Kollektivstreitigkeiten durch Schiedsspruch, der für die Parteien verbindlich ist.</p> <p><b>Art. 38 Abwesenheit einer Partei</b></p> <p>Ist eine der Parteien bei den Verhandlungen abwesend, wird die anwesende Partei vom Einigungsamt angehört. Dieses stützt seine Schlussfolgerungen auf die vorgebrachten Sachverhalte und veranlasst die Veröffentlichung im Amtsblatt.</p> <p><b>Art. 39 Unabhängigkeit in der Beurteilung</b></p> <p>Das Einigungsamt ist an die Anträge der Parteien nicht gebunden.</p>	<p><sup>2</sup> Das KEA kann nur rechtsgültig verhandeln, wenn alle Mitglieder anwesend sind. Es fällt seine Entscheidungen unter Ausschluss der Öffentlichkeit mit Stimmenmehrheit.</p> <p><sup>3</sup> Bei einer Einigung wird diese in einem Protokoll festgehalten, das von beiden Parteien, dem Präsidenten und dem Sekretär unterzeichnet wird.</p> <p><sup>4</sup> Wird keine Einigung gefunden, richtet das KEA seinen Schlichtungsvorschlag an die Parteien und setzt ihnen eine Frist zur Stellungnahme. Die Stellungnahmen werden der jeweiligen Gegenpartei mitgeteilt.</p> <p><sup>5</sup> Wird der Vorschlag von einer oder von beiden Parteien abgelehnt oder bleibt eine Partei der Verhandlung fern, kann das KEA, nachdem es der oder den Parteien eine Frist zur Stellungnahme gesetzt hat, die Veröffentlichung des Sachverhalts unter Angabe der angeführten Begründungen und seiner Entscheidung im kantonalen Amtsblatt veranlassen.</p>	<p>Art. 54 Abs. 2 infra).</p> <p>Absatz 2: die Vertraulichkeit trägt zu einem angenehmen Klima bei und erleichtert die gütliche Einigung. Aus diesem Grund finden die Diskussionen im Allgemeinen unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt und die Amtsmitglieder unterstehen der Schweigepflicht (Art. 56 infra).</p> <p>Absatz 4: Diese Empfehlung gründet auf den Elementen, die aus dem gesamten Dossier hervorgehen, und berücksichtigt die wirtschaftlich machbaren Bedingungen der Branche und des entsprechenden Unternehmens. Der Vorschlag ist jedoch nicht obligatorisch, denn im Schlichtungsverfahren hat das KEA keine Entscheidungsbefugnis im strengen Sinne. Wenn der Vorschlag des Amts von den beiden Parteien angenommen wird, nimmt das KEA dies entsprechend Absatz 3 zur Kenntnis.</p> <p>Absatz 5: während das Verfahren im Allgemeinen vertraulich bleibt, setzen sich die Parteien der Gefahr einer Offizialisierung der Situation und ihrer Verantwortung im Scheitern der Schlichtung aus. Das KEA verfügt hiermit über ein konkretes Druckmittel, um die Parteien zu einer Einigung zu bringen. Es handelt sich jedoch nur um eine moralische Sanktion. Ausserdem wird diese vom KEA nur ausnahmsweise genutzt und darf nur als letztes Mittel dienen. Es versteht sich von selbst, dass die Veröffentlichung auf das Image und den Ruf des Arbeitgebers oder einer Gewerkschaft im Kanton unerwünschte Auswirkungen haben kann. Hingegen wirkt sich eine solche Sanktion nur gering bis gar nicht auf das Image oder den Ruf eines Unternehmens oder einer Unternehmensleitung im Ausland aus, wodurch die Tragweite der Sanktion relativiert wird.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p><b>Abschnitt 2 Schiedsinstanz</b></p>	<p><b>Abschnitt 2 Schiedsinstanz</b></p>
	<p><b>Art. 53 Zuständigkeit</b></p> <p>Das KEA kann von den Parteien einer Kollektivstreitigkeit als Schiedsinstanz berufen werden, wenn diese beschliessen, die Angelegenheit durch einen bindenden Schiedsspruch beizulegen.</p> <p><b>Art. 54 Zusammensetzung</b></p> <p><sup>1</sup> Das Schiedsgericht setzt sich aus drei Schiedsrichtern zusammen, nämlich aus dem Präsidenten oder einem stellvertretenden Präsidenten und zwei Schiedsrichtern, welche die beiden Parteien unter den Beisitzern bestimmen.</p> <p><sup>2</sup> Unterlässt es eine Partei, ihren Schiedsrichter innerhalb der angesetzten Frist zu bestimmen, wird dieser gemäss den Bestimmungen des interkantonalen Konkordats über die Schiedsgerichtsbarkeit ernannt.</p> <p><sup>3</sup> Die Parteien können die schiedsrichterliche Entscheidung durch den Präsidenten allein verlangen.</p> <p><sup>4</sup> Der Sekretär ist als Gerichtsschreiber tätig. Er kann spezialisierten Mitarbeiter der Dienststelle beiziehen.</p> <p><b>Art. 55 Kosten</b></p> <p><sup>1</sup> Das Schiedsgericht wird vom Staat entlohnt.</p> <p><sup>2</sup> Die weiteren Kosten gehen zu Lasten der Parteien. Die Aufteilung wird vom Gericht festgelegt. Das Schiedsgericht kann einen Vorschuss für die voraussichtlichen Verfahrenskosten verfügen und die Durchführung des Verfahrens von dessen Leistung abhängig machen.</p> <p><sup>3</sup> Leistet eine Partei den von ihr verlangten Vorschuss nicht, so kann die andere Partei die gesamten Kosten vorschliessen oder auf das Schiedsverfahren verzichten. In diesem Fall sind die Parteien nicht mehr an das Schlichtungsabkommen für das Streitverhältnis gebunden.</p>	<p><b>Art. 53 bis 55</b></p> <p>Das Schiedsverfahren untersteht den Bestimmungen des Konkordats über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. März 1969 und führt zu einem Schiedsspruch, der begründet sein muss. Da das KEA eine staatliche Institution ist, die gesetzlich beauftragt ist, kollektive Arbeitsstreitigkeiten zu regeln, wurden besondere Bestimmungen zu den Schiedsrichtern und Entschädigungen vorgesehen.</p> <p>Die Parteien können einen Schiedsspruch nur durch den Präsidenten verlangen.</p> <p>Das Schiedsverfahren unterscheidet sich von der Schlichtung in zwei grundlegenden Punkten: Einerseits basiert es nur auf dem Willen der Parteien. Andererseits führt es zu einem <u>bindenden Schiedsspruch</u>, während die Schlichtung zu einer moralischen Sanktion, der Veröffentlichung, führen kann.</p> <p>Beim schiedsrichterlichen Verfahren kann der von einer Partei beauftragte Anwalt die Angelegenheit nicht allein vor das KEA bringen, da dieses auf dem Willen beider Parteien basiert, sich einem schiedsrichterlichen Urteil zu unterziehen. Die beiden Parteien müssen folglich einverstanden sein, ihre Streitigkeit einem solchen Verfahren zu unterziehen und müssen ihren Willen in einer schiedsrichterlichen Vereinbarung schriftlich festhalten. Eine solche Anfrage kann jederzeit erfolgen, sofern die Streitigkeit gemäss Artikel 5 des interkantonalen Konkordats über die Schiedsgerichtsbarkeit für ein schiedsrichterliches Verfahren zulässig ist. Das Verfahren wird den Bestimmungen des Konkordats unterstellt, vorbehalten sind Sonderregelungen gemäss Artikeln 56 bis 58 des vorliegenden Entwurfs. Das KEA hat Entscheidungskompetenz. Das schiedsrichterliche Verfahren ermöglicht es, ein bindendes Urteil zu erreichen, das die Streitigkeit beilegt und dem sich die Parteien unterziehen müssen.</p> <p>Das KEA anstelle eines privaten Schiedsgerichts zuzuziehen hat zudem Vorteile im Bereich der Kos-</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
		ten, denn die Entlohnung des Schiedsgerichts wird vom Staat getragen. Bei dieser Art von Verfahren sind Zwangsmassnahmen verboten, sobald sich das KEA der Angelegenheit annimmt und so lange es sein Urteil nicht abgegeben hat. Diese Verpflichtung gilt für beide Parteien.
