

Reglement über die Weiterbildung des Personals der kantonalen Verwaltung (Weiterbildungsreglement)

Änderung vom 24.08.2020

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (SGS Nummern)

Neu: –
Geändert: **172.220**
Aufgehoben: –

Der Staatsrat des Kantons Wallis

eingesehen den Artikel 4 das Gesetz über das Personal des Staates Wallis vom 19. November 2010 (kGPers);

auf Antrag des für das Personalmanagement zuständigen Departements,

beschliesst:

I.

Der Erlass Reglement über die Weiterbildung des Personals der kantonalen Verwaltung (Weiterbildungsreglement) vom 26.01.2011¹⁾ (Stand 01.01.2012) wird wie folgt geändert:

Ingress (geändert)

Der Staatsrat des Kantons Wallis

¹⁾ SGS [172.220](#)

eingesehen Artikel 4 des Gesetzes über das Personal des Staates Wallis vom 19. November 2010;
eingesehen Artikel 41 der Verordnung über das Personal des Staates Wallis vom 22. Juni 2011;
eingesehen das Reglement über die Arbeitszeit in der kantonalen Verwaltung vom 29. November 2011;
eingesehen das Spesenreglement vom 24. Juni 2010;
auf Antrag des Departements für Finanzen, Institutionen und Gesundheit,
beschliesst:

Art. 1 Abs. 1 (geändert)

¹ Die Weiterbildung ist ein wichtiger Bestandteil der Personalpolitik der kantonalen Verwaltung. Diese ist bemüht, ihre Mitarbeitenden bei der Erhaltung und Entwicklung ihrer Kompetenzen zu unterstützen und dafür die entsprechenden Mittel zur Verfügung zu stellen.

Art. 2 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert)

¹ Das vorliegende Reglement regelt die Weiterbildung der Angestellten, Lernenden, Praktikanten und halbgeschützten Beschäftigten (nachstehend: Mitarbeitende) der kantonalen Verwaltung (nachstehend: Arbeitgeber), einschliesslich der Kantonspolizei, des administrativen und technischen Personals der kantonalen Anstalten und Schulen, der Gerichte und der Staatsanwaltschaft, unter Vorbehalt anderslautender gesetzlicher Bestimmungen.

² Keine Anwendung findet das vorliegende Reglement auf das Lehrpersonal, die Magistraten (Richter, Staatsanwälte usw.) und die Gerichtsschreiber.

Art. 4 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2**

Definition (Überschrift geändert)

¹ Die Weiterbildung im Sinne des vorliegenden Reglements deckt sämtliche Aktivitäten ab, die Folgendes fördern:

- a) (neu) Aneignung und Entwicklung der Kompetenzen, die zur Ausführung des Pflichtenhefts notwendig sind;
- b) (neu) Entwicklung und Aktualisierung der Fähigkeiten zur Gewährleistung der beruflichen Mobilität und Einsetzbarkeit der Mitarbeitenden je nach Bedarf des Arbeitgebers;

- c) (neu) Aneignung und Entwicklung der Kompetenzen in direktem Zusammenhang mit den aktuellen oder künftigen beruflichen Anforderungen.

² Als Weiterbildung gelten:

- a) (geändert) Weiterbildungsseminare und -kurse mit Bescheinigung;
b) (geändert) berufsbegleitende Weiterbildungsgänge;
e) (geändert) Sprachausbildungen und -aufenthalte;
f) (neu) Begleitung durch einen Coach im Hinblick auf die berufliche Weiterentwicklung.

Art. 5 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 5** (neu)

¹ Die Dienststelle für Personalmanagement (DPM) erarbeitet zuhanden des Staatsrates die Weiterbildungsstrategie und unterstützt die Dienststellen bei der Festlegung der Weiterbildungsziele ihrer Mitarbeitenden sowie bei der Planung, Koordination, Organisation und Realisierung von Weiterbildungs-massnahmen.

² Die Planung, die Koordination und die Begleitung der Umsetzung der Weiterbildung ist Bestandteil des Führungsprozesses, in dem Mitarbeitende und Vorgesetzte eine aktive Rolle ausüben.

³ Die Mitarbeitenden haben sowohl das Anrecht als auch die Pflicht, sich regelmässig weiterzubilden. Die Mitarbeitenden können in bestimmten Fällen persönlich zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie eine für ihre Arbeit wichtige Weiterbildung nicht absolvieren.

