Gesetz über das Personal des Staates Wallis (kGPers)

vom 19.11.2010 (Stand 17.03.2017)

Der Grosse Rat des Kantons Wallis

eingesehen die Artikel 22, 31 Absatz 1 Buchstabe a und 42 Absatz 1 der Kantonsverfassung;

auf Antrag des Staatsrates,

verordnet:

1 Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und Zweck des Gesetzes

[1] Das vorliegende 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

[1] Das vorliegende Gesetz regelt, unter Vorbehalt von Sonderbestimmungen, das Statut aller Angestellten der kantonalen Verwaltung, der staatlichen Anstalten sowie des administrativen Personals der Gerichte und der Staatsanwaltschaft.

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

* Änderungstabellen am Schluss des Erlasses

Art. 3 Gleichstellung

[1] Im vorliegenden Gesetz gilt jede Bezeichnung der Person, des Status oder der Funktion in gleicher Weise für Mann oder Frau.

Art. 4 Personalpolitische Grundsätze

[1] Der Staatsrat definiert und vertritt die Grundsätze der Personalpolitik. Diese orientiert sich an den Leistungsaufträgen 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 Mitarbeiter zu gewinnen und zu erhalten, welche qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln;

e) sie nutzt und entwickelt die Kompetenzen und das Potential der Mitarbeiter, insbesondere durch die Weiterbildung, indem sie diese ihren Eignungen und Fähigkeiten entsprechend einsetzt und fördert;

f) sie legt ein wesentliches Augenmerk auf die Auswahl, Ausbildung und Entwicklung der Führungskräfte;

g) sie unterstützt die berufliche Flexibilität und Mobilität innerhalb der Verwaltung sowie eine dynamische Personalplanung;

h) sie fördert die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern;

i) sie sorgt für eine angemessene Vertretung beