

*(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

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

<sup>2</sup>Das 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

<sup>1</sup>Der 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.

<sup>2</sup>Der Staatsrat sorgt für die Einhaltung der Grundsätze der Personalpolitik und trifft die notwendigen Massnahmen.

## **Art. 5**                      Zentrale Dienststelle für Human Resources Management

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

<sup>2</sup>Sie 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.

<sup>3</sup>Die 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

<sup>1</sup>Die Dienstverhältnisse des Personals werden durch das öffentliche Recht geregelt.

<sup>2</sup>Die 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.

<sup>3</sup>Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit (Arbeitsgesetz).

**Art. 7** Sozialpartner

<sup>1</sup>Die 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.

<sup>2</sup>Der Staat kann mit den Personalverbänden, die er anerkennt, Partnervereinbarungen abschliessen.

**Art. 8** Informatiksystem für die Datenverwaltung

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

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

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

**Art. 9** Geschützte Arbeitsplätze

<sup>1</sup>Der Staatsrat unterstützt die berufliche Integration und Wiedereingliederung.

<sup>2</sup>Er 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

<sup>1</sup>Als 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.

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

**Art. 14** Anstellungsbehörde

<sup>1</sup>Der Staatsrat stellt das Personal an.

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

**Art. 15** Art und Weise der Anstellung

<sup>1</sup>Grundsätzlich erfolgt die Anstellung durch eine Verfügung der zuständigen Behörde.

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

<sup>3</sup>Das Gesetz und die Verordnung regeln die Anwendungsmodalitäten.

**Art. 16** Förderung der beruflichen Mobilität

<sup>1</sup>Anlässlich 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.

<sup>2</sup>Im 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

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

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

<sup>3</sup>Die 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.

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

<sup>5</sup>Der Staatsrat definiert und garantiert einen methodischen und standardisierten Stellenausschreibungsprozess.

### **Art. 18** Anstellungsbedingungen und Rekrutierung

<sup>1</sup>Jeder anzustellende Mitarbeiter muss dem gesuchten Profil bestmöglichst entsprechen.

<sup>2</sup>Jede Anstellung im Rahmen der beruflichen Mobilität muss intern ausgeschrieben werden.

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

<sup>4</sup>Der Staatsrat kann für bestimmte hoheitliche Funktionen die Schweizer Staatsbürgerschaft verlangen.

<sup>5</sup>Der Staatsrat definiert und garantiert einen methodischen und objektiven Personalrekrutierungsprozess.

### **Art. 19** Probezeit

<sup>1</sup>Der Angestellte ist einer Probezeit von drei Monaten unterworfen.

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

<sup>3</sup>Im Verlaufe dieser Zeit findet ein Beurteilungsgespräch statt.

## **3. Kapitel: Pflicht zur Dienstleistung**

### **Art. 20** Allgemeine Pflichten

<sup>1</sup>Der 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.

<sup>2</sup>Der 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.

<sup>3</sup>Die Beteiligung an einer Arbeitsniederlegung gilt als Verletzung der Dienstpflicht.

**Art. 21**                    Amtsgeheimnis

<sup>1</sup>Der 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.

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

<sup>3</sup>Die Verpflichtung, das Amtsgeheimnis zu wahren, bleibt nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen.

<sup>4</sup>Der 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.

<sup>5</sup>Stellt 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

<sup>1</sup>Der 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.

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

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

**Art. 26**                    Nebenbeschäftigung

<sup>1</sup>Unvereinbar 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.

<sup>2</sup>Ergänzende 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.

<sup>3</sup>Die 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

<sup>1</sup>Jeder wahlfähige Angestellte kann sich für ein öffentliches Amt zur Wahl stellen.

<sup>2</sup>Der 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.

<sup>3</sup>Der gewählte Angestellte muss den Staatsrat von seiner Wahl und von seiner Annahme der Wahl unterrichten.

<sup>4</sup>Der Staatsrat beschliesst die notwendigen Massnahmen aufgrund einer allfälligen tatsächlichen oder rechtlichen Unvereinbarkeit.

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

## **Art. 28**                      Medizinische Kontrolle

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

<sup>2</sup>Der 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.

<sup>3</sup>Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die berufliche Vorsorge.

<sup>4</sup>Die 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.

<sup>5</sup>Die 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

<sup>1</sup>Der Angestellte der vorsätzlich oder fahrlässig seine Dienstpflicht verletzt, unterliegt der disziplinarischen Verantwortlichkeit.