⁵ Die Dienstchefs achten auf eine vorschriftsgemässe Verbuchung des Weiterbildungsaufwandes. Die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten für externe Weiterbildungen sind von der zuständigen Stelle auf dem Lohnausweis gemäss den Weisungen der Steuerverwaltung anzugeben.

Art. 6 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert)

¹ Im Rahmen eines Entwicklungsgesprächs analysieren Vorgesetzte und Mitarbeitende den Weiterbildungsbedarf und legen diesen gemeinsam fest. Dieser Bedarf kann individueller oder kollektiver Natur sein.

² Den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und des Arbeitgebers ist in genügendem Masse Rechnung zu tragen, soweit dies mit den übergeordneten Interessen des Arbeitgebers und den budgetären Möglichkeiten vereinbar ist.

³ Die Besprechung und Festlegung des Weiterbildungsbedarfs haben mindestens einmal jährlich im Rahmen des Entwicklungsgesprächs zu erfolgen.

Art. 7 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert)

Interne Angebote (Überschrift geändert)

¹ Die DPM und die kantonale Dienststelle für Informatik (nachstehend: KDI) bieten im Rahmen eines jährlich erneuerten internen Weiterbildungsangebotes diverse Kurse, Seminare, Entwicklungsmassnahmen usw. an. Dabei werden die Weiterbildungsbedürfnisse der Dienststellen und Mitarbeitenden berücksichtigt.

² Um die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur zu sichern oder spezifische Kompetenzen der Mitarbeitenden zu fördern, sind die Dienststellen ermächtigt, in Zusammenarbeit mit der DPM und/oder der KDI interne Weiterbildungen für alle oder bestimmte Zielgruppen zu organisieren. Gegebenenfalls können auch Weiterbildungsangebote von externen Anbietern in Anspruch genommen werden.

Art. 8 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (neu)

Externe Angebote (Überschrift geändert)

¹ Die Mitarbeitenden können auch externe Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen, die von privaten oder öffentlichen Anbietern durchgeführt werden.

² Darunter fallen:

- a) vom Arbeitgeber angeordnete Weiterbildungen;
- b) Weiterbildungen von gegenseitigem Interesse;
- c) Weiterbildungen von untergeordnetem Interesse für den Arbeitgeber;
- d) Weiterbildung im ausschliesslichen Interesse des Mitarbeitenden.

Art. 9 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (aufgehoben), **Abs. 3** (geändert)

Vom Arbeitgeber angeordnete Weiterbildung (Überschrift geändert)

¹ Als angeordnete Weiterbildung gelten:

- a) (geändert) obligatorische Weiterbildungen, die sich aus einer Rechtsvorschrift ergeben und für die Beibehaltung des Rechts auf die Ausübung der Tätigkeit notwendig sind – die Erforderlichkeit der Weiterbildung kann sich beispielsweise aus einer Weisung, einer Norm oder einem Rechtsdokument ergeben;
- b) (geändert) explizit vom Arbeitgeber verlangte Weiterbildungen – diese Weiterbildungen ergeben sich aus der hierarchischen Beziehung, sind für die Ausübung der Funktion unerlässlich und müssen einen direkten Bezug zum Pflichtenheft und zu den vom Mitarbeitenden zu erbringenden Leistungen haben.
- c) *Aufgehoben.*

² *Aufgehoben.*

³ Lehnen Mitarbeitende die angeordnete Weiterbildung ab, sind sie von ihrem Vorgesetzten auf die Konsequenzen ihres Verhaltens aufmerksam zu machen. Der zuständige Dienstchef prüft in diesem Fall die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses oder die Versetzung in eine andere Funktion.

Art. 10 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (aufgehoben)

¹ Als Weiterbildung von gegenseitigem Interesse gelten:

- a) (geändert) Weiterbildungen, die für die Erfüllung der Aufgaben notwendig sind und die zur Steigerung der Effizienz und Leistungsqualität beitragen – diese Weiterbildungen sind sowohl für den Mitarbeitenden als auch für den Arbeitgeber von Nutzen und können von jedweder Partei beantragt werden;
- b) (geändert) Weiterbildungen, die namentlich zur beruflichen Entwicklung des Mitarbeitenden innerhalb seiner Dienststelle oder innerhalb der Kantonsverwaltung beitragen (Funktionskette, Beförderung usw.).
- c) *Aufgehoben.*

² *Aufgehoben.*

Art. 11 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (aufgehoben)