	<b>Abschnitt 3 Gemeinsame Bestimmungen</b>	<b>Abschnitt 3 Gemeinsame Bestimmungen</b>
<p><b>Art. 36</b></p> <p><sup>4</sup> Alle aus irgendeinem Grunde vorgeladenen Personen sind unter Straffolge von 500 bis 2000 Franken, ausgesprochen durch die Dienststelle, verpflichtet, zu erscheinen und alle zur Sache gehörenden Auskünfte zu erteilen. Fälle höherer Gewalt sind vorbehalten.</p>	<p><b>Art. 56 Mitwirkungspflicht</b></p> <p><sup>1</sup> Der Sekretär trägt alle notwendigen Informationen und Dokumente zusammen, damit das KEA seine Aufgaben erfüllen kann.</p> <p><sup>2</sup> Die beteiligten Parteien sind verpflichtet, dem Sekretär alle verlangten Informationen und Dokumente zu übergeben unter Bussandrohung bis zu 5'000 Franken. Die Busse wird von der Dienststelle ausgesprochen.</p>	<p><b>Art. 56 Mitwirkungspflicht</b></p> <p>Kein Kommentar.</p>
	<p><b>Art. 57 Erscheinungspflicht</b></p> <p>Alle vorgeladenen Personen sind unter Androhung von Ordnungsbussen von 500 bis 2'000 Franken verpflichtet, zu erscheinen und alle sachdienlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bussen werden von der Dienststelle ausgesprochen. Vorbehalten sind Fälle höherer Gewalt.</p>	<p><b>Art. 57 Erscheinungspflicht</b></p> <p>Kein Kommentar.</p>
	<p><b>Art. 58 Amtsgeheimnis</b></p> <p>Die Mitglieder des Amts sind über alle Informationen und Dokumente, von denen sie durch die Verhandlungen des KEA Kenntnis erlangt haben sowie über dessen Entscheide zur Verschwiegenheit verpflichtet.</p>	<p><b>Art. 58 Amtsgeheimis</b></p> <p>Kein Kommentar.</p>
<p><b>Art. 40 Streik und Aussperrung</b></p> <p><sup>1</sup> Solange das Verfahren vor dem kantonalen Einigungsamt zur Beilegung eines Arbeitskonfliktes wie in diesem Gesetze vorgesehen, nicht durchgeführt ist, sind die teilweise oder gänzliche Arbeitsniederlegung und jeder öffentliche Streikaufruf an das Volk sowie jede Aussperrung verboten. Die Fehlbaren werden mit Bussen von 100 Franken bis 10 000 Franken belegt. Die Strafe wird durch</p>	<p><b>Art. 59 Streik und Aussperrung</b></p> <p><sup>1</sup> Solange die Parteien das KEA nicht in Anspruch genommen haben, sind die teilweise oder gänzliche Arbeitsniederlegung und jeder öffentliche Streikaufruf sowie Aussperrungen unter Androhung von Bussen von 100 bis 10 000 Franken verboten. Die Bussen werden von der Dienststelle ausgesprochen.</p> <p><sup>2</sup> Gegen Herausgeber und Drucker von Aufrufen können die gleichen Strafen verhängt werden.</p>	<p><b>Art. 59 Streik und Aussperrung</b></p> <p>Das Verfahren vor dem KEA zeichnet sich durch die Verpflichtung aus, die Friedenspflicht zu erhalten. Es ist den Parteien verboten, Zwangsmassnahmen zu treffen, sobald sich das KEA der Angelegenheit annimmt und so lange das Verfahren nicht abgeschlossen ist oder das Amt sein Urteil abgegeben hat. Solche Massnahmen sind namentlich Streik oder Aussperrung der Arbeitnehmer. Hingegen bleiben während des Verfahrens Kollektiventlassung aus wirtschaftlichen Gründen und sofortige Vertragsauflö-</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p>das Einigungsamt ausgesprochen.  <sup>2</sup> Gegen Herausgeber und Drucker der Aufrufe können die gleichen Strafen verhängt werden.</p>		<p>sung aus berechtigten Gründen möglich. Wer verbotene Zwangsmassnahmen anstiftet oder anordnet, ist mit einer Busse bis 10 000 Franken strafbar.</p>
<p><b>Art. 41 Entschädigung</b>  <sup>1</sup> Das Verfahren vor dem Einigungsamt ist kostenlos. Die Kosten gehen zu Lasten des Staates.   <sup>2</sup> Die Mitglieder werden gemäss Ansätzen, die vom Staatsrat festgelegt werden, entschädigt.</p>	<p><b>Art. 60 Unentgeltlichkeit des Verfahrens</b>  <sup>1</sup> Das Verfahren vor dem KEA ist kostenlos.  <sup>2</sup> Es werden keine Entschädigungen zugesprochen. Jedoch können bei leichtsinnigem oder unaufrichtigem Vorgehen der schuldigen Partei Kosten und Entschädigungen auferlegt werden.</p> <p><b>Art. 61 Entschädigung</b>  Die Mitglieder des KEA erhalten eine Entschädigung. Dabei wird der Beschluss betreffend die Entschädigungen an die Mitglieder des Arbeitsgerichtes und der Kantonalen Schlichtungskommission für Streitigkeiten nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung analog angewendet<sup>28</sup>.</p>	<p><b>Art. 60 Unentgeltlichkeit des Verfahrens</b>  Kein Kommentar.</p> <p><b>Art. 61 Entschädigung</b>  Kein Kommentar.</p>
	<p><b>Art. 62 Ergänzendes Recht</b>  Die Regeln der Schweizerischen Zivilprozessordnung sind analog anzuwenden, sofern sie den Bestimmungen des vorliegenden Kapitels nicht widersprechen.</p>	<p><b>Art. 62 Ergänzendes Recht</b>  Kein Kommentar.</p>
<p><b>15. Freie Einigungsstelle</b></p>		
<p><b>Art. 42 Freie Einigungsstelle</b>  <sup>1</sup> Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer desselben Berufszweiges können gemeinsam eine freie Einigungsstelle errichten, die ihnen gegenüber das kantonale Einigungsamt ersetzt.  <sup>2</sup> Sie kann sich nach Belieben organisieren und Schiedssprüche fällen. Diese sind dem Sekretariat des kantonalen Einigungsamtes mitzuteilen.</p>		<p>Diese Institution kann aufgehoben werden, da sie, Irrtum vorbehalten, seit der Annahme des Gesetzes 1966 nie umgesetzt worden ist.</p>

<sup>28</sup> GS VS 822.103

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p><b>Kapitel VII Kosten, Massnahmen, Rechtsweg und Sanktionen</b></p>	<p><b>Kapitel VII Kosten, Massnahmen, Rechtsweg und Sanktionen</b></p>
	<p><b>Art. 63 Kosten</b></p> <p><sup>1</sup> Die Dienststelle ist befugt, für die Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben, insbesondere für ihre Kontrollaufgaben, Kosten zu erheben, welche Gebühren und Auslagen ausmachen.</p> <p><sup>2</sup> Der Kostentarif wird im Reglement entsprechend den effektiven Kosten festgesetzt.</p> <p><sup>3</sup> Vorbehalten bleibt Artikel 63, bezüglich dessen das Gesetz über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege anwendbar ist.</p>	<p><b>Art. 63 Kosten</b></p> <p>Die Bestimmung unterscheidet zwischen Realakten, für welche eine gesetzliche Grundlage benötigt wird, die die Kostenerhebung ermöglicht, und Rechtsakten (Entscheide und administrative Massnahmen), für welche die sachspezifischen Bestimmungen des VVRG gelten, die auf das GTar verweisen.</p> <p>Die Dienststelle muss die Kosten für Kontrollen verrechnen können, welche zur Identifikation von Fehlern geführt haben, oder wenn sie bei einem Unternehmen wiederholt eingreifen muss, bis dieses die gesetzlichen Anforderungen erfüllt und zwar einerseits zur Abschreckung und andererseits aus wirtschaftlichen Gründen. Dies betrifft im Wesentlichen die Aufgaben, die unter Anwendung des eidgenössischen ArG ausgeführt werden (z. B. Art. 49 Abs. 3) sowie spezifische kantonale Aufgaben wie die Kontrolle der Unterkunft für Arbeitnehmer und das Ausstellen der Baumaschinenführerausweise. Die Aufgaben, die zum Vollzug des UVG ausgeführt werden, sind nicht betroffen, denn die DAA wird für diese Tätigkeit schon von der Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) entschädigt. Gemäss Auskunft des SECO regelt das eidgenössische ArG zu dieser Frage nichts; es spricht jedoch nichts dagegen, dass die Kantone eine Entschädigung verlangen oder die Kosten verrechnen.</p> <p>Die Kosten umfassen die Entschädigung der Behörde und die Auslagen. Die Entschädigung ist die Gebühr, welche als Gegenleistung für das Tätigwerden der Verwaltungsbehörde erhoben wird. Sie deckt das Verfassen der Entscheide und die besonderen Leistungen der Mitarbeiter (Sitzungen, Ortsschauen, Rechtsgutachten, Schreiben ausserhalb des Verfahrens, ausserordentliche technische Berichte usw.). Die Auslagen entsprechen den tatsächlichen Aufwendungen für das Verfahren (Reisekosten, Bestel-</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
		lung von Spezialdokumenten usw.).
<p><b>Art. 18 Anzeigen</b></p> <p>Anzeigen betreffend Missachtung von Bestimmungen des Arbeitsgesetzes, einer Ausführungsbestimmung oder einer amtlichen Verfügung sind bei der Dienststelle einzureichen.</p>	<p><b>Art. 64 Anzeigen</b></p> <p>Beschwerden oder Anzeigen betreffend Missachtung des eidgenössischen Arbeitsgesetzes, einer Ausführungsbestimmung oder einer amtlichen Verfügung sind an die Dienststelle zu richten.</p>	<p><b>Art. 64 Anzeigen</b></p> <p>Artikel 54 des eidgenössischen Arbeitsgesetzes besagt, dass die zuständige Behörde verpflichtet ist, Anzeigen wegen Nichtbefolgen des Gesetzes, einer Verordnung oder einer Verfügung zu prüfen und, falls sie begründet sind, gemäss den Artikeln 51 bis 53 zu verfahren.</p>
<p><b>Art. 17 Verwaltungsmassnahmen</b></p> <p>Die in den Artikeln 52 und 53 des Arbeitsgesetzes vorgesehenen Verwaltungsmassnahmen werden durch die Dienststelle angeordnet.</p>	<p><b>Art. 65 Entscheide und Verwaltungsmassnahmen</b></p> <p><sup>1</sup> Die von der eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebung gemäss dem Anwendungsbereich des vorliegenden Gesetzes vorgesehenen Entscheide und Verwaltungsmassnahmen werden von der Dienststelle gefällt bzw. getroffen.</p> <p><sup>2</sup> Das Verfahren richtet sich nach den Bestimmungen des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege.</p>	<p><b>Art. 65 Entscheide und Verwaltungsmassnahmen</b></p> <p>Es wird an das anwendbare Bundesrecht (Art. 50 bis 53 ArG und Art. 86 Abs. 2 UVG) und an die Zuständigkeit, die zurzeit in Artikel 17 des kantonalen Arbeitsgesetzes geregelt ist, erinnert. Es versteht sich von selbst, dass die unter Anwendung der Bundesgesetze zur Ausführung der Kontrollen zuständige Behörde auch berechtigt ist, Entscheide zu fällen, die sich im Vollzug aufdrängen.</p>
