

(Vorentwurf : Stand am 17.11.2009)

**Gesetz
über das Personal des Staates Wallis**

vom...

Der Grosse Rat des Kantons Wallis

eingesehen die Artikel 22, 31 Absatz 1 Ziffer 1 und 42 Absatz 1 der Kantonsverfassung;
auf Antrag des Staatsrates,

verordnet:

1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und Zweck des Gesetzes

Dieses Gesetz hat zum Ziel, die Grundsätze der Personalpolitik und der Personalverwaltung des Staates, die Arbeitsverhältnisse, sowie die Rechte und Pflichten des Personals, welches eine Tätigkeit im Rahmen des kantonalen öffentlichen Dienstes ausübt, festzulegen.

Art. 2 Anwendungsbereich

¹Das vorliegende Gesetz regelt, unter Vorbehalt von Sonderbestimmungen, das Statut aller Angestellten der kantonalen Verwaltung, der staatlichen Anstalten sowie der administrativen Mitarbeiter der Gerichte.

²Das vorliegende Gesetz ist, unter Vorbehalt von Sonderbestimmungen, anwendbar auf das Korps der Kantonspolizei, sowie subsidiär auf das vom Staatsrat ernannte Lehrpersonal. Im Übrigen regelt die Schulgesetzgebung das Statut der Lehrerschaft.

Art.3 Gleichstellung von Mann und Frau

Jede im vorliegenden Gesetz benutzte Bezeichnung einer Person, eines Status, einer Funktion oder eines Berufes wird für Frau und Mann im gleichen Sinne verwendet.

Art. 4 Personalpolitische Grundsätze

¹Der Staatsrat legt die Grundsätze der Personalpolitik fest. Er vertritt eine moderne Personalpolitik. Diese orientiert sich am Leistungsauftrag des öffentlichen Dienstes und an den Bedürfnissen seiner Angestellten sowie namentlich an folgenden Grundsätzen:

- a) Sie trägt zu einer leistungsfähigen und bürgernahen Verwaltung bei.
- b) Sie orientiert sich am Arbeitsmarkt und trägt den Möglichkeiten des Finanzhaushalts Rechnung.
- c) Sie strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Kanton, Personal und Personalverbänden an.
- d) Sie zielt darauf ab, kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten, welche qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln.
- e) Sie nutzt und entwickelt das Potential der Mitarbeitenden, indem sie diese ihren Eignungen, Neigungen und Fähigkeiten entsprechend einsetzt und fördert.
- f) Sie legt ein wesentliches Augenmerk auf die Auswahl, Ausbildung und Entwicklung der Führungskräfte.
- g) Sie unterstützt die Flexibilität und berufliche Mobilität innerhalb der Verwaltung sowie eine dynamische und vorausschauende Personaleinsatzplanung.
- h) Sie fördert die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie und unterstützt flexible Arbeitsformen- und Arbeitszeitmodelle.
- i) Sie schützt die Gesundheit der Mitarbeitenden, unterstützt Toleranz und Akzeptanz unter den Mitarbeitern und verhindert jegliche Form von Diskriminierung.
- j) Sie fördert eine offene Kommunikation und sorgt für eine adressatengerechte und transparente Information der Mitarbeitenden.
- k) Sie fördert das Angebot an Lehrstellen und Ausbildungsplätzen und unterstützt die Eingliederung von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit.
- l) Sie trägt dazu bei, Jugendlichen und arbeitslosen Stellensuchenden Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten.

²Der Staatsrat sorgt für die Einhaltung der Grundsätze der Personalpolitik und trifft die notwendigen Massnahmen.

Art. 5 Zentrale Dienststelle für Human Resources Management

¹Die zentrale Dienststelle für Human Resources Management ist das Fach- und Beratungsorgan in sämtlichen Personal- und Organisationsfragen.

²Sie ist insbesondere für folgende Aufgaben zuständig:

- Unterstützen des Staatsrats in der Festlegung der Personalpolitik und deren Umsetzung;
- Beraten der Führungskräfte im Bereiche des Personalmanagements und der Organisationsentwicklung;
- Sicherstellen, in Zusammenarbeit mit den Dienststellen, der einheitlichen Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen und der vom Staatsrat festgelegten Personalpolitik.

³Die Dienststellen arbeiten in Fragen des Personalmanagements eng mit der zentralen Dienststelle für Human Resources Management zusammen. Die Dienststellen können Kontaktpersonen für Personalfragen oder Personalverantwortliche bezeichnen.

Art. 6 Anwendbares Recht

¹Die Dienstverhältnisse des Personals werden durch das öffentliche Recht geregelt.

²Die Bestimmungen des Obligationenrechts und die nicht zwingenden Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit vom 13. März 1964 sind bei ausdrücklichem Verweis oder einer Gesetzeslücke als ergänzendes kantonales Recht analog anwendbar.

³Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit (Arbeitsgesetz).

Art. 7 Sozialpartner

¹Die anerkannten Personalverbände müssen informiert und vorgängig vom Staatsrat in die Entscheidungen und die gesetzlichen Bestimmungen, welche eine wesentliche Auswirkung auf das Personal haben, einbezogen werden.

²Der Staat kann mit den Personalverbänden, die er anerkennt, Partnervereinbarungen abschliessen.