¹ Als Weiterbildung von untergeordnetem Interesse für den Arbeitgeber gelten:

- a) (geändert) Weiterbildungen, die im Zusammenhang mit der ausgeübten Funktionen nur zu einem kleinen Mehrwert führen;

- b) (geändert) Weiterbildungen, die in erster Linie vom Mitarbeitenden zum eigenen Vorteil zwecks Steigerung der Kompetenzen und Vermittlungsfähigkeit beantragt werden.
 - c) *Aufgehoben.*
- ² *Aufgehoben.*

Art. 12 Abs. 1 (geändert)

¹ Der Mitarbeitende hat für die Kosten von Weiterbildungen, die ausschliesslich seinem Interesse dienen, selber aufzukommen.

Art. 13 Abs. 1 (geändert)

¹ Die vom Staatsrat für die Weiterbildung der Mitarbeitenden zur Verfügung gestellten Mittel betragen grundsätzlich zwischen 0.5 und 1 Prozent der Lohnsumme.

Art. 14 Abs. 1 (geändert)

¹ Der Arbeitgeber übernimmt die Aufwände der internen Weiterbildung in vollem Umfang (100%), namentlich:

- a) (geändert) die direkten Seminarkosten (Pauschale);
- b) (geändert) die Lohnkosten, welche während der weiterbildungsbedingten Abwesenheit vom Arbeitsplatz entstehen (inkl. Soziallasten des Arbeitgebers);
- c) (geändert) Reisespesen, welche in Zusammenhang mit der Weiterbildung anfallen..

Art. 15 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (geändert), **Abs. 5** (geändert), **Abs. 6** (geändert), **Abs. 7** (neu)

¹ Der Arbeitgeber kann durch die betroffene Dienststelle für folgende Weiterbildungsaufwände aufkommen:

- c) (geändert) Kosten für Lehrmaterial (bis zum Höchstbetrag von 200 Franken pro Ausbildungsjahr);
- d) (geändert) Lohnkosten, welche während der weiterbildungsbedingten Abwesenheit vom Arbeitsplatz entstehen (inkl. Soziallasten des Arbeitgebers);
- e) (geändert) Reisespesen, welche in Zusammenhang mit der Weiterbildung anfallen.

² Alle oben aufgeführten Kosten, mit Ausnahme der Löhne, die während der Abwesenheit vom Arbeitsplatz für die Dauer der Ausbildung bezahlt werden, gelten als Ausbildungskosten.

³ Handelt es sich um eine angeordnete Weiterbildung (Art. 9), übernimmt der Arbeitgeber durch die betroffene Dienststelle sämtliche Weiterbildungsaufwände (100%). In diesem Fall werden sämtliche Weiterbildungstage als Arbeitszeit angerechnet.

⁴ Handelt es sich um eine Weiterbildung von gegenseitigem Interesse (Art. 10), übernimmt der Arbeitgeber durch die betroffene Dienststelle mindestens 50 Prozent der Weiterbildungsaufwände. Die für die Weiterbildung zur Verfügung gestellten Arbeitstage werden in diesem Fall zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeitenden definiert.

⁵ Handelt es sich um eine Weiterbildung von untergeordnetem Interesse für den Arbeitgeber (Art. 11), übernimmt der Arbeitgeber durch die betroffene Dienststelle höchstens 50 Prozent der Weiterbildungsaufwände. Hiervon ausgenommen sind die Reisespesen. Diese gehen vollumfänglich zu Lasten des Mitarbeitenden. Die für die Weiterbildung zur Verfügung gestellten Arbeitstage werden in diesem Fall zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeitenden definiert.

⁶ Liegt die Weiterbildung im ausschliesslichen Interesse des Mitarbeitenden (Art. 12), übernimmt der Arbeitgeber keine Weiterbildungskosten, Reisespesen und Arbeitstage.

⁷ Die Weiterbildungsaufwände werden von der betroffenen Dienststelle übernommen.

Art. 16a (neu)

Subventionen für Kurse zur Vorbereitung auf eidgenössische Prüfungen

¹ Die Vorbereitungskurse für bestimmte eidgenössische Prüfungen (Fachausweis Berufsprüfung und Diplom höhere Fachprüfung) werden vom Bund teilweise subventioniert, sofern der Mitarbeitende die Einschreibgebühren selber bezahlt.

² Die diesbezüglichen Anwendungsbestimmungen finden sich in den Richtlinien zum vorliegenden Weiterbildungsreglement.