	<p><b>Art. 66 Beizug Dritter</b></p> <p><sup>1</sup> Falls notwendig, kann die Dienststelle auf Kosten des betroffenen Betriebs für das Zusammenstellen von Unterlagen, für die Ausarbeitung von Vorschlägen oder Expertisen Dritte beauftragen, sofern das Gesetz dies vorsieht.</p> <p><sup>2</sup> Diese Notwendigkeit ist insbesondere in folgenden Fällen gegeben:</p> <p>a) bei unmittelbarer Gefahr;</p> <p>b) wenn trotz erfolgloser Mahnung der Dienststelle die Unterlagen immer noch unvollständig sind oder den Anforderungen nicht genügen.</p> <p><b>Art. 67 Verwaltungszwang</b></p> <p><sup>1</sup> Zeigt die Kontrolle einen unrechtmässigen Zustand auf, erlässt die Dienststelle die notwendigen Massnahmen unter Einräumung angemessener Fristen. Leistet der Betrieb diesen Massnahmen trotz Mahnung keine Folge, werden sie auf Kosten des Betriebs von Amtes wegen vollstreckt.</p> <p><sup>2</sup> Besteht aber eine ernste Gefahr für das Leben oder die Gesundheit der Arbeitnehmer, trifft die Dienststelle unmittelbar die notwendigen Massnahmen. Bei einer Gefahr informiert sie die betroffenen Perso-</p>	<p><b>Art. 66 und 67</b></p> <p>Diese Bestimmungen nennen die allgemein anwendbaren Grundsätze des Verwaltungsrechts im Bereich der Zwangsmassnahmen, wenn ein Bürger oder ein Störenfried, der von der zuständigen Behörde vorschriftsmässig in Kenntnis gesetzt wurde, die von der Behörde vorgeschriebenen Massnahmen nicht ausführt. Sie nehmen die Artikel 37 bis 39 VVRG auf. Die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Verhütung von Unfällen und industriellen Risiken sind die wichtigsten Anwendungsbereiche dieser Artikel.</p> <p>Drei Situationen werden angeführt: die Notwendigkeit (Art. 64 Abs. 2 Bst. a und b), der unrechtmässige Zustand, der aber keine unmittelbare Gefahr bedeutet (Art. 65 Abs. 1), und die ernste Gefahr (Art. 65 Abs. 2), die Gegenstand vorsorglicher Massnahmen sein kann (Art. 28a VVRG).</p> <p>Direkte Zwangsmassnahmen durch die Polizei bleiben natürlich vorbehalten, beispielsweise wenn ein</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p>nen und die zuständigen Behörden innert kürzester Frist darüber.</p> <p><sup>3</sup> Die Kantonspolizei ist die zuständige Behörde für das Ergreifen von Verwaltungszwangsmassnahmen gemäss Artikel 68 der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Artikel 52 des eidgenössischen Arbeitsgesetzes.</p> <p><sup>4</sup> Die Dienststelle oder die Suva können für die Anwendung eines Zwangsmittels sowie bei höherer Gewalt das Einschreiten der Kantonspolizei verlangen.</p>	<p>Arbeitgeber den Mitarbeitenden der Dienststelle den Zugang zu seinen Räumlichkeiten verweigert.</p> <p>Bei einer Gefährdung des Lebens oder der Gesundheit der Arbeitnehmenden ist die Dienststelle berechtigt, die für die Überwachung der entsprechenden Tätigkeiten verantwortlichen Behörden zu informieren, insbesondere die Gemeinden und die DIHA, da es sich um öffentliche Instanzen handelt. Die Dienststellen, welche staatliche Hilfen für gewisse Tätigkeiten vergeben (Subventionen, Konzessionen usw.), müssen auch in Kenntnis gesetzt werden, damit sie die notwendigen Anordnungen treffen können.</p>
<p><b>Art. 19 Beschwerden</b></p> <p><sup>1</sup> Gegen Entscheide der Dienststelle kann innert 30 Tagen nach ihrer Eröffnung beim Staatsrat Beschwerde erhoben werden.</p> <p><sup>2</sup> Zur Anwendung kommt das Gesetz über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege.</p> <p><sup>3</sup> Gegen die Entscheide des Staatsrats kann bei der öffentlichrechtlichen Abteilung des Kantonsgerichtes Beschwerde eingereicht werden.</p>	<p><b>Art. 68 Rechtsweg</b></p> <p><sup>1</sup> Gegen Entscheide der Dienststelle kann innert 30 Tagen nach deren Eröffnung Einsprache bei der Dienststelle erhoben werden.</p> <p><sup>2</sup> Gegen Einspracheentscheide kann innert 30 Tagen Beschwerde beim Kantonsgerichts erhoben werden.</p> <p><sup>3</sup> Zur Anwendung kommt das Gesetz über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege.</p>	<p><b>Art. 68 Rechtsweg</b></p> <p>Artikel 19 des aktuellen kantonalen Gesetzes besagt, dass gegen die Entscheide der Dienststelle beim Staatsrat und dann beim Kantonsgericht Beschwerde erhoben werden kann.</p> <p>Sobald wir das Einspracheverfahren einführen, erscheint die Beschwerde an den Staatsrat entbehrlich, da überflüssig.</p>
<p><b>Art. 43 Bussen</b></p> <p><sup>1</sup> Zuwiderhandlungen gegen die Vorschriften dieses Gesetzes, die nicht strafrechtlich verfolgt wurden, werden von der Dienststelle mit Bussen von 100 bis 5000 Franken belegt.</p> <p><sup>2</sup> Das Verfahren richtet sich nach den Artikeln 34h und 34l des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege.</p> <p><sup>3</sup> Aufgehoben.</p> <p><b>Art. 20 Strafverfolgung</b></p> <p>Die Strafverfolgung der Übertretungen</p>	<p><b>Art. 69 Verwaltungsstrafen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Dienststelle ahndet die von der eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebung sowie ihren Ausführungsvorschriften vorgesehenen Übertretungen mit einer Busse bis zu 30'000 Franken.</p> <p><sup>2</sup> In erster Instanz sind folgende Vorschriften anwendbar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) die Bestimmungen der eidgenössischen Strafprozessordnung (StPO) für die vom Bundesrecht vorgesehenen Übertretungen;</li> <li>b) das Gesetz über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege für die gemäss kantonalem Recht geregelten Übertretungen. Die eidgenössische Strafprozessordnung bleibt für die Massnahmen des Verwaltungszwangs anwendbar.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Die Bestimmungen der eidgenössischen Strafprozessordnung sind im Fall von Übertretungen anwendbar, die sowohl nach eidgenössischem als auch kantonalem Recht strafbar sind.</p>	<p><b>Art. 69 Verwaltungsstrafen</b></p> <p>Artikel 11 Absatz 1 Buchstabe b EGStPO behält die Zuständigkeit der durch die Spezialgesetzgebung bestimmten Verwaltungsbehörde vor. Der Betrag von 30'000 Franken basiert auf dem Maximalbetrag, der im Vernehmlassungsverfahren zu den neuen flankierenden Massnahmen zum Bilateralen Abkommen über die Personenfreizügigkeit vom Herbst 2014 vorgeschlagen wurde.</p> <p>Diese Bestimmung übernimmt die Grundsätze, die in Artikel 34i VVRG und Artikel 38 EGStPO genannt werden. Der Begriff der Strafverfügung ist in Artikel 34j VVRG genannt.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p>erfolgt gemäss den Bestimmungen der kantonalen Strafprozessordnung oder gemäss den Artikeln 34h bis 34l des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und der Verwaltungsrechtspflege.</p>	<p><sup>4</sup> Ein Einzelrichter des Kantonsgerichts entscheidet über Beschwerden, Berufungen und Revisionsgesuche gegen die Urteile, die eine Übertretung sanktionieren. Die Bestimmungen der eidgenössischen Strafprozessordnung hinsichtlich der Rechtswege sind ohne gegenteilige Bestimmung anwendbar.</p>	<p>Es ist nicht notwendig, daran zu erinnern, dass das eidgenössische ArG den strafrechtlichen Bestimmungen eine zweitrangige Bedeutung gibt. Es ist vielmehr pragmatisch ausgerichtet: bei Nichtbeachten einer Gesetzesvorschrift oder einer Verordnung ist es im Allgemeinen die Verwaltungsbehörde, die als erste eingreift und die notwendigen Massnahmen gemäss Artikel 51 bis 54 des eidgenössischen ArG trifft.</p> <p>Der aktuelle Artikel 20 muss an die Anforderungen der Schweizerischen Strafprozessordnung angepasst werden, die vollständig revidiert wurde und am 1. Januar 2011 in Kraft getreten ist.</p> <p>Die DAA spricht im Wesentlichen Bussen unter Anwendung von Artikel 292 des Schweizerischen Strafgesetzbuches aus. Die aufgrund von Artikel 61 Absatz 2 des eidgenössischen Arbeitsgesetzes ausgesprochenen Bussen zur Bestrafung von Arbeitnehmern sind seltener. Wenn hingegen die strafrechtliche Verantwortung des Arbeitgebers zur Diskussion steht (Art. 59 ArG), handelt es sich um ein Vergehen (Art. 61 Abs. 1 ArG) und die Verwaltungsbehörde hat sich zugunsten der ordentlichen Strafbehörde zurückziehen (Art. 34h Abs 2 Bst. a VVRG).</p> <p>Absatz 4: Dieser Absatz bezieht sich auf Artikel 11 Absatz 3 EGStPO.</p>
	<p><b>Art. 70 Vergehen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Verfolgung der von der eidgenössischen oder kantonalen Gesetzgebung vorgesehenen Vergehen erfolgt durch die ordentlichen Strafbehörden in Anwendung der eidgenössischen Strafprozessordnung.</p> <p><sup>2</sup> Der Dienststelle kommt in den Verfahren Parteistellung zu. Die Strafbehörde hat der Dienststelle in den Verfahren, die auf ihre Anzeige hin durchgeführt wurden, die Polizeiberichte mitzuteilen und die Entscheide zu eröffnen.</p>	<p><b>Art. 70 Vergehen</b></p> <p>Absatz 2: Diese Bestimmung entspricht Artikel 20 Absatz 2 Buchstabe a EGStPO, der besagt: «<i>Als Privatkläger sind ebenfalls zugelassen: a) eine Behörde oder eine Dienststelle, sofern ein Spezialgesetz ihr diese Fähigkeit zuerkennt</i>». Das Interesse der DAA, am Verfahren beteiligt zu sein, liegt in der Möglichkeit zu entscheiden, einen zu milden Entscheidung oder einen Entscheidung, mit dem die Dienststelle nicht einverstanden ist, gegebenenfalls anzufech-</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
		ten. Eine solche Bestimmung kennt auch Artikel 55 Absatz 2 des kantonalen Gesetzes über den Umweltschutz.
17. Schlussbestimmungen	<b>Kapitel VIII Anwendungs-, Übergangs- und Schlussbestimmungen</b>	<b>Kapitel VIII Anwendungs-, Übergangs- und Schlussbestimmungen</b>
	<b>Art. 71 Anwendungsbestimmungen</b> Der Staatsrat erlässt alle für den Vollzug des vorliegenden Gesetzes notwendigen Bestimmungen.	<b>Art. 71 Anwendungsbestimmungen</b> Kein Kommentar.