Art. 8 Informatiksystem für die Datenverwaltung

¹Die Kantonsverwaltung nützt ein Informatiksystem für die Verwaltung der Personaldossiers, der Organisation und des Stellenplans.

²Es wird ein informatikgestützter Plan der beim Staat und seinen Anstalten bestehenden Stellen geführt.

³Die gesetzlichen Bestimmungen betreffend die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und die Archivierung (GIDA) sind auch für die elektronischen Datenbanken anwendbar.

Art. 9 Geschützte Arbeitsplätze

¹Der Staatsrat unterstützt die berufliche Integration und Wiedereingliederung.

²Er stellt dafür im Rahmen des bewilligten Voranschlags eine beschränkte Zahl geschützter unbefristeter und befristeter Arbeitsplätze für Personen zur Verfügung, die aus gesundheitlichen Gründen besondere Bedürfnisse in Bezug auf ihre Fähigkeiten und ihre Arbeitsbedingungen haben.

Art. 10 Anwendung der Bestimmungen von Gesamtarbeitsverträgen

Der Staatsrat kann entscheiden, Bestimmungen von Gesamtarbeitsverträgen anzuwenden, die gewisse besondere Bereiche regeln, ohne allerdings an den besagten Verträgen teilzunehmen.

Art. 11 Begriff des Dienstchefs

Im Bereich des vorliegenden Gesetzes schliesst der Begriff des Dienstchefs denjenigen des Direktors einer Anstalt, die direkt einem Departementsvorsteher angegliedert ist, mit ein.

Art. 12 Ersatz im Fall des Ausstandes

Im Fall des Ausstands eines Departementsvorstehers oder eines Dienstchefs wird die in Ausstand getretene Person durch seinen Stellvertreter beziehungsweise seinen Adjunkten ersetzt.

2. Kapitel : Anstellung und interne berufliche Mobilität**Art. 13** Angestelltenstatut

¹Als Angestellte gilt diejenige Person, die von der zuständigen Anstellungsbehörde in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis auf unbestimmte oder bestimmte Zeit angestellt, sowie monatlich, stundenweise oder gar nicht entschädigt wird.

²Die Definition der Unterkategorien (Lehrlinge, Praktikanten, halbgeschützte Beschäftigte, Personen, welche mittels Honorar entschädigt werden usw.) wird in der Verordnung geregelt.

Art. 14 Anstellungsbehörde

¹Der Staatsrat stellt das Personal an.

²Er kann diese Kompetenz zur Anstellung auf dem Verordnungsweg an die Departementsvorsteher und an die Dienstchefs delegieren.

Art. 15 Art und Weise der Anstellung

¹Grundsätzlich erfolgt die Anstellung durch eine Verfügung der zuständigen Behörde.

²In bestimmten besonderen Fällen kann allerdings die Form des schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrages angewandt werden.

³Das Gesetz und die Verordnung regeln die Anwendungsmodalitäten.

Art. 16 Förderung der beruflichen Mobilität

¹Anlässlich des jährlichen Beurteilungsgesprächs und/oder einer individuellen Laufbahnplanung prüft der Vorgesetzte unter anderem die Fähigkeiten und Wünsche der Mitarbeiter und die Möglichkeiten der beruflichen Mobilität.

²Im Rahmen der beruflichen Mobilität und/oder einer individuellen Laufbahnplanung können alle Stellen intern in einer Dienststelle oder in der Kantonsverwaltung ausgeschrieben werden.

Art. 17 Stellenausschreibung und Stellenbeschreibung

¹Grundsätzlich muss jede Anstellung Gegenstand einer externen Stellenausschreibung sein, unter Vorbehalt der Bestimmungen über die berufliche Mobilität (interne Stellenausschreibungen).

²Bevor eine vakante Stelle besetzt wird, muss die Anstellungsbehörde die Stellenbedarfsentwicklung und die damit verbundenen organisatorischen und persönlichen Massnahmen prüfen.

³Die Anstellungsbehörde sorgt dafür, dass für jede ausgeschriebene Stelle und für jeden Angestellten eine Stellenbeschreibung erstellt wird (Profil, Pflichtenheft usw.). Diese ist mit den Aufgaben der Arbeitskollegen zu koordinieren und entspricht den jeweiligen operativen Leistungsaufträgen.

⁴Wenn das Ergebnis einer externen Stellenausschreibung nicht befriedigt, kann eine Funktion auf dem Berufungswege besetzt werden, insofern der Berufene die Ausschreibungsbedingungen erfüllt.

⁵Der Staatsrat definiert und garantiert einen methodischen und standardisierten Stellenausschreibungsprozess.

Art. 18 Anstellungsbedingungen und Rekrutierung

¹Jeder anzustellende Mitarbeiter muss dem gesuchten Profil bestmöglichst entsprechen.

²Jede Anstellung im Rahmen der beruflichen Mobilität muss intern ausgeschrieben werden.

³Verwandte oder Verschwägere, bis und mit dem zweiten Grad, können normalerweise nicht in einer direkten oder indirekten Unterstellung innerhalb der gleichen Dienststelle arbeiten.

⁴Der Staatsrat kann für bestimmte hoheitliche Funktionen die Schweizer Staatsbürgerschaft verlangen.

⁵Der Staatsrat definiert und garantiert einen methodischen und objektiven Personalrekrutierungsprozess.