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

### Art. 30 Disziplinarmaßnahmen

<sup>1</sup>Nachfolgende 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.

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

<sup>3</sup>Wenn die Umstände es erfordern, können mehrere Disziplinarmaßnahmen kumuliert werden.

<sup>4</sup>Im 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

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

<sup>2</sup>Zudem 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

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

<sup>2</sup>Wenn 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

<sup>1</sup>Der 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.

<sup>2</sup>Der 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.-.

<sup>3</sup>Die Disziplinarcommission hat den Angestellten einzuvernehmen und alles zur Untersuchung Dienliche vorzukehren.

<sup>4</sup>Die Verordnung präzisiert die Zusammensetzung, die Organisation und die Tätigkeit der Disziplinarcommission.

### **Art. 34** Disziplinarverfahren

<sup>1</sup>Die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens muss dem betroffenen Angestellten schriftlich mitgeteilt werden.

<sup>2</sup>Dem 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.

<sup>3</sup>Der Angestellte kann sich von einem juristischen Berater verbeiständen lassen.

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

### **Art. 35** Vorsorgliche Massnahmen

<sup>1</sup>Bei 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.

<sup>2</sup>Diese Massnahmen unterliegen einer Interessenabwägung und müssen dem überwiegenden öffentlichen Interesse genügen.

<sup>3</sup>Der 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

<sup>1</sup>Der 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.

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

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

<sup>4</sup>Die Bestimmungen des vorerwähnten Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege sind anwendbar.

### **Art. 37** Verjährung

<sup>1</sup>Die 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.

<sup>2</sup>Die 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

<sup>1</sup>Der Staat schützt die Persönlichkeit seiner Angestellten .

<sup>2</sup>In 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.

<sup>3</sup>Der 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

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

<sup>2</sup>Der 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

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

<sup>2</sup>Der Angestellte hat ebenfalls einen Anspruch auf ein jährliches Beurteilungsgespräch.

<sup>3</sup>Das 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

<sup>1</sup>Der Staatsrat schafft die Voraussetzungen für eine nachhaltige persönliche und berufliche Entwicklung.

<sup>2</sup>Er 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

<sup>1</sup>Der Staatsrat fördert Erfindungen und Vorschläge der Angestellten.

<sup>2</sup>Die 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

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

<sup>2</sup>Der 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

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

<sup>2</sup>Die 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

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

<sup>2</sup>Die 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

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

<sup>2</sup>Die 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.

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

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

<sup>5</sup>Wenn 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

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

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

<sup>3</sup>In gegenseitigem Einvernehmen zwischen Anstellungsbehörde und Angestelltem können die vorerwähnten Fristen verkürzt werden.

**Art. 58** Ordentliche Kündigung einer unbefristeten Anstellung durch den Arbeitgeber

<sup>1</sup>Nach 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.

<sup>2</sup>Ein 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

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

<sup>2</sup>Vorbehalten 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

<sup>1</sup>Die 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.

<sup>2</sup>Die 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

<sup>1</sup>Wird 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.

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

<sup>3</sup>Die Kündigungsfrist beträgt grundsätzlich sechs Monate auf Ende eines Monats.

<sup>4</sup>Unter 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.

<sup>5</sup>Die 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.

<sup>6</sup>Im 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

<sup>1</sup>Aus wichtigen Gründen kann die zuständige Behörde die Anstellung jederzeit auflösen.

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

<sup>3</sup>Das 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

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

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

<sup>3</sup>Die Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege sind anwendbar.

**Art. 66** Folgen einer rechtlich unbegründeten Kündigung

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

<sup>2</sup>Falls 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

<sup>1</sup>Die 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.

<sup>2</sup>Bei 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. 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

<sup>1</sup>Die 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.

<sup>2</sup>Diese Verpflichtung hat auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses Bestand.

<sup>3</sup>Vorbehalten 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

<sup>1</sup>Die 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

<sup>1</sup>Die Angehörigen des kantonalen Polizeikorps dürfen keinerlei öffentliche Ämter ausüben.

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

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

<sup>4</sup>Die 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

<sup>1</sup>Das vorliegende Gesetz unterliegt dem fakultativen Referendum.

<sup>2</sup>Der Staatsrat legt das Datum des Inkrafttretens des vorliegenden Gesetzes fest.