<p><b>Art. 44 Aufgehobene Bestimmungen</b></p> <p>Alle kantonalen Bestimmungen, die im Widerspruch mit dem Arbeitsgesetz, den eidgenössischen Verordnungen sowie diesem Gesetze stehen, werden aufgehoben, im besondern:</p> <p>a) das kantonale Gesetz betreffend den Arbeiterschutz vom 18. Januar 1933; (1765)</p> <p>b) die Vollziehungsverordnung vom 25. Juni 1937 zum Gesetze vom 18. Januar 1933 betreffend den Arbeiterschutz; (1766)</p> <p>c) die Vollziehungsverordnung vom 5. Oktober 1945 betreffend Abänderung und Ergänzung der Vollziehungsverordnung vom 25. Juni 1937 zum Gesetz vom 18. Januar 1933 betreffend den Arbeiterschutz; (1767)</p> <p>d) Vollziehungsgesetz vom 20. Mai 1921 zum Bundesgesetz vom 18. Juni 1914 betreffend die Arbeit in den Fabriken und sein Ausführungsreglement vom 7. Februar 1922; (1753; 1754)</p> <p>e) Reglement vom 7. Februar 1922 betreffend Festsetzung der Amtsbefugnisse des kantonalen Inspektors der Fabriken; (1752)</p>	<p><b>Art. 72 Aufgehobene und geänderte Bestimmungen</b></p> <p>Aufgehoben sind alle kantonalen Bestimmungen, die im Widerspruch zum eidgenössischen Recht als auch dem vorliegenden Gesetz sind, namentlich:</p> <p>a) das kantonale Arbeitsgesetz vom 16. November 1966 (GS VS 822.1) und sein Reglement (GS VS 822.100);</p> <p>b) das Gesetz betreffend die Anwendung des Bundesgesetzes über die Heimarbeit (GS VS 822.3).</p>	<p><b>Art. 72 Aufgehobene und geänderte Bestimmungen</b></p> <p>Alle Bestimmungen des geltenden kantonalen Arbeitsgesetzes wurden in den vorliegenden Gesetzesentwurf übernommen, entweder geändert oder gelöscht, je nach Entwicklung des Bundesrechts. In diesem Sinne können die Rechtsakte, die in der Klausel zum aufgehobenen Recht genannt werden, aufgehoben werden.</p> <p>Die betroffenen Ausführungsbestimmungen werden vom Staatsrat zu einem späteren Zeitpunkt aufgehoben, wenn dieser das Ausführungsreglement zum vorliegenden Gesetz erlässt.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p>f) Beschluss vom 9. Oktober 1923 betreffend die Vollziehung des Bundesgesetzes vom 31. März 1922 und die bezügliche Vollziehungsverordnung vom 15. Juni 1923 über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen in den Gewerben; (1755)</p> <p>g) Beschluss des Departementes des Innern betreffend die wöchentliche Ruhezeit in den Verkehrssaison-Betrieben vom 24. Dezember 1946; (1004);</p> <p>h) Beschluss vom 6. Juli 1949 betreffend Sonntagsruhe und wöchentliche Ruhezeit in Bäckerei-, Patisserie- und Konfise-riebetrieben. (1005)</p>		
<p><b>Art. 45 Inkrafttreten</b></p> <p><sup>1</sup> Das vorliegende Gesetz wird gemäss Artikel 30 der Kantonsverfassung der Volksabstimmung unterbreitet.</p> <p><sup>2</sup> Der Staatsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes.</p> <p><sup>3</sup> Er erlässt alle übrigen Vorschriften, die für den Vollzug notwendig sind.</p> <p>So angenommen in zweiter Lesung im Grossen Rate zu Sitten, den 16. November 1966.</p>	<p><b>Art. 73 Inkrafttreten</b></p> <p>Der Staatsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes.</p> <p>So angenommen im Grossen Rat zu Sitten, den</p>	<p><b>Art. 73 Inkrafttreten</b></p> <p>Kein Kommentar.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<b>Änderungen des Ausführungsgesetzes zum Entsendegesetz (EntsG) und zum Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit (BGSA)</b>		
<b>Ausführungsgesetz zum Bundesgesetz über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für in die Schweiz entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen (EntsG) und zum Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (BGSA) vom 14. März 2001 (GS VS 823.1)</b>	Das <b>Ausführungsgesetz zum Entsendegesetz (EntsG) und zum Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit (BGSA) vom 14. März 2007</b> (GS VS 823.1) wird wie folgt geändert:	Neuer, vereinfachter Wortlaut zum besseren Verständnis (siehe neuer Inhalt des Bundesgesetzes weiter unten).
eingesehen das Bundesgesetz über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für in die Schweiz entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen vom 8. Oktober 1999 (Bundesgesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; EntsG) und dessen Verordnung vom 21. Mai 2003 (EntsV); eingesehen das Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit vom 17. Juni 2005 (Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit, BGSA) und dessen Verordnung vom 6. September 2006 (VOSA); auf Antrag des Staatsrates,	eingesehen das Bundesgesetz über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne (Entsendegesetz, EntsG) vom 8. Oktober 1999 und seine Verordnung vom 21. Mai 2003 (EntsV); eingesehen das Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit vom 17. Juni 2005 (Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit, BGSA) und seine Verordnung vom 6. September 2006 (VOSA); eingesehen die Artikel 360a, 360b und 360c des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR); eingesehen das kantonale Arbeitsgesetz vom <b>TT MM 201A</b> ; auf Antrag des Staatsrates,	Der Name des Entsendegesetzes wurde geändert, gemäss Ziffer I 2 des Bundesgesetzes vom 15. Juni 2012 zur Änderung der flankierenden Massnahmen zu den Bilateralen Abkommen über die Personenfreizügigkeit (FZA).
	<b>KAPITEL 1 Allgemeine Bestimmungen<sup>1</sup></b> <sup>1</sup> Im vorliegenden Gesetz gilt jede Personen-, Status- und Funktionsbezeichnung in gleicher Weise für Frau und Mann.	<b>KAPITEL 1 Allgemeine Bestimmungen</b>
<b>Art. 1 Zweck</b> <sup>1</sup> Dieses Gesetz bezweckt die Anwendung der Bundesvorschriften im Bereich der entsandten Arbeitnehmer und der Schwarzarbeit.	<b>Art. 1 Zweck</b> <sup>1</sup> Dieses Gesetz bezweckt die Anwendung der Bundesvorschriften im Bereich der entsandten Arbeitnehmer (EntsG) und der Bekämpfung der Schwarzarbeit (BGSA).	<b>Art. 1 Zweck</b> Absatz 1: Präzisierung des bestehenden Texts.

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p><sup>2</sup> Es bezweckt im Besonderen:  a) die Verbesserung der Prävention der Schwarzarbeit sowie des Lohn- und Sozialdumpings;  b) die Bekämpfung der Schwarzarbeit sowie des Lohn- und Sozialdumpings;  c) die Koordination der verschiedenen Aktivitäten der Kontrollorgane im Bereich des Arbeitsmarktes, namentlich durch den Abschluss von Leistungsvereinbarungen.</p> <p><sup>3</sup> Im vorliegenden Gesetz gilt jede Bezeichnung der Person, des Statuts oder der Funktion in gleicher Weise für Mann oder Frau.</p>	<p><sup>2</sup> Es bezweckt im Besonderen:  a) die Prävention im Bereich der Schwarzarbeit sowie des Lohn- und Sozialdumpings;  b) die Umsetzung der Beobachtung des einheimischen Arbeitsmarkts und die Kontrolle der Einhaltung der zwingenden Normalarbeitsverträge;  c) die Bekämpfung der Schwarzarbeit sowie des Lohn- und Sozialdumpings;  d) die Koordination der verschiedenen Aktivitäten der Kontrollorgane im Bereich des Arbeitsmarkts..</p>	<p>Absatz 2 Buchstabe b: die neuen flankierenden Massnahmen, die 2013 in Kraft getreten sind, geben der Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse (im Folgenden: die Dienststelle), als kantonales Kontrollorgan gemäss EntsG (s. Art. 4 unten), die Möglichkeit, bei Verletzung der zwingenden Normalarbeitsverträge nicht nur gegen Unternehmen aus der EU, die Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden, sondern auch gegen einheimische Unternehmen, Sanktionen auszusprechen.</p> <p>Absatz 3 des aktuellen Gesetzes wird aufgehoben: Gemäss der aktuellen Gesetzgebungspraxis genügt eine Fussnote, damit die geschlechtergerechte Formulierung eines Textes gegeben ist.</p>
<p><b>1. Abschnitt : Zuständige Organe</b></p>	<p><b>Abschnitt 1 Zuständige Organe</b></p>	<p><b>Abschnitt 1 Zuständige Organe</b></p>