Art. 19 Probezeit

¹Der Angestellte ist einer Probezeit von drei Monaten unterworfen.

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

³Im Verlaufe dieser Zeit findet ein Beurteilungsgespräch statt.

3. Kapitel: Pflicht zur Dienstleistung

Art. 20 Allgemeine Pflichten

¹Der Angestellte ist verpflichtet, Leistungen von Qualität zu erbringen. Er erfüllt seine Aufgaben im Bemühen um Wirksamkeit, berufliches Pflichtbewusstsein, Verschwiegenheit, Loyalität und Treue zu seinem Arbeitgeber. Er arbeitet in einer Gesinnung des gegenseitigen Austauschs und der Zusammenarbeit.

²Der Angestellte muss unter allen Umständen, professionell und gemäss den Interessen des Staates und des öffentlichen Dienstes, in Beachtung der geltenden Normen, der Aufgaben, der Zielsetzungen und der Weisungen der Vorgesetzten handeln.

³Die Beteiligung an einer Arbeitsniederlegung gilt als Verletzung der Dienstpflicht.

Art. 21 Amtsgeheimnis

¹Der Angestellte unterliegt dem Amtsgeheimnis für alle Informationen, die er in Ausübung seiner Funktion zur Kenntnis nimmt, insoweit das Gesetz über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und die Archivierung vom 9. Oktober 2009 ihm nicht erlaubt, diese anderen weiterzugeben.

²Das Amtsgeheimnis findet in denselben Grenzen ebenfalls Anwendung auf die Mitteilung von Dienstunterlagen im Original oder in Kopie an Dritte.

³Die Verpflichtung, das Amtsgeheimnis zu wahren, bleibt nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen.

⁴Der Angestellte darf sich vor Gericht über Wahrnehmungen, die er in Ausübung seines Amtes feststellt, nur mit Ermächtigung des Staatsrates äussern. Diese Ermächtigung ist auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses erforderlich.

⁵Stellt der Angestellte eine möglicherweise strafbare Handlung fest, die von Amtes wegen verfolgt wird, erstattet er sofort dem zuständigen Richter und dem Staatsrat Anzeige.

Art. 22 Arbeitsdauer

Der Staatsrat legt auf dem Verordnungsweg die wöchentliche Arbeitsdauer und Arbeitszeit fest, die der Angestellte einzuhalten hat.

Art. 23 Arbeitsformen

Der Staatsrat kann verschiedene Arbeitsformen vorsehen, die der Angestellte einzuhalten hat.

Art. 24 Zuwendungen Dritter

Subventionen oder Beiträge an Besoldungen, die vom Bund oder Dritten geleistet werden, fallen dem Staat zu. Dasselbe gilt für Vergütungen, die für besondere Arbeiten bezahlt werden sowie für alle vom Staat erhobenen Gebühren.

Art. 25 Geschenke oder andere Vorteile

¹Der Angestellte darf weder für sich noch für andere Geschenke oder sonstige Vorteile beanspruchen, annehmen oder sich versprechen lassen, wenn dies auf Grund seiner amtlichen Stellung geschieht.

²Es ist ihm überdies verboten, sich an Warenlieferungen, Submissionen und Werken, die den Staat oder seine Anstalten betreffen, mittelbar oder unmittelbar zu beteiligen.

³Vorbehalten bleiben die Vorteile und die Leistungen im Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu einem Personalverband.

Art. 26 Nebenbeschäftigung

¹Unvereinbar mit der Angestelltentätigkeit in Vollzeit oder mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 75% sind:

- a) jede Ausübung eines Gewerbes und jeder Betrieb von Handelsgeschäften mit gewinnbringender Zielsetzung durch den Angestellten;
- b) die Mitgliedschaft in einem Verwaltungsrat oder die Leitung einer Erwerbsgesellschaft, es sei denn, der Angestellte handle im Auftrag des Staatsrates oder mit seiner Bewilligung im Auftrag eines Gemeinwesens.

²Ergänzende Ausnahmen können zugelassen werden, wenn es sich um Unternehmungen mit Familiencharakter oder mit hauptsächlich allgemeinen Interessen handelt und die durch die Tätigkeit beanspruchte Zeit und das dadurch erzielte Einkommen in einem kleinen Rahmen bleiben.

³Die Verordnung kann die Ausübung anderer Nebenbeschäftigungen der Genehmigung unterwerfen, wenn diese die gute Verrichtung von Aufgaben, welche an die Funktion gebunden sind, in Frage stellen oder wenn die Nebenbeschäftigung an die Funktion gebunden ist.

Art. 27 Öffentliches Amt

¹Jeder wahlfähige Angestellte kann sich für ein öffentliches Amt zur Wahl stellen.

²Der Angestellte, der für ein öffentliches Amt kandidieren will, hat hiervon den Staatsrat schriftlich zu benachrichtigen. Dieser nimmt Kenntnis, informiert den Angestellten über eine allfällige Unvereinbarkeit und macht ihn auf die daraus folgenden Konsequenzen aufmerksam.

³Der gewählte Angestellte muss den Staatsrat von seiner Wahl und von seiner Annahme der Wahl unterrichten.

⁴Der Staatsrat beschliesst die notwendigen Massnahmen aufgrund einer allfälligen tatsächlichen oder rechtlichen Unvereinbarkeit.