Art. 17 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (neu)

Reisespesen und Reisezeit (Überschrift geändert)

¹ Die Entschädigung der Reisespesen richtet sich sowohl für interne als auch für externe Weiterbildungen nach den Bestimmungen des Spesenreglements der kantonalen Verwaltung.

² Die Anrechnung der Reisezeit erfolgt gemäss den Bestimmungen des Reglements über die Arbeitszeit in der kantonalen Verwaltung und den Richtlinien zum Weiterbildungsreglement.

Titel nach Art. 17 (geändert)

4 Weiterbildungsvereinbarung und Rückerstattungspflicht

Art. 18 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (neu), **Abs. 5** (neu)

¹ Abhängig vom Betrag, der vom Arbeitgeber im Falle einer externen Weiterbildung übernommen wird, müssen der Mitarbeitende und der Arbeitgeber vor Beginn der Weiterbildung eine Weiterbildungsvereinbarung unterzeichnen.

² Mit der Unterzeichnung dieser Vereinbarung verpflichtet sich der Mitarbeitende, während einer festgelegten Dauer beim Arbeitgeber zu bleiben (Verpflichtungszeit).

³ Verlässt der Mitarbeitende während der Verpflichtungszeit den Arbeitgeber, hat er die Kostenbeteiligung des Arbeitgebers rückzuerstatten.

⁴ Handelt es sich um eine vom Arbeitgeber angeordnete Weiterbildung und ist der Mitarbeitende bereits angestellt, wird keine Weiterbildungsvereinbarung abgeschlossen.

⁵ Verfügt der Mitarbeitende vor Stellenantritt nicht über die erforderlichen Kenntnisse oder Qualifikationen, muss der Arbeitgeber die Kosten und die Zeit im Zusammenhang mit der Weiterbildung nicht übernehmen. Falls der Arbeitgeber die Kosten und/oder Zeit der Weiterbildung dennoch finanziert, muss der künftige Mitarbeitende vor dem Anstellungsentscheid eine Grundsatzerklärung unterzeichnen, welche die Finanzierungsbedingungen festlegt.

Art. 19 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert)

¹ Für interne Weiterbildungen wird keine Weiterbildungsvereinbarung abgeschlossen.

² Die DPM und KDI können Ausnahmen vorsehen. In diesem Fall sind die Bestimmungen des vorliegenden Reglements analog anwendbar.

Art. 20 Abs. 1 (geändert), **Abs. 1a** (neu), **Abs. 1b** (neu)

¹ Bei externen Weiterbildungen gelten abhängig vom Beschäftigungsgrad des Mitarbeitenden und der Höhe der vom Arbeitgeber übernommenen Gesamtkosten folgende Verpflichtungszeiten:

- a) *Aufgehoben.*
- b) *Aufgehoben.*

^{1a} Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50 Prozent

Durch den Arbeitgeber übernommene Aufwände (Kosten und Lohn)	Verpflichtungszeit
Bis CHF 5'000.-	keine
Mehr als CHF 5'000.- bis CHF 10'000.-	12 Monate
Mehr als CHF 10'000.- bis CHF 15'000.-	24 Monate
Mehr als CHF 15'000.-	36 Monate

^{1b} Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent

Durch den Arbeitgeber übernommene Aufwände (Kosten und Lohn)	Verpflichtungszeit
Bis CHF 2'500.-	keine
Mehr als CHF 2'500.- bis CHF 5'000.-	12 Monate
Mehr als CHF 5'000.- bis CHF 7'500.-	24 Monate
Mehr als CHF 7'500.-	36 Monate

Art. 21 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (aufgehoben), **Abs. 3** (geändert)

¹ Die Verpflichtungszeit beginnt mit dem Abschluss der Weiterbildung, d.h. am letzten Prüfungstag oder – im Falle des Abbruchs der Weiterbildung oder des Nichtantretens der Prüfung – am letzten besuchten Weiterbildungstag.

² *Aufgehoben.*

³ Eine Weiterbildung, die aus mehreren Teilmodulen besteht, gilt als eine einzige Weiterbildung.

Art. 22 Abs. 1 (geändert), **Abs. 4** (neu)

¹ Es ist obligatorisch, für jede Weiterbildung, unabhängig von deren Dauer und Kosten, vor Beginn der Weiterbildung eine Ermächtigung und gegebenenfalls eine Weiterbildungsvereinbarung einzuholen.

⁴ Vor der Unterzeichnung durch die zuständige Behörde ist eine Vormeinung durch die DPM erforderlich für:

- a) Ausbildungsentscheide der Art "angeordnete Weiterbildung", wenn die Ausbildungsaufwände 5'000 Franken pro Person übersteigen. Sie müssen der Stabseinheit des Departements im Voraus zur Stellungnahme vorgelegt werden.
- b) Ausbildungsentscheide, die Gegenstand einer Weiterbildungsvereinbarung mit Rückerstattungspflicht sind.

Art. 23 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (geändert), **Abs. 4** (geändert), **Abs. 5** (geändert), **Abs. 6** (geändert), **Abs. 7** (neu), **Abs. 8** (neu), **Abs. 9** (neu)

Rückerstattungspflicht (Überschrift geändert)

¹ Endet das Arbeitsverhältnis (Demission, Kündigung) vor Beginn der Verpflichtungszeit, besteht eine vollumfängliche Rückerstattungspflicht.

² Endet das Arbeitsverhältnis (Demission, Kündigung) vor Ende der Verpflichtungszeit, besteht eine anteilmässige Rückerstattungspflicht.

³ Dabei verringert sich der Rückerstattungsbetrag jeweils von Monat zu Monat ($x/12$).

⁴ Für Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50 Prozent wird vom Gesamtbetrag der finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers ein Freibetrag von 5'000 Franken abgezogen. Der Umfang der Rückerstattungspflicht beschränkt sich somit auf den 5'000 Franken übersteigenden Mehrbetrag.

⁵ Für Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent wird vom Gesamtbetrag der finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers ein Freibetrag von 2'500 Franken abgezogen. Der Umfang der Rückerstattungspflicht beschränkt sich somit auf den 2'500 Franken übersteigenden Mehrbetrag.

⁶ Für Weiterbildungen, die während der Anstellungsdauer des Mitarbeitenden vom Arbeitgeber angeordnet und finanziert wurden, wird keine Weiterbildungsvereinbarung abgeschlossen. Folglich besteht in diesen Fällen keine Rückerstattungspflicht (Art. 18 Abs. 4).

⁷ Für Weiterbildungen, die zum Zeitpunkt der Anstellung des Mitarbeitenden vom Arbeitgeber angeordnet und von diesem finanziert werden, wird eine Weiterbildungsvereinbarung mit Rückerstattungspflicht abgeschlossen (Art. 18 Abs. 5).

⁸ Der Arbeitgeber ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dafür verantwortlich, die Rückzahlungsmodalitäten gemäss der Weiterbildungsvereinbarung mit dem betreffenden Mitarbeitenden möglichst vor dessen Weggang festzulegen. Er wird dabei von der DPM unterstützt.

⁹ Die Anstellungsbehörde ist dafür zuständig, den zurückzuzahlenden Betrag gemäss den Bestimmungen der Weiterbildungsvereinbarung festzulegen.

Art. 23a (neu)

Nichtbestehen oder Abbruch der Weiterbildung

¹ Bei definitivem Nichtbestehen der Prüfung und einer vom Arbeitgeber angeordneten Weiterbildung mit Weiterbildungsvereinbarung hat der Mitarbeitende dem Arbeitgeber 50 Prozent der entstandenen Ausbildungskosten zurückzuzahlen. Zudem kann die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht gezogen werden, falls die Weiterbildung aufgrund einer Rechtsvorschrift notwendig gewesen wäre oder vom Arbeitgeber ausdrücklich gewünscht wurde.

² Im Falle einer Weiterbildung im gegenseitigen oder untergeordnetem Interesse seitens Arbeitgeber mit Weiterbildungsvereinbarung werden dem Mitarbeitenden bei definitivem Nichtbestehen der Prüfung nur 50 Prozent der Ausbildungskosten erstattet.

³ Bei Abbruch der Weiterbildung durch den Mitarbeitenden ohne triftigen Grund, Nichtantreten oder definitivem Nichtbestehen der Prüfungen durch Verschulden des Mitarbeiters, verlangt der Arbeitgeber, soweit eine Weiterbildungsvereinbarung abgeschlossen wurde, die Rückerstattung der gesamten entstandenen Ausbildungsaufwände. Der Staatsrat kann ganz oder teilweise auf eine Rückerstattung verzichten.

⁴ Grundsätzlich übernimmt der Arbeitgeber keine Kosten für die Wiederholung einer Weiterbildung (Einschreibengebühren, Reisespesen, Lohn während Abwesenheit, Lehrmaterial).

⁵ Falls nur die Prüfungen wiederholt werden müssen, kann der Arbeitgeber über die Anrechnung von Arbeitstagen für die zweite Prüfung und/oder die Übernahme der Gebühren entscheiden. Die Kosten und Lohnzahlungen während der Abwesenheiten sind in der bestehenden Weiterbildungsvereinbarung zu regeln.

Art. 24 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert)

¹ Der Staatsrat kann ausnahmsweise aus wichtigen Gründen ganz oder teilweise auf die Rückerstattung verzichten. Als wichtige Gründe werden namentlich betrachtet:

a) (geändert) schwerer Unfall oder schwere Krankheit von längerer Dauer;

² Der Staatsrat hat die alleinige Kompetenz, über die Entbindung von der Weiterbildungsvereinbarung und der damit verbundenen Kostenrückerstattungspflicht zu entscheiden.

Art. 25 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert)

Übernahme einer früheren Weiterbildungsvereinbarung (Überschrift geändert)

¹ Bei Neuanstellungen kann der Arbeitgeber die aus einer Weiterbildungsvereinbarung zwischen dem Mitarbeitenden und dem früheren Arbeitgeber entstehenden Kosten ganz oder teilweise übernehmen.

² Bei Übernahme der aus einer Weiterbildungsvereinbarung mit dem früheren Arbeitgeber entstehenden Kosten ist eine neue Weiterbildungsvereinbarung zwischen dem Neuestellten und der kantonalen Verwaltung abzuschliessen, welche eine Verpflichtungszeit vorsieht.

Titel nach Art. 25 (geändert)

5 Bezahlter Urlaub, Anrechnung als Arbeitszeit, Controlling

Art. 26 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert)

¹ Für die Vorbereitung auf die Abschlussprüfungen kann der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden einen bezahlten Urlaub von bis zu zehn Arbeitstagen gewähren.

² Die Gewährung von bezahltem Urlaub ist in der bestehenden Weiterbildungsvereinbarung festzuhalten und hat in der Regel einen Einfluss auf die Dauer der Verpflichtungszeit.

Art. 27 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert), **Abs. 3** (neu)

Anrechnung als Arbeitszeit (Überschrift geändert)

¹ Interne Weiterbildungen werden gemäss den Bestimmungen des Reglements über die Arbeitszeit in der kantonalen Verwaltung als Arbeitszeit angerechnet.

² Externe Weiterbildungen werden gemäss den Bestimmungen des Reglements über die Arbeitszeit in der kantonalen Verwaltung und den Bestimmungen der Weiterbildungsvereinbarung als Arbeitszeit angerechnet.

³ Prüfungstage werden als Weiterbildungstage angesehen und als solche in der Weiterbildungsvereinbarung berücksichtigt.

Art. 28 Abs. 1 (geändert)

¹ Der Dienstchef stellt auf der Grundlage der von der DPM festgelegten Indikatoren verschiedene Daten zur Verfügung, die ein Controlling im Weiterbildungsbereich ermöglichen.

Titel nach Art. 28 (geändert)

6 Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 29 Abs. 1 (geändert), **Abs. 2** (geändert)

¹ Der Staatsrat delegiert die Kompetenz zum Erlass von Richtlinien bezüglich der Ausführung des vorliegenden Reglements an die DPM.

- a) *Aufgehoben.*
- b) *Aufgehoben.*
- c) *Aufgehoben.*
- d) *Aufgehoben.*

² Die DPM entscheidet über die Richtlinien zur Konkretisierung der vorliegenden Bestimmungen.

Art. 30 Abs. 1 (geändert)

¹ Mit dem Inkrafttreten des vorliegenden Reglements werden alle früheren Bestimmungen zur Weiterbildung aufgehoben.

Art. 31 Abs. 1 (geändert)

¹ Weiterbildungsentscheide, die vor Inkrafttreten dieses Reglements gefällt wurden, behalten ihre Gültigkeit.

II.

Keine Fremdänderungen.

III.

Keine Fremdaufhebungen.

IV.

Der vorliegende Rechtserlass tritt am 1. Januar 2021 in Kraft.

Sitten, den 24. August 2020

Der Präsident des Staatsrates: Christophe Darbellay
Der Staatskanzler: Philipp Spörri