<p><b>Art. 2 Staatsrat</b></p> <p><sup>1</sup> Der Staatsrat übt die Oberaufsicht über den Vollzug der Bundesvorschriften im Bereich der entsandten Arbeitnehmer und der Schwarzarbeit aus.</p> <p><sup>2</sup> Er erlässt die Vollzugsbestimmungen und übt im Besonderen folgende Kompetenzen aus:  a) er setzt eine tripartite Kommission ein und präzisiert deren Zusammensetzung, Organisation, Funktionsweise und Aufgaben;  b) er bezeichnet die für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes zuständigen Dienststellen;  c) er bezeichnet das Organ, das für die Behandlung von Streitfällen, die sich aus dem Vollzug der Kontrollen durch die kantonale tripartite Kommission im Sinne von Artikel 360b Absatz 5 OR ergeben, zuständig ist;  d) er genehmigt die von der kantonalen tripartiten Kommission festgesetzten</p>	<p><b>Art. 2 Staatsrat</b></p> <p><sup>1</sup> Der Staatsrat übt die Oberaufsicht über den Vollzug der Bundesvorschriften im Bereich der entsandten Arbeitnehmer und der Bekämpfung der Schwarzarbeit aus.</p> <p><sup>2</sup> Er erlässt die Vollzugsbestimmungen und übt im Besonderen die folgenden Kompetenzen aus:  a) er setzt die kantonale tripartite Kommission ein und bestimmt deren Zusammensetzung, Organisation, Funktionsweise und Aufgaben;  b) er bezeichnet die für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes zuständigen Dienststellen;  c) er genehmigt die von der tripartiten Kommission gesetzten Ziele und Prioritäten sowie die von dieser erarbeiteten Aktionspläne;  d) er schliesst Leistungsvereinbarungen mit der Bundesbehörde ab;  e) er regelt die Einzelheiten der Zusammenarbeit mit den paritätischen Organen, die eine solche verlangen.</p>	<p><b>Art. 2 Staatsrat</b></p> <p>Absatz 1: Dieser Artikel erinnert an die zentrale Rolle des Staatsrats als zuständige Behörde im Bereich der allgemeinen Arbeitsmarktpolitik und bestätigt diese durch den Auftrag, die von der kantonalen tripartiten Kommission vorgeschlagenen Prioritäten zu bestätigen und die notwendigen Begleitmassnahmen anzunehmen (Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen [im Folgenden GAV] oder Annahme zwingender Normalarbeitsverträge [im Folgenden NAV]).</p> <p>Absatz 2 Buchstabe c des aktuellen Gesetzes: Der Einfachheit halber bezeichnet der vorliegende Entwurf direkt in Artikel 9 Absatz 3 (unten) das Departement, dem die Dienststelle angegliedert ist, als zuständige Instanz für Streitfälle betreffend den Zugang der Kommission zu gewissen Daten.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p>Ziele und Prioritäten sowie die von dieser erarbeiteten Aktionspläne;  e) er schliesst Leistungsvereinbarungen mit der Bundesbehörde ab;  f) er regelt die Einzelheiten der Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und den paritätischen Organen.</p>		
<p><b>Art. 3 Kantonale tripartite Kommission</b></p> <p><sup>1</sup> Die kantonale tripartite Kommission (nachfolgend Kommission) setzt sich aus einer gleichen Zahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie Vertretern des Staates zusammen.</p> <p><sup>2</sup> Die Kommission übt die Aufsicht im Bereich der Schwarzarbeit sowie die ihr durch das EntsG übertragenen Aufgaben aus. Im Besonderen erfüllt sie folgende Aufgaben:</p> <p>a) sie erarbeitet periodisch einen Aktionsplan und legt gestützt darauf die Ziele und Prioritäten im Bereich der Kontrollen fest;</p> <p>b) sie organisiert Sensibilisierungs- und Informationskampagnen;</p> <p>c) sie organisiert und koordiniert die Aktivitäten der Arbeitsmarktbeobachtung;</p> <p>d) sie erstattet periodisch dem Staatsrat und dem Bund Bericht über ihre Tätigkeiten.</p> <p><sup>3</sup> Die Kommission ist mit einem Exekutivbüro ausgestattet, in dem die Parteien repräsentativ vertreten sind.</p>	<p><b>Art. 3 Kantonale tripartite Kommission</b></p> <p><sup>1</sup> Die Kantonale tripartite Kommission (nachfolgend Kommission) setzt sich aus einer gleichen Zahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie Vertretern des Staates zusammen.</p> <p><sup>2</sup> Die Kommission beobachtet den Arbeitsmarkt.</p> <p><sup>3</sup> Die Kommission hat die Aufsicht über die Anwendung der Bundesgesetze über entsandte Arbeitnehmer und über Schwarzarbeit. Im Besonderen erfüllt sie folgende Aufgaben:</p> <p>a) sie erarbeitet periodisch einen Aktionsplan und legt gestützt darauf und unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Bundes die Ziele und Prioritäten im Bereich der Kontrollen fest;</p> <p>b) sie organisiert Sensibilisierungs- und Informationskampagnen;</p> <p>c) sie koordiniert die Arbeitsmarktbeobachtung.</p> <p><sup>4</sup> Die Kommission ist mit einem Exekutivbüro ausgestattet, in dem die Parteien repräsentativ vertreten sind, sowie mit einem Sekretariat, das die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse (im Folgenden: die Dienststelle) besorgt.</p> <p><sup>5</sup> Die Kommission kann ständige oder nichtständige Experten zuziehen.</p>	<p><b>Art. 3 Tripartite Kommission</b></p> <p>Absatz 1: Durch die auf dem Tripartismus gründende Funktionsweise der Kommission erfüllt der Kanton Wallis die Verpflichtung, die sich aus dem Bundesrecht ergibt (Art. 360b des Schweizerischen Obligationenrechts – OR).  Die vorgeschlagene Struktur wurde von den Sozialpartnern gutgeheissen. Diese wurden bei der Ausarbeitung des aktuell gültigen Gesetzes ein erstes Mal und bei der Ausarbeitung des vorliegenden Gesetzes erneut befragt.</p> <p>Absatz 4: Der Sekretär der Kommission ist grundsätzlich der Chef der kantonalen Beschäftigungsinspektion. Dadurch ergibt sich eine direkte Verbindung zu den Kontrolltätigkeiten vor Ort.</p> <p>Absatz 5: Die spezialisierten Mitarbeiter für Arbeitsbeziehungen (Unterstützung der Sozialpartner, die innerhalb der Berufszweige vertreten sind, bei der Verhandlung von Gesamtarbeitsverträgen) und Ökonometrie (Untersuchungen nach Wirtschaftssektoren) bringen ihr Wissen und ihre Erfahrungen im Rahmen des Austauschs in die Kommission ein (Einbringen von Grunddaten und notwendigen Interpretationsschlüsseln zur Erleichterung der Beschlussfassung auf strategischer Ebene).</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p><b>Art. 4 Kantonale Beschäftigungsinspektion</b></p> <p><sup>1</sup> Die kantonale Beschäftigungsinspektion (nachfolgend Beschäftigungsinspektion) wird in die Dienststelle, die mit der Arbeitsinspektion betraut ist (nachfolgend Dienststelle), eingegliedert.</p> <p><sup>2</sup> Sie führt die Kontrollen im Bereich der entsandten Arbeitnehmer und der Schwarzarbeit gemäss den von der Kommission festgelegten Zielen und Prioritäten durch.</p> <p><sup>3</sup> Sie führt Protokoll über die Verstösse, die sie im Rahmen ihrer Tätigkeiten feststellt und übermittelt diese an die für die Verfolgung und die Sanktionen zuständigen Organe.</p> <p><sup>4</sup> Das Gesetz betreffend das Dienstverhältnis der Beamten und Angestellten des Staates Wallis regelt den Status der Beschäftigungsinspektoren. Diese werden vereidigt.</p>	<p><b>Art. 4 Kantonales Kontroll- und Sanktionsorgan</b></p> <p><sup>1</sup> Die Dienststelle ist das kantonale Kontroll- und Sanktionsorgan im Sinne des Entsendegesetzes und des Bundesgesetzes gegen die Schwarzarbeit.</p> <p><sup>2</sup> Sie erstattet dem Staatsrat und dem Bund periodischen Bericht über ihre Tätigkeit.</p> <p><sup>3</sup> Sämtliche Kontrollen, für welche die Dienststelle zuständig ist, werden von der kantonalen Beschäftigungsinspektion (nachfolgend Beschäftigungsinspektion) ausgeführt. Diese:</p> <p>a) erstellt Kontroll- und Untersuchungsberichte und übermittelt diese den zuständigen Fachbehörden;</p> <p>b) übermittelt der Staatsanwaltschaft im Rahmen der Anwendung des BGSA die Unterlagen zu Straftaten, die von Amtes wegen verfolgt werden.</p> <p><sup>4</sup> Das Gesetz über das Personal des Staates Wallis regelt den Status der Beschäftigungsinspektoren. Diese werden durch den Staatsrat vereidigt, der diese Aufgabe an das Departement delegieren kann, dem die Dienststelle angegliedert ist (nachfolgend Departement).</p>	<p><b>Art. 4 Kantonales Kontroll- und Sanktionsorgan</b></p> <p>Absatz 1: Die Umsetzung der Kontrollen und Sanktionen fällt in Wirklichkeit nicht allein in die Zuständigkeit der Beschäftigungsinspektion, sondern auch in jene von Juristen (Sanktionen durch Delegation des Dienstchefs) und Spezialisten (GAV/NAV) der Dienststelle (s. Art. 15 unten).</p> <p>Absatz 2: Übernahme von Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe d des aktuellen kantonalen Gesetzes: Das SECO, das 50 % der Kosten dieser Umsetzungsarbeit trägt, verlangt sehr detaillierte Statistiken zu den Ergebnissen der vor Ort durchgeführten Kontrollen.</p> <p>Absatz 3 Buchstabe b: die Kantonsangestellten sind gehalten, möglicherweise strafbare Handlungen, die von Amtes wegen verfolgt werden, an die Justiz weiterzuleiten, beispielsweise nach Artikel 159 des Schweizerischen Strafgesetzbuches, der den Missbrauch von Lohnabzügen bestraft (Art. 21 Abs. 5 Gesetz über das Personal des Staates Wallis vom 19. November 2010 – SR VS 172.2).</p> <p>Absatz 4: Der Beamtenbegriff entspricht nicht mehr dem neuen Inhalt des Gesetzes über das Personal des Staates Wallis und wird daher entfernt.</p>
	<p><b>Art. 5 Organ zur Beobachtung des Arbeitsmarktes</b></p> <p>In der Regel delegiert die Kantonale tripartite Kommission ihre Kompetenzen zur ökonomischen Datenanalyse im Bereich Beobachtung des Arbeitsmarkts an die Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit, welche die Aufgaben durch seine Arbeitsmarktbeobachtung Wallis erfüllt.</p>	<p><b>Art. 5 Organ zur Beobachtung des Arbeitsmarktes</b></p> <p>Dieser Artikel vervollständigt die Artikel 3 und 12 (insbesondere Abs. 4) des Gesetzes über die Beschäftigung und die Massnahmen zugunsten von Arbeitslosen (BMAG – SR VS 837.1).</p> <p>Die Funktionsweise und die Arbeitsmethoden der Arbeitsmarktbeobachtung wurden im Einverständnis mit den Sozialpartnern aufgrund von Umfragen während der letzten Jahre in groben Zügen festgelegt. Bei der Zusammenarbeit mit dem kantonalen Kontrollorgan wurde der Schwerpunkt beim Informationsaustausch und der Koordination der Tätigkeiten gesetzt.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
		50 % einer halben Stelle werden zu diesem Zweck vom SECO finanziert.
<p><b>Art. 5 Paritätische Organe</b></p> <p><sup>1</sup> Die paritätischen Organe sind zuständig für die Erfüllung der ihnen ausdrücklich durch die Bundesgesetzgebung übertragenen Aufgaben.</p> <p><sup>2</sup> Der Staatsrat regelt die Einzelheiten der Zusammenarbeit zwischen der Beschäftigungsinspektion und den paritätischen Organen.</p>	<p><b>Art. 6 Paritätische Organe</b></p> <p><sup>1</sup> Die paritätischen Berufskommissionen sind zuständig für die Erfüllung der ihnen ausdrücklich durch die Bundesgesetzgebung übertragenen Aufgaben.</p> <p><sup>2</sup> Der Staatsrat oder durch Delegation das Departement, dem die Dienststelle angehört, regelt die Einzelheiten der Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle und den paritätischen Berufskommissionen.</p>	<p><b>Art. 6 Paritätische Organe</b></p> <p>Es handelt sich um Zusammenarbeiten zwischen den paritätischen Berufskommissionen und der Dienststelle. Leistungsvereinbarungen regeln die Kontrollzuständigkeit, welche die Kommissionen des Bauhauptgewerbes und des Ausbaugewerbes der Dienststelle übertragen.</p>
<p><b>2. Abschnitt : Zusammenarbeit</b></p>	<p><b>Abschnitt 2 Zusammenarbeit</b></p>	<p><b>Abschnitt 2 Zusammenarbeit</b></p>
<p><b>Art. 6 Die Kontrollorgane</b></p> <p>Die Kommission sorgt für die Koordination der Kontrollstellen untereinander, um Doppelspurigkeiten zu vermeiden und den Betriebsablauf weder zu belasten noch zu stören.</p>	<p><b>Art. 7 Die Kontrollorgane</b></p> <p>Die Kommission sorgt für die Koordination der Kontrollstellen untereinander, um Doppelspurigkeiten zu vermeiden und den Betriebsablauf weder zu belasten noch zu stören.</p>	<p><b>Art. 7 Die Kontrollorgane</b></p> <p>Unverändert.</p>
<p><b>Art. 7 Weitere Zusammenarbeit</b></p> <p>Die Kontrollorgane arbeiten mit den zuständigen Behörden der Kantone und des Bundes in Sachen Arbeitsinspektion, Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung, Beschäftigung, Polizei, Flüchtlingswesen, Ausländerpolizei, Zivilstand sowie Steuerwesen zusammen wie auch mit den Behörden der Kantone und des Bundes und den privaten Organisationen, die für den Vollzug der Sozialversicherungsgesetzgebung zuständig sind.</p>	<p><b>Art. 8 Weitere Zusammenarbeit</b></p> <p>Die Kontrollorgane arbeiten mit den zuständigen Behörden der Kantone und des Bundes in Sachen Arbeitsinspektion, Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung, Beschäftigung, Polizei, Flüchtlingswesen, Ausländerpolizei, Zivilstand sowie Steuerwesen zusammen wie auch mit den Behörden der Kantone und des Bundes und den privaten Organisationen, die für den Vollzug der Sozialversicherungsgesetzgebung zuständig sind.</p>	<p><b>Art. 8 Weitere Zusammenarbeit</b></p> <p>Unverändert.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p><b>Art. 9 Auskunftspflicht</b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber oder sämtliche betroffene Dritte müssen der Dienststelle unter Strafandrohung gemäss EnstG und BGSA alle verlangten Auskünfte und Dokumente übergeben.</p> <p><sup>2</sup> Das Verfahren wird durch die eidgenössische Gesetzgebung festgelegt.</p> <p><sup>3</sup> Das Departement, dem die Dienststelle angehört, ist das zuständige Organ für Streitfälle betreffend die Durchführung von Kontrollen durch die kantonale tripartite Kommission gemäss Artikel 360 b Absatz 5 OR.</p> <p><sup>4</sup> Die Nichtbefolgung ist nach Bundesrecht strafbar.</p>	<p><b>Art. 9 Auskunftspflicht</b></p> <p>Der Artikel bezieht sich im Allgemeinen auf die Artikel 1a, 1b und 9 Absatz 2 und 12 Absatz 1 Buchstaben a und b EntsG sowie Artikel 18 BGSA.</p> <p>Für die Beobachtung des Arbeitsmarkts müssen die Unternehmen oder sämtliche betroffenen Dritten der Arbeitsmarktbeobachtung gewisse Dokumente und Bestätigungen aushändigen, welche es dieser ermöglichen, die tatsächlich bezahlten Löhne und Sozialkosten zu überprüfen (Art. 360b Abs. 5 OR). Die Entscheide der Kommission müssen auf einer möglichst genauen Bestandesaufnahme der Branchen- oder Berufslage beruhen können.</p> <p>Absatz 4: Insbesondere wird auf die Möglichkeit der Vornahme einer Strafanzeige im Sinne von Artikel 292 StGB hingewiesen.</p>
	<p><b>KAPITEL II Flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit</b></p>	<p><b>KAPITEL II Flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit</b></p>
	<p><b>Art. 10 Arbeitsmarktbeobachtung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Kommission beruft sich auf die Ressourcen der Dienststelle und der Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit.</p> <p><sup>2</sup> Die Dienststelle hat die Aufgabe, durch die Beschäftigungsinspektion und ihre Sektion der Arbeitsbeziehungen, sämtliche nützlichen Informationen, hauptsächlich von den Arbeitgebern und den paritätischen Berufskommissionen bzw. den Sozialpartnern und den Berufsorganisationen, zusammenzutragen.</p> <p><sup>3</sup> Die Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit, durch ihre Arbeitsmarktbeobachtung, hat folgende Aufgaben:</p> <p>a) im Auftrag der Kommission die in verschiedenen Wirtschaftssektoren oder Berufsbranchen vorherrschenden Lohnbedingungen untersuchen;</p> <p>b) die Koordination und den regelmässigen Austausch der verfügbaren Informationsquellen der beobachteten Bereiche sicherstellen;</p> <p>c) die notwendigen Informationen einbringen, damit die Kommission Vorschläge, Änderungen oder die Aufhebung von Normalarbeitsverträgen mit zwingendem Mindestlohn ausarbeiten kann;</p> <p>d) die Ergebnisse ihrer Arbeiten regelmässig der Kommission präsen-</p>	<p><b>Art. 10 Arbeitsmarktbeobachtung</b></p> <p>Die Idee, die Arbeitsmarktbeobachtung zu institutionalisieren, ist aus den Überlegungen heraus entstanden, die zum Zeitpunkt der Ratifizierung der bilateralen Verträge und der Annahme der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit geführt wurden.</p> <p>Basierend auf den Empfehlungen des Seco sowie auf den Erfahrungen und den Definitionen, die mit der Genfer Arbeitsmarktbeobachtung und dem Labor für angewandte Wirtschaft der Universität Genf (unter der Leitung von Prof. Yves Fluckiger) festgelegt wurden, stammen die allgemeine Ausrichtung der Arbeitsmarktbeobachtung, die Richtlinien und die darin enthaltenen Definitionen von der kantonalen tripartiten Kommission.</p> <p>Diese ist die in erster Linie zuständige Behörde in diesem Bereich. Sie ist es auch, die als Erste über die Kompetenz verfügt, besondere Untersuchungen anzuordnen oder dem Staatsrat die Ausarbeitung</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	tieren.	<p>oder Änderung von Normalarbeitsverträgen vorzuschlagen.</p> <p>Die Beschäftigungsinspektion trägt die notwendigen Auskünfte vor Ort zusammen, während die Arbeitsmarktbeobachtung ihre Vorschläge mit statistischen Daten begründet.</p>
	<p><b>Art. 11 Datenschutz</b></p> <p><sup>1</sup> Die zu statistischen Zwecken erhobenen Daten dürfen nicht anderweitig verwendet werden. Es ist verboten, die verfügbaren individuellen Angaben oder Ergebnisse, welche die Identifizierung oder die Ableitung von Informationen zur Situation betroffener natürlicher oder juristischer Personen ermöglichen, Dritten mitzuteilen.</p> <p><sup>2</sup> Die Mitglieder der Kommission und die Mitarbeiter der Arbeitsmarktbeobachtung oder der Dienststelle, die sie unterstützen, dürfen nur jene Informationen untereinander austauschen, die für die Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben notwendig sind. Ausserdem unterstehen sie der statistischen Geheimhaltungspflicht.</p>	<p><b>Art. 11 Datenschutz</b></p> <p>Diese gesetzliche Grundlage ist die konkrete Umsetzung der Grundsätze, die in Artikel 360c OR festgelegt sind, sowie im Gesetz über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und die Archivierung (GIDA) vom 9. Oktober 2008 (SR VS 170.2 – s. <a href="http://www.prepose-vs.ch">www.prepose-vs.ch</a>).</p> <p>Absatz 1 erinnert an den allgemeinen Grundsatz.</p> <p>Absatz 2 präzisiert die Modalitäten und die Tragweite der statistischen Geheimhaltungspflicht in diesem besonderen Fall. Nur die Informationen, die für die Erfüllung der Beobachtungsaufgabe notwendig sind, dürfen unter den Kommissionsmitgliedern ausgetauscht werden. Obwohl sie dem Amtsgeheimnis unterstehen, können sie aus dem Zugang zu diesen Daten keinerlei Vorteil ziehen.</p>