⁵Der Staatsrat regelt auf dem Verordnungsweg den Sonderurlaub für den Angestellten, der ein öffentliches Amt bekleidet.

Art. 28 Medizinische Kontrolle

¹Wenn die Anstellung für einen dauerhaften Zeitraum erfolgt, muss sich der Angestellte vor Dienstantritt einer medizinischen Kontrolle unterziehen.

²Der Vertrauensarzt bestimmt, ob der Gesundheitszustand des Kandidaten ihm erlaubt, die vorgesehene Tätigkeit auszuüben. Ist dies nicht der Fall, wird die Anstellung mit sofortiger Wirkung aus wichtigem Grund aufgelöst.

³Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die berufliche Vorsorge.

⁴Die zentrale Dienststelle für Human Resources Management oder die Anstellungsbehörde können verlangen, dass der Angestellte sich einer medizinischen Kontrolle unterzieht, wenn ein triftiger Grund diese Massnahme rechtfertigt.

⁵Die Weigerung des Angestellten, sich anlässlich der Anstellung oder später dieser medizinischen Kontrolle zu unterziehen, kann ein Grund für eine sofortige Auflösung der Anstellung darstellen.

4. Kapitel: Folgen der Dienstpflichtverletzung

Art. 29 Grundsatz der disziplinarischen Verantwortung

¹Der Angestellte der vorsätzlich oder fahrlässig seine Dienstpflicht verletzt, unterliegt der disziplinarischen Verantwortlichkeit.

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

Art. 30 Disziplinarmaßnahmen

¹Nachfolgende Disziplinarmaßnahmen sind anwendbar:

- a) Verwarnung.
- b) schriftlicher Verweis,
- c) Geldbusse bis zu Fr. 5'000.-,
- d) Herabsetzung der Besoldung bis zu einem Drittel für die Dauer von maximal einem Jahr,
- e) Versetzung in eine tiefer eingereihte Funktion mit entsprechender Besoldung,
- f) fristlose Entlassung ohne Entschädigung.

²Die Disziplinarmaßnahme wird nach der Schwere des Verstosses der Dienstpflichten und nach den Leistungen des Angestellten festgesetzt.

³Wenn die Umstände es erfordern, können mehrere Disziplinarmaßnahmen kumuliert werden.

⁴Im Fall der Kündigung durch den betroffenen Angestellten kann die zuständige Behörde auf die Disziplinarmaßnahme verzichten und die Kündigung annehmen, wenn diese Lösung unter den Gesamtumständen und den verschiedenen Interessen der Beteiligten als die adäquateste Lösung erscheint.

Art. 31 Zuständigkeit für das Aussprechen von Disziplinarmaßnahmen

¹Die Anstellungsbehörde im Sinne vom Art. 14 ist zuständig für das Aussprechen von Disziplinarmaßnahmen.

²Zudem können der Departementsvorsteher und der Dienstchef, auch wenn sie nicht Anstellungsbehörde sind, die Massnahmen der Verwarnung, des schriftlichen Verweises und der Geldbusse bis zu Fr. 1'000.- aussprechen.

Art. 32 Zuständigkeit für die Eröffnung des Disziplinarverfahrens

¹Der Entscheid zur Eröffnung eines Disziplinarverfahrens fällt grundsätzlich in die Zuständigkeit der Behörde, die für das Aussprechen von Disziplinarmaßnahmen verantwortlich ist.

²Wenn die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens von vorsorglichen Massnahmen im Sinne von Art. 35 begleitet ist, liegt sie und auch diese vorsorglichen Massnahmen in der Zuständigkeit der Anstellungsbehörde.

Art. 33 Disziplinarcommission

¹Der Staatsrat ernennt eine Disziplinarcommission von drei bis fünf Mitgliedern, die beauftragt ist, die Fälle, die ihr vorgelegt werden zu prüfen und Vorschläge zu Händen der zuständigen Behörde auszuarbeiten.

²Der Disziplinarcommission unterbreitet werden nur Verfehlungen einer gewissen Schwere und solche, die Gegenstand von härteren Massnahmen sind als diejenigen der Verwarnung, des schriftlichen Verweises oder der Geldbusse bis zu Fr. 1'000.-.

³Die Disziplinarcommission hat den Angestellten einzuvernehmen und alles zur Untersuchung Dienliche vorzukehren.

⁴Die Verordnung präzisiert die Zusammensetzung, die Organisation und die Tätigkeit der Disziplinarcommission.

Art. 34 Disziplinarverfahren

¹Die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens muss dem betroffenen Angestellten schriftlich mitgeteilt werden.

²Dem Angestellten werden die Elemente, die ihm vorgeworfen werden, zur Kenntnis gebracht. Der Angestellte hat das Recht, sich in ausreichender Weise zu äussern, alle Tatsachen seiner Verfehlungen geltend zu machen und Beweismittel vorzuschlagen.

³Der Angestellte kann sich von einem juristischen Berater verbeiständen lassen.

⁴Der Disziplinarentscheid muss begründet und dem Angestellten schriftlich unter Angabe der Rechtsmittelbelehrung zugestellt werden.

Art. 35 Vorsorgliche Massnahmen

¹Bei der Eröffnung eines Disziplinarverfahrens kann die Anstellungsbehörde vorsorgliche Massnahmen treffen wie insbesondere die vorübergehende Versetzung des Angestellten oder die provisorische Suspendierung des Dienstverhältnisses, mit oder ohne voller oder teilweiser Besoldung.

²Diese Massnahmen unterliegen einer Interessenabwägung und müssen dem überwiegenden öffentlichen Interesse genügen.

³Der Angestellte muss vor der Fällung des Entscheids der Massnahmen über die vorgesehenen Massnahmen informiert worden sein und die Gelegenheit gehabt haben, sich dazu zu äussern.

Art. 36 Rechtsschutz

¹Der Entscheid der Eröffnung eines Disziplinarverfahrens und derjenige über die vorsorglichen Massnahmen sind nur unter restriktiven Bedingungen, welche die Artikel 41

und 42 des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege vom 6. Oktober 1976 regelt, mittels Beschwerde anfechtbar.

²Der Disziplinar massnahmenentscheid, der vom Departementsvorsteher oder einem Dienstchef gefällt wurde, kann innert dreissig Tagen ab Eröffnung beim Staatsrat mittels Verwaltungsbeschwerde angefochten werden.

³Der Disziplinar massnahmenentscheid, der vom Staatsrat gefällt wurde, kann innert dreissig Tagen ab Eröffnung bei der öffentlich-rechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts mittels Verwaltungsgerichtsbeschwerde angefochten werden.

⁴Die Bestimmungen des vorerwähnten Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege sind anwendbar.

Art. 37 Verjährung

¹Die disziplinarische Verantwortlichkeit des Angestellten verjährt, wenn bis nach einem Jahr nach Bekanntwerden der Dienstpflichtverletzung kein Disziplinarverfahren eröffnet wurde, und in jedem Fall fünf Jahre nach der letzten Verfehlung dieser Pflichten.

²Die Verjährung wird während eines Beschwerdeverfahrens zum Disziplinarverfahren unterbrochen.

Art. 38 Strafrechtliche Verantwortlichkeit

Für die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Angestellten gelten die Bestimmungen der eidgenössischen Strafgesetzgebung, insbesondere das Strafgesetzbuch, und der kantonalen Strafgesetzgebung, insbesondere die Strafprozessordnung.

Art. 39 Zivilrechtliche Verantwortlichkeit

Die zivilrechtliche Verantwortlichkeit wird durch die Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über die Verantwortlichkeit der öffentlichen Gemeinwesen und ihrer Amtsträger vom 10. Mai 1978 geregelt.

5. Kapitel: Rechte des Angestellten

Art. 40 Schutz der Persönlichkeit, der Gesundheit und der Personendaten

¹Der Staat schützt die Persönlichkeit seiner Angestellten .

²In diesem Rahmen:

- a) unternimmt er alle notwendigen Schritte, um Diskriminierungen zwischen den Mitarbeitern zu verhindern, insbesondere in Bezug auf Geschlecht, Rasse, Kultur, Herkunft, Religion und Lebensstil;
- b) er trifft die erforderlichen Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten, für den Gesundheitsschutz, sowie für den Schutz der Angestellten

gegen Bedrohungen oder Angriffe in Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Funktion;

- c) er trifft alle Massnahmen im Bereiche des Datenschutzes für die Mitarbeiter;
- d) er stellt den Angestellten einen Rechtsschutz zur Verfügung;
- e) er bietet seinen Mitarbeitenden Unterstützungs-, Hilfs- und Beratungsleistungen an.

³Der Angestellte, der Opfer eines widerrechtlichen Angriffs durch andere Staatsangestellte wurde, hat auf seinen Wunsch hin, Parteistellung im Disziplinarverfahren gegen den Urheber des Angriffs.

Art. 41 Recht auf Konsultation und Information

¹Der Angestellte hat das Recht, zu Entwürfen von Gesetzesbestimmungen und allgemein verbindlichen Entscheiden, die das Personal betreffen, konsultiert und darüber informiert zu werden.

²Der Angestellte wird über die Direktionen, die Anstalten und die Dienststellen, sowie über die Personalverbände konsultiert.

Art. 42 Anspruch auf Besoldung und auf die jährliche Beurteilung

¹Der Angestellte hat Anspruch auf eine Besoldung, die den Anforderungen seiner Funktion, seinen Leistungen und seinem Verhalten entspricht.

²Der Angestellte hat ebenfalls einen Anspruch auf ein jährliches Beurteilungsgespräch.

³Das Gesetz und die Verordnung regeln die Anwendung dieser Grundsätze.

Art. 43 Ferienanspruch

Der Angestellte hat Anspruch auf jährliche bezahlte Ferien, deren Dauer vom Staatsrat auf dem Verordnungswege festgelegt wird.

Art. 44 Persönliche Entwicklung – berufliche Aus- und Weiterbildung

¹Der Staatsrat schafft die Voraussetzungen für eine nachhaltige persönliche und berufliche Entwicklung.

²Er reglementiert die berufliche Aus- und Fortbildung sowie die Weiterbildung, und fördert die persönlichen, fachlichen, sozialen und führungsrelevanten Kompetenzen.

Art. 45 Vereinsrecht

Das Vereinsrecht des Angestellten ist, unter Vorbehalt der öffentlich-rechtlichen Bestimmungen, gewährleistet.

Art. 46 Erfindungen und geistiges Eigentum

¹Der Staatsrat fördert Erfindungen und Vorschläge der Angestellten.

²Die Bestimmungen des Obligationenrechts finden in Ergänzung an das kantonale öffentliche Recht Anwendung auf Erfindungen, die Angestellte während ihrer Arbeitsverrichtung machen.

Art. 47 Anerkennung der Dienstreue

¹Der Staat Wallis anerkennt die Treue seiner Angestellten durch materielle und/oder immaterielle Massnahmen.

²Der Staatsrat legt auf dem Verordnungswege die Kompetenzen und Modalitäten zur Gewährung der Anerkennung der Dienstreue fest.

Art. 48 Chancengleichheit

Der Staat Wallis fördert die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und unterstützt in diesem Sinne materielle und immaterielle Massnahmen.

Art. 49 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

¹Der Staat Wallis unterstützt und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch materielle und immaterielle Massnahmen. Er informiert die Mitarbeiter über die angebotenen Leistungen.

²Die Massnahmen sind in den Gesetzen und in deren Anwendungs- und Ausführungsbestimmungen definiert und beinhalten insbesondere folgende Aspekte:

- die Arbeitsbedingungen
- die Arbeitszeiten und -formen
- bezahlter und unbezahlter Urlaub
- erzieherische Aufgaben bei der Festlegung der Besoldung
- Kinderbetreuungseinrichtungen und die finanzielle Beteiligung an den Kosten der Kinderbetreuung
- Unterstützung des Personals in Notfallsituationen ihrer Kinder
- Bedingungen und Modalitäten betreffend die berufliche Vorsorge

Art. 50 Wohnort

¹Die Angestellten sind grundsätzlich frei ihren Wohnort dort zu wählen, wo es ihnen beliebt.

²Die Anstellungsbehörde kann von einem Angestellten die Niederlassung an einem bestimmten Ort oder Region fordern, wenn die Bedürfnisse der Arbeitsverrichtung dies erfordern.

Art. 51 Berufliche Vorsorge

Unter Vorbehalt der Spezialgesetzgebung ist der Angestellte gegen die wirtschaftlichen Folgen des Alters, der Invalidität und des Todes bei der PKWAL versichert.

Art. 52 Erwerbsausfallversicherung

Für den Fall einer Arbeitsunfähigkeit kann der Staat Wallis eine Erwerbsausfallversicherung für sein Personal abschliessen.

Kapitel 6 : Änderung und Beendigung des Dienstverhältnisses**Art. 53** Beförderung

Als Beförderung gilt die Ernennung eines Angestellten in eine höhere Funktion, die in einer höheren Besoldungsklasse eingestuft ist.

Art. 54 Versetzung

¹Im Rahmen einer internen oder externen Stellenausschreibung kann der Angestellte auf sein Begehren hin in eine andere Funktion versetzt werden.

²Die Anstellungsbehörde kann einen Angestellten ohne Stellenausschreibung vorübergehend oder dauernd in eine andere Funktion versetzen, wenn die Aufgabenerfüllung oder der zweckmässige und wirtschaftliche Personaleinsatz es erfordern.

³Unter den gleichen Voraussetzungen kann die Anstellungsbehörde den Arbeitsort des Angestellten ändern, soweit der neue Arbeitsort für die betroffene Person vernünftigerweise zumutbar ist.

⁴Wenn die von der Anstellungsbehörde angeordnete provisorische Versetzung nicht auf ungenügende Leistung des Angestellten zurückzuführen ist, hat sie grundsätzlich keine Besoldungskürzung zur Folge.

⁵Wenn die von der Anstellungsbehörde angeordnete dauernde Versetzung nicht auf ungenügende Leistung zurückzuführen ist, so wird die neue Besoldung in Anbetracht der gesamten Umstände und entscheidenden Kriterien festgelegt.

Art. 55 Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung

Die Dienstverhältnisse enden ohne Kündigung,

- a) beim Erreichen der vom Staatsrat festgelegten Altersgrenze,
- b) beim Tod des Angestellten,
- c) drei Monate nach dem Verschwinden des Angestellten in Todesgefahr oder bei Nachrichtenlosigkeit,
- d) bei Ablauf eines zeitlich befristeten Vertrages unter Vorbehalt einer allfälligen Verlängerung.

Art. 56 Kündigung während der Probezeit

Während der Probezeit kann die Anstellung von beiden Seiten nur auf das Ende eines Monats mit einer Voranzeige von zwei Wochen gekündigt werden.

Art. 57 Ordentliche Kündigung einer unbefristeten Anstellung durch den Angestellten

¹Nach der Probezeit kann der Angestellte seine Kündigung unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Ende eines Monats einreichen.

²Unter Wahrung derselben Frist hat der Angestellte das Recht zum Rücktritt nach Erreichen des vorzeitigen Rücktrittsalters gemäss den Bestimmungen der PKWAL.

³In gegenseitigem Einvernehmen zwischen Anstellungsbehörde und Angestelltem können die vorerwähnten Fristen verkürzt werden.

Art. 58 Ordentliche Kündigung einer unbefristeten Anstellung durch den Arbeitgeber

¹Nach der Probezeit kann die zuständige Behörde eine unbefristete Anstellung unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Ende eines Monats und bei Vorliegen eines Kündigungsgrundes kündigen.

²Ein solcher Kündigungsgrund besteht insbesondere in folgenden Fällen:

- a) wiederholte oder dauerhafte Mängel in der Leistung und/oder im Verhalten;
- b) mangelnde Eignung oder Fähigkeit, die mit der Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen, oder mangelnde Bereitschaft des Angestellten zur Verrichtung dieser Arbeiten;
- c) schwer wiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, sofern der Arbeitgeber der betroffenen Person keine andere vernünftigerweise zumutbare Funktion anbieten kann;
- d) Wegfall einer der Anstellungsbedingungen gemäss Gesetz oder Anstellungsverfügung.

Art. 59 Kündigung einer unbefristeten Anstellung durch den Arbeitgeber bei bleibender Arbeitsunfähigkeit

¹Bei bleibender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall kündigt die zuständige Behörde die Anstellung beim Erlöschen des Gehaltsanspruchs.

²Vorbehalt bleibt gegebenenfalls die allfällige gänzliche oder teilweise Wiederanstellung bei gänzlicher oder teilweiser Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, sofern eine dem Anforderungsprofil des Beamten entsprechende Stelle frei ist.

Art. 60 Versetzung in den Ruhestand

¹Die Anstellungsbehörde kann eine gänzliche oder teilweise Versetzung in den Ruhestand vornehmen, wenn der Angestellte das ordentliche Rücktrittsalter im Sinne der Bestimmungen der PKWAL erreicht und den Anforderungen an die Funktion bezüglich Leistung, Verhalten oder Eignung nicht mehr vollumfänglich genügt.

²Die Versetzung in den Ruhestand bei Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters kann ebenfalls vorgenommen werden bei Aufhebung oder Änderung der Funktion.

Art. 61 Aufhebung und Änderung der Funktion

¹Wird eine Funktion aufgehoben oder erfolgt eine strukturelle Änderung, so dass der Angestellte sein Pflichtenheft nicht mehr erfüllen kann, wird er im Rahmen verfügbarer Stellen in eine Funktion versetzt, die seiner Ausbildung und seiner Eignung entspricht.

²Wenn keine Stelle verfügbar ist, die der Ausbildung und Eignung des Angestellten entspricht, wird das Dienstverhältnis aufgehoben, unter Vorbehalt einer Versetzung in eine tieferangige Funktion im Einverständnis mit dem Angestellten.

³Die Kündigungsfrist beträgt grundsätzlich sechs Monate auf Ende eines Monats.

⁴Unter Vorbehalt des nachfolgenden Absatzes hat der Angestellte, dessen Dienstverhältnis aufgehoben wird, Anspruch auf eine Entschädigung, die aufgrund des Alters und der Anzahl Dienstjahre berechnet wird und deren Betrag höchstens einem Jahresgehalt entspricht.

⁵Die Entschädigung ist nicht geschuldet, wenn der Angestellte das Angebot einer Stelle, deren Entlohnung jener der aufgehobenen Stelle entspricht, ausgeschlagen hat, oder wenn der Staat dem Angestellten eine Stelle bei einem anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber mit vergleichbaren Bedingungen mit seiner bisherigen Stelle verschaffte.

⁶Im Falle der Aufhebung mehrerer Stellen in derselben Organisationseinheit erstellt der Staatsrat nach Verhandlungen mit den Personalverbänden einen Sozialplan mit angepassten finanziellen Begleitmassnahmen.

Art. 62 Fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen

¹Aus wichtigen Gründen kann die zuständige Behörde die Anstellung jederzeit auflösen.

²Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

³Das Verfahren zur Kündigung aus wichtigen Gründen kann anstelle des Disziplinarverfahrens angewandt werden.

Art. 63 Kündigung einer befristeten Anstellung

Die befristete Anstellung kann vor ihrem Ablauf im gegenseitigen Einverständnis der Parteien und aus wichtigen Gründen gekündigt werden.

Art. 64 Zuständigkeit

Die Anstellungsbehörde gilt als zuständige Behörde für die Kündigung.

Art. 65 Rechtsweg

¹Die von einem Departementsvorsteher oder einem Dienstchef erlassene Verfügung kann innert dreissig Tagen ab Eröffnung mittels Verwaltungsbeschwerde beim Staatsrat angefochten werden.

²Der Entscheid des Staatsrates kann innert dreissig Tagen ab Eröffnung mittels Verwaltungsgerichtsbeschwerde bei der öffentlich-rechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts angefochten werden.

³Die Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege sind anwendbar.

Art. 66 Folgen einer rechtlich unbegründeten Kündigung

¹Erweist sich eine Kündigung rechtlich als unbegründet, wird der Angestellte wieder in die Funktion eingegliedert, falls er selbst und die Anstellungsbehörde diese Wiedereingliederung akzeptieren.

²Falls die eine oder andere Partei die Wiedereingliederung verweigert, hat der Angestellte Anspruch auf eine Entschädigung, die aufgrund des Alters und der Anzahl Dienstjahre berechnet wird und deren Betrag höchstens einem Jahresgehalt entspricht.

Art. 67 Änderung und Auflösung einer Anstellung durch öffentlich-rechtlichen Vertrag

¹Die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels finden auf Dienstverhältnisse, die mittels schriftlichem öffentlich-rechtlichem Vertrag abgeschlossen wurden, analoge Anwendung, wobei präzisiert wird, dass die Haltung der Anstellungsbehörde in diesem Fall einer Willenserklärung und nicht einer Verfügung im Sinne des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege vom 6. Oktober 1976 gleichkommt.

²Bei Streitigkeiten und wenn keine Einigung erfolgt, erlässt die zuständige Behörde eine Verfügung im Sinne des vorerwähnten Gesetzes, die gemäss den Bestimmungen dieses Gesetzes anfechtbar ist.

Kapitel 7 : Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 68 Bestehende Dienstverhältnisse

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

Art. 69 Hängige Verfahren

Hängige Verfahren bei Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes werden nach altem Recht behandelt.

Art. 70 Ausführungsbestimmungen

Der Staatsrat erlässt auf dem Verordnungs- und Reglementswege alle nützlichen Bestimmungen zur Anwendung und Ausführung des vorliegenden Gesetzes.

Art. 71 Änderungen

1. Das Gesetz betreffend die Besoldung der Beamten und Angestellten des Staates Wallis vom 12. November 1982 wird wie folgt abgeändert:

Art. 27 Arbeitszeit

Aufgehoben.

Art. 28 Ferienanspruch

Aufgehoben.

Art. 30 Abs. 2 Aufhebung bisherigen Rechts

Aufgehoben.

2. Das Gesetz über die Rechtspflege vom 11. Februar 2009 wird wie folgt abgeändert:

Art. 31 Statut der Gerichtsschreiber und Schreiber

Ohne anders lautende Bestimmungen ist die Gesetzgebung über das Personal des Staates auf die Gerichtsschreiber und Schreiber analog anwendbar.

Art. 41 Abs. 1 dritter Satz Administratives Personal

Das administrative Personal wird der Gesetzgebung über das Personal des Staates unterworfen.

Art. 42 Abs. 4 Weibel

Ohne gegenteilige Bestimmung ist die Gesetzgebung über das Personal des Staates analog anwendbar.

3. Das Gesetz über die Kantonspolizei vom 20. Januar 1953 wird wie folgt abgeändert:

Art. 7bis Gesetz über das Personal des Staates Wallis

Das Gesetz über das Personal des Staates Wallis und seine Ausführungsbestimmungen sind auf das kantonale Polizeikorps anwendbar mit Ausnahme gegenteiliger Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungs- und Anwendungsbestimmungen.

Art. 8 Abs. 1 erster Satz und Abs. 2 Verordnung

¹Der Staatsrat regelt auf dem Verordnungswege:

²Die Bestimmungen des Staatsrates werden dem Grossen Rat zur Genehmigung vorgelegt, soweit sie die Buchstaben c) und f) hier oben betreffen.

Art. 10 Anstellung, Abänderung und Beendigung von Dienstverhältnissen und Disziplinarverfahren

Das Verfahren zur Anstellung, Abänderung und Beendigung von Dienstverhältnissen sowie das Disziplinarverfahren werden durch die Bestimmungen des Gesetzes über das Personal des Staates Wallis sowie dessen Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 18 Amtsgeheimnis

¹Die Angehörigen des kantonalen Polizeikorps unterliegen dem Amtsgeheimnis für alle Informationen, die ihnen in Ausübung ihres Berufes zur Kenntnis gelangen, insoweit das Gesetz über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und die Archivierung vom 9. Oktober 2008 ihnen nicht erlaubt, diese anderen weiterzugeben.

²Diese Verpflichtung hat auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses Bestand.

³Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Strafprozessordnung des Kantons Wallis vom 22. Februar 1962 betreffend die Tätigkeit der gerichtlichen Polizei.

Art. 19, Abs. 1 Zeugenaussage vor Gericht

¹Die Angehörigen des kantonalen Polizeikorps dürfen als Partei, Zeuge oder Sachverständiger vor Gericht über Tatsachen, die sich auf ihre Amtstätigkeit beziehen oder welche sie in Ausübung ihres Berufes erfahren haben, nur mit Bewilligung des Kommandanten der Kantonspolizei beziehungsweise des Departementsvorstehers dem die Polizei angegliedert ist, wenn die Bewilligung den Kommandanten betrifft.

Art. 20 Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen

¹Die Angehörigen des kantonalen Polizeikorps dürfen keinerlei öffentliche Ämter ausüben.

²Die Angehörigen des kantonalen Polizeikorps dürfen keine Nebenbeschäftigung ausüben, welche mit ihrem Amt unvereinbar ist.

³Die Ausübung anderer Nebenbeschäftigungen kann bewilligt werden, wenn erforderlich unter Auflegung von Bedingungen.

⁴Die Anwendung dieser Grundsätze wird in einer Verordnung geregelt.

4. Die Abänderungen anderer Gesetze werden in Anhang I, welcher integrierender Bestandteil des vorliegenden Gesetzes bildet, angegeben.

5. Der Staatsrat wird beauftragt, die Abänderung der entsprechenden untergeordneten kantonalen Bestimmungen voranzutreiben.

Art. 72 Aufhebung

Das vorliegende Gesetz hebt sämtliche widersprechenden kantonalen Bestimmungen und insbesondere das Gesetz betreffend das Dienstverhältnis der Beamten und Angestellten des Staates Wallis vom 11. Mai 1983 auf.

Art. 73 Referendum und Inkrafttreten

¹Das vorliegende Gesetz unterliegt dem fakultativen Referendum.

²Der Staatsrat legt das Datum des Inkrafttretens des vorliegenden Gesetzes fest.