	<p><b>Art. 12 Unterbietung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Kommission bestimmt, in welchen Fällen eine Unterbietung vorliegt, insbesondere wenn die Lohn- und Arbeitsbedingungen deutlich unter den üblichen Branchenbedingungen liegen oder unter jenen eines Gesamt- oder Normalarbeitsvertrags.</p>	<p><b>Art. 12 Unterbietung</b></p> <p>Diese Bestimmung betrifft nur die Umsetzung der flankierenden Massnahmen, das heisst im Besonderen von Artikel 360a OR. Diese Bestimmung betrifft ohne Unterschied alle Normalarbeitsverträge, sei es unter Anwendung des aktuellen Rechts oder der flankierenden Massnahmen (Normalarbeitsverträge mit zwingenden Mindestlöhnen).</p> <p>Absatz 1: Die Kommission ist im Rahmen des Annahmeverfahrens von Normalarbeitsverträgen mit zwingenden Mindestlöhnen formell bestimmt. Sie beurteilt, ob bei einer missbräuchlichen und wiederholten Lohnunterbietung der Vorschlag eines solchen Normalarbeitsvertrags an den Staatsrat notwendig ist, der formell den Antrag erhält, diesen zu erlassen. Es sei daran erinnert, dass zurzeit die Löhne, die in den meisten Normalarbeitsverträgen definiert sind,</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p><sup>2</sup> Die Kommission bestimmt per Richtlinie den Begriff des Missbrauchs und die Methode zur Festlegung der üblichen Löhne und zur Feststellung der missbräuchlichen und wiederholten Unterbietung.</p> <p><sup>3</sup> Bei missbräuchlicher und wiederholter Lohnunterbietung in einem Wirtschaftszweig oder in einem Beruf geht die Kommission gemäss Artikel 360b, Absatz 3 des Obligationenrechts und Artikel 1a des Bundesgesetzes vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vor.</p> <p><sup>4</sup> Wenn kein Gesamtarbeitsvertrag mit Bestimmungen über Mindestlöhne vorliegt, der allgemeingültig erklärt werden kann, und wenn der Versuch, mit den betroffenen Arbeitgebern innert zweimonatiger Frist eine Einigung zu erreichen, fehlschlägt, kann die Kommission dem Staatsrat vorschlagen, einen befristeten Normalarbeitsvertrag zu erlassen, der gemäss Artikel 360a des Obligationenrechts zwingende Mindestlöhne vorsieht.</p> <p><sup>5</sup> Die Dienststelle übermittelt der Bundesbehörde die Normalarbeitsverträge, die sie unter Anwendung von Art. 360a des Obligationenrechts erlässt.</p>	<p>keinerlei Verbindlichkeit haben (sogar in den Wirtschaftszweigen, wo die Annahme eines Normalarbeitsvertrags obligatorisch ist, wie in der Landwirtschaft). Ihr Gehalt kommt nur zur Anwendung, wenn eine gegenseitige schriftliche Vertragsklausel fehlt.</p> <p>Absätze 2 und 3 erinnern an das anwendbare Bundesrecht (Art. 360a bis 360f OR).</p> <p>Absatz 4: Es muss daran erinnert werden, dass zurzeit die Löhne, die in den Normalarbeitsverträgen festgelegt sind, keine Verbindlichkeit haben (auch in Wirtschaftszweigen, in denen die Annahme eines Normalarbeitsvertrags obligatorisch ist wie in der Landwirtschaft und für Hausangestellt; das Arbeitsgesetz ist auf diese Bereiche nicht anwendbar). Durch diese Neuerung, die mit den flankierenden Massnahmen eingeführt wurde, erhält der Normalarbeitsvertrag als juristisches Instrument neues Interesse.</p>
	<p><b>KAPITEL III Bekämpfung der Schwarzarbeit</b></p>	<p><b>KAPITEL III Bekämpfung der Schwarzarbeit</b></p>
	<p><b>Art. 13 Gegenstand der Kontrolle</b>  Die Kontrolle im Bereich der Bekämpfung der Schwarzarbeit bezweckt namentlich die Aufdeckung und die Bestrafung folgender Verstösse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die bei den obligatorischen Sozialversicherungen nicht angemeldet sind;</li> <li>b) die nicht deklarierte Ausführung von Arbeiten durch Arbeitnehmer, die Leistungen von der Arbeitslosenversicherung, einer anderen Sozialversicherung oder der Sozialhilfe erhalten;</li> <li>c) die Scheinselbständigkeit;</li> <li>d) die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern, die gegen die Bestimmungen des Ausländerrechts verstossen;</li> <li>e) die Nichtdeklarierung von Arbeitnehmern bei den Steuerbehörden, entgegen der gesetzlichen Deklarationspflicht.</li> </ul>	<p><b>Art. 13 Gegenstand der Kontrolle</b>  Diese Bestimmung führt aus, was unter Schwarzarbeit zu verstehen ist. Die bei der Annahme des Bundesgesetzes vorgeschlagene Bestimmung wurde letztlich nicht angenommen.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
	<p><b>Art. 14 Ergebnis der Kontrolle</b></p> <p><sup>1</sup> Zur Umsetzung der Bestimmungen des Artikels 13 BGSA stellen die zuständigen Behörden und die Strafbehörden gemäss BGSA der Dienststelle die Kopien der Entscheide zu, welche sie auf Grundlage der ihnen von dem kantonalen Kontrollorgan, einer Sozialversicherungsanstalt oder der Polizei mitgeteilten Informationen gefällt haben.</p> <p><sup>2</sup> Die Dienststelle ist befugt, den zuständigen Stellen die für die Umsetzung von Artikel 13 BGSA erforderlichen Informationen zu erhalten und weiterzuleiten.</p>	<p><b>Art. 14 Ergebnis der Kontrolle</b></p> <p>Umsetzung der Artikel 11, 12, 13 und 17 Absatz 2 BGSA.</p>
<p><b>3. Abschnitt : Sanktionen und administrative Massnahmen</b></p>	<p><b>KAPITEL IV Sanktionen und administrative Massnahmen</b></p>	<p><b>KAPITEL IV Sanktionen und administrative Massnahmen</b></p>
<p><b>Art. 8 Bussen und Ausschluss</b></p> <p><sup>1</sup> Die Dienststelle</p> <p>a) spricht Bussen bis zu 5'000 Franken gemäss Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe a EntsG und Art. 18 BGSA sowie Bussen gemäss Artikel 12 Absatz 1 EntsG aus;</p> <p>b) kann bei Verstössen gegen Artikel 2 EntsG, die nicht geringfügig sind, bei Verstössen im Sinne von Artikel 12 Absatz 1 EntsG oder bei Nichtbezahlung rechtskräftiger Bussen als Folge von Verstössen gegen das EntsG dem betreffenden Arbeitgeber verbieten, während ein bis fünf Jahren in der Schweiz seine Dienste anzubieten;</p> <p>c) auferlegt dem fehlbaren Arbeitgeber beziehungsweise Selbstständigerwerbenden die Kontrollkosten. Im Falle offensichtlicher Verletzung der Artikel 2 und 6 EntsG und handelt es sich dabei um geringfügige Verstösse, kassiert die Beschäftigungsinspektion eine Bussengarantie ein, die zur Deckung des mutmasslichen Bussenbetrags sowie der Kontrollkosten bestimmt ist.</p> <p><sup>2</sup> Gegen den Bussenentscheid beziehungsweise die Verfügung kann inner-</p>	<p><b>Art. 15 Bussen und Ausschluss</b></p> <p><sup>1</sup> Die Dienststelle, als kantonales Kontrollorgan:</p> <p>a) spricht die Sanktionen aus, die durch die Bundesgesetze über entsandte Arbeitnehmer und zur Bekämpfung von Schwarzarbeit vorgesehen sind;</p> <p>b) kann bei schwerwiegenden Verstössen oder bei Nichtbezahlung rechtskräftiger Bussen in Folge von Verstössen gegen das Entsendegesetz dem betreffenden ausländischen Arbeitgeber verbieten, während einer bestimmten Zeit seine Dienste in der Schweiz anzubieten;</p> <p>c) auferlegt dem fehlbaren Arbeitgeber beziehungsweise Selbständigerwerbenden die Kontrollkosten.</p> <p><sup>2</sup> Im Fall offensichtlicher Verletzung der Bestimmungen über die Meldung entsandter Arbeitnehmer gemäss Entsendegesetz kassiert die Beschäftigungsinspektion eine Garantie ein, die zur Deckung des mutmasslichen Bussenbetrags sowie der Kontrollkosten bestimmt ist.</p> <p><sup>3</sup> Unter Vorbehalt der Bundesbestimmungen gelten für den Überrest die Bestimmungen von Kapitel VII des Kantonalen Arbeitsgesetzes.</p> <p><sup>4</sup> Bei Nichtbezahlung einer nach BGSA begründeten Busse kann die Dienststelle von der zuständigen Behörde die Umwandlung in eine Ersatzfreiheitsstrafe beantragen.</p>	<p><b>Art. 15 Bussen und Ausschluss</b></p> <p>Die Dienststelle ist beauftragt, die Sanktionen anzuwenden, die unter Anwendung des EntsG und des BGSA ausgesprochen werden können.</p> <p>Um eine einheitliche Umsetzung der Sanktionen, die von der Dienststelle unter Anwendung der Schweizerischen Strafprozessordnung ausgesprochen werden, zu gewährleisten, wird unter Vorbehalt eines durch Bundesrecht definierten Verfahrens auf das allgemeine, im kantonalen Arbeitsgesetz definierte Verfahren verwiesen.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p>halb von 30 Tagen ab Eröffnung bei der Dienststelle Einsprache erhoben werden.</p> <p><sup>3</sup> Das erstinstanzliche Verfahren und das Rechtsmittelverfahren richten sich nach den Bestimmungen des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege..</p>		
<p><b>Art. 9 Weitere Sanktionen und administrative Massnahmen</b></p> <p><sup>1</sup> Die in Anwendung von Artikel 13 BGSA ausgesprochenen Sanktionen sind gemäss den Bestimmungen des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege mit Beschwerde an den Staatsrat anfechtbar.</p> <p><sup>2</sup> Bei der Verfolgung und Beurteilung von strafbaren Handlungen finden das Einführungsgesetz zum schweizerischen Strafgesetzbuch und die Strafprozessordnung des Kantons Wallis Anwendung. Vorbehalten bleibt die Zuständigkeit der Dienststelle zur Bestrafung von Übertretungen.</p> <p><sup>3</sup> Im Übrigen wenden die zuständigen Verwaltungs- und Gerichtsbehörden jene Sanktionen und administrativen Massnahmen an, die sich aus den betroffenen Rechtsgebieten ergeben. Die entsprechenden Verfahrens- und Rechtsmittelverfahrensbestimmungen sind dabei anzuwenden..</p>	<p><b>Art. 16 Öffentliches Beschaffungswesen und Finanzhilfen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Dienststellung spricht die in Artikel 13 des Bundesgesetzes über die Schwarzarbeit vorgesehenen Sanktionen aus.</p> <p><sup>2</sup> Die rechtskräftigen Sanktionen werden der Bundesbehörde zur Publikation im Internet mitgeteilt.</p> <p><sup>3</sup> Die auftraggebenden Behörden im öffentlichen Beschaffungswesen und jene, die Subventionen oder Finanzhilfen zusprechen, müssen kontrollieren, dass gegen die Begünstigten keine rechtskräftige Sanktion besteht.</p> <p><sup>4</sup> Aufgrund eines Entscheids der Dienststelle setzen die zuständigen Behörden ohne weitere Frist die notwendigen Sanktionen um.</p>	<p><b>Art. 16 Öffentliches Beschaffungswesen und Finanzhilfen</b></p> <p>Bezeichnung der kantonalen Behörde, die mit der Umsetzung der Artikel 6 und 13 BGSA beauftragt ist.</p> <p>Absatz 2: Umsetzung von Artikel 6 VOSA.</p>
	<p><b>Art. 17 Sorgfaltspflicht und Solidarhaftung</b></p> <p><sup>1</sup> Die Dienststelle ist dafür zuständig, zu untersuchen, ob der Erstunternehmer seine Sorgfaltspflicht gemäss den Bestimmungen von Artikel 5 EntsG und Artikel 8c der entsprechenden Verordnung erfüllt hat.</p> <p><sup>2</sup> Bei Verletzung der Sorgfaltspflicht spricht die Dienststelle die gesetzlich vorgesehenen Sanktionen aus.</p>	<p><b>Art. 17 Sorgfaltspflicht und Solidarhaftung</b></p> <p>Umsetzung der Einrichtung auf Bundesebene, die seit Sommer 2013 die Bestrafung von Unternehmern, die ihre Sorgfaltspflicht verletzt haben, mit einer Verwaltungsbusse (Art. 9 Abs. 2 Bst. a EntsG) ermöglicht..</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p><b>Art. 10 Feststellungsansprüche</b></p> <p><sup>1</sup> Die Organisationen, die nach ihren Statuten die sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber wahren, haben ein selbstständiges Klagerecht auf Feststellung einer Verletzung des EntsG.</p> <p><sup>2</sup> Hat ein Arbeitnehmer die Schweiz wegen Verletzung des Ausländerrechts verlassen, hat die gewerkschaftliche Organisation, deren Mitglied der betreffende Arbeitnehmer ist, gestützt auf Artikel 15 BGSA ein Klagerecht auf Feststellung der Ansprüche, die der Arbeitnehmer aus einem Arbeitsverhältnis gegen den Arbeitgeber geltend machen könnte.</p> <p><sup>3</sup> Die oben erwähnten Feststellungsklagen fallen nach Massgabe ihres Streitwerts entweder in die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts oder der ordentlichen Gerichtsbarkeit. Je nach Zuständigkeit richtet sich das Verfahren nach dem kantonalen Arbeitsgesetz oder nach der Zivilprozessordnung.</p>	<p><b>Art. 18 Feststellungsansprüche</b></p> <p><sup>1</sup> Die Organisationen, die nach ihren Statuten die sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber wahren, haben ein selbstständiges Klagerecht auf Feststellung einer Verletzung des EntsG.</p> <p><sup>2</sup> Hat ein Arbeitnehmer die Schweiz wegen Verletzung des Ausländerrechts verlassen, haben die Gewerkschaften gestützt auf Artikel 15 BGSA ein Klagerecht auf Feststellung der Ansprüche, die der Arbeitnehmer aus einem Arbeitsverhältnis gegen den Arbeitgeber geltend machen könnte.</p> <p><sup>3</sup> Die oben erwähnten Feststellungsklagen fallen in die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts. Das Verfahren richtet sich nach der Zivilprozessordnung und dem kantonalen Arbeitsgesetz.</p>	<p><b>Art. 18 Feststellungsansprüche</b></p> <p>Unverändert, ausser der Erweiterung des Kreises der Organisationen, die berechtigt sind, die Rechte der Arbeitnehmer zu vertreten, welche die Schweiz verlassen müssen, da verschiedene Organisationen nicht gewillt waren, die Interessen von Personen zu vertreten, die davor keine Mitglieder waren.</p>
<p><b>4. Abschnitt : Finanzierung</b></p>	<p><b>KAPITEL V Finanzen</b></p>	<p><b>KAPITEL V Finanzen</b></p>
<p><b>Art. 11 Kosten</b></p> <p><sup>1</sup> Der Kanton trägt die Betriebskosten der tripartiten Kommission. Der Staatsrat setzt den Betrag der Entschädigungen und der anrechenbaren Reisespesen fest.</p> <p><sup>2</sup> Der Kanton trägt die Kosten der Beschäftigungsinspektion, sofern diese nicht durch die eingezogenen Bussen- und Kontrollkostenbeträge sowie durch die Bundessubventionen gedeckt sind. Der Staatsrat setzt den Tarif für die Tätigkeiten der mit den Kontrollen betrauten Personen fest..</p>	<p><b>Art. 19 Kosten</b></p> <p><sup>1</sup> Der Kanton trägt die Betriebskosten der tripartiten Kommission. Der Staatsrat setzt den Betrag der Entschädigungen und der anrechenbaren Reisespesen fest.</p> <p><sup>2</sup> Der Kanton trägt die Kosten der Beschäftigungsinspektion, sofern diese nicht durch die eingezogenen Bussen- und Kontrollkostenbeträge sowie durch die Bundessubventionen gedeckt sind. Der Staatsrat setzt den Tarif für die Tätigkeiten der mit den Kontrollen betrauten Personen fest.</p> <p><sup>3</sup> Im Rahmen allfälliger Leistungsabkommen mit den paritätischen Organen entschädigen diese den Staat gemäss den abgeschlossenen Sondervereinbarungen für die tatsächlich zu ihren Gunsten erbrachten Leistungen.</p>	<p><b>Art. 19 Kosten</b></p> <p>Absatz 1: unverändert.</p> <p>Absatz 2: unverändert.</p> <p>Absatz 3: Vereinbarungen wurden mit den paritätischen Kommissionen des Bauhaupt- und des Ausbaugewerbes abgeschlossen.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p><b>Art. 12 Entschädigung der Sozialpartner</b></p> <p><sup>1</sup> Die Sozialpartner, die Vertragspartei eines allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrags sind, haben Anspruch auf eine Entschädigung der Kosten, die ihnen aus dem Vollzug des EntsG zusätzlich zum üblichen Vollzug des Gesamtarbeitsvertrags entstehen.</p> <p><sup>2</sup> Im Falle einer Allgemeinverbindlicherklärung des Bundes kommt der Bund für die Entschädigung auf; im Falle einer Allgemeinverbindlicherklärung des Kantons Wallis kommt der Kanton Wallis dafür auf.</p> <p><sup>3</sup> Der Betrag und die Modalitäten des Entschädigungsanspruchs werden von der Direktion für Arbeit des Seco beziehungsweise vom Staatsrat des Kantons Wallis festgelegt.</p>	<p><b>Art. 20 Entschädigung der Sozialpartner</b></p> <p><sup>1</sup> Die Sozialpartner, die Vertragspartei eines allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrags sind, haben Anspruch auf eine Entschädigung der Kosten, die ihnen aus dem Vollzug des EntsG zusätzlich zum üblichen Vollzug des Gesamtarbeitsvertrags entstehen, sofern diese Tätigkeit den Rahmen der üblichen Kontrolltätigkeit zum Gesamtarbeitsvertrag überschreitet.</p> <p><sup>2</sup> Der Betrag und die Modalitäten der Entschädigung werden vom Bund beziehungsweise vom Staatsrat des Kantons Wallis festgelegt.</p>	<p><b>Art. 20 Entschädigung der Sozialpartner</b></p> <p>Kein Kommentar.</p>
<p><b>5. Abschnitt : Übergangs- und Schlussbestimmungen</b></p>	<p><b>KAPITEL VI Übergangs- und Schlussbestimmungen</b></p>	<p><b>KAPITEL VI Übergangs- und Schlussbestimmungen</b></p>
<p><b>Art. 13 Vollzugs- und Übergangsbestimmungen</b></p> <p><sup>1</sup> Der Staatsrat erlässt die zur Anwendung dieses Gesetzes notwendigen Bestimmungen.</p> <p><sup>2</sup> Er erlässt zudem alle notwendigen Übergangsbestimmungen, insbesondere jene betreffend die Übernahme der Ausstattung und der bestehenden Einrichtungen..</p>	<p><b>Art. 21 Vollzugs- und Übergangsbestimmungen</b></p> <p>Der Staatsrat erlässt die zur Anwendung dieses Gesetzes notwendigen Bestimmungen</p>	<p><b>Art. 21 Vollzugs- und Übergangsbestimmungen</b></p> <p>Der aktuelle Absatz 2 wird aufgehoben, da er sich auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit und auf die Mittel der Beschäftigungsinspektion bezieht, die früher direkt der tripartiten Kommission unterstand (die Beschäftigungsinspektion hatte ihre Büros beim Handwerkerverband). Die Integration dieser Instanz in die Kantonsverwaltung ist heute vollzogen.</p>
<p><b>Art. 14 Aufhebung</b></p> <p>Sämtliche von diesem Gesetz abweichenden Bestimmungen sind aufgehoben, namentlich:</p> <p>a) das Einführungsgesetz zum Bundes-</p>	<p><b>Art. 22 Aufhebung</b></p> <p>Sämtliche von diesem Gesetz abweichende Bestimmungen sind aufgehoben.</p>	<p><b>Art. 22 Aufhebung</b></p> <p>Kein Kommentar.</p>

AKTUELLE BESTIMMUNGEN	NEUER GESETZESTEXT	KOMMENTAR
<p>gesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom 6. März 2003;  b) das Dekret betreffend die Bekämpfung der Schwarzarbeit vom 17. November 1999;  c) das Reglement über die kantonale tripartite Kommission vom 7. April 2004..</p>		
<p><b>Art. 15 Inkrafttreten</b>  <sup>1</sup> Das vorliegende Gesetz, erlassen in Ausführung von Bundesrecht, unterliegt nicht dem fakultativen Referendum.  <sup>2</sup> Der Staatsrat setzt den Zeitpunkt des Inkrafttretens des vorliegenden Gesetzes fest.</p>	<p><b>Art. 23 Inkrafttreten</b>  <sup>1</sup> Das vorliegende Gesetz, erlassen in Ausführung von Bundesrecht, unterliegt nicht dem fakultativen Referendum.  <sup>2</sup> Der Staatsrat setzt den Zeitpunkt des Inkrafttretens des vorliegenden Gesetzes fest.</p>	<p><b>Art. 23 Inkrafttreten</b>  Kein Kommentar.</p>
<p>So angenommen in zweiter Lesung im Grossen Rat in Sitten, den 14. März 2007.  Der Präsident des Grossen Rates:  Albert Bétrisey  Der Chef des Parlamentsdienstes:  Claude Bumann  Die Bestimmungen über die Anwendung des EntsG treten am 1. April 2007 in Kraft.  Die Bestimmungen über die Anwendung des BGSA treten am 1. Januar 2008 in Kraft.</p>	<p>So angenommen in zweiter Lesung im Grossen Rat in Sitten, den <b>JJ MM 2015</b>.  Der Präsident des Grossen Rates:  Der Chef des Parlamentsdienstes: Claude Bumann</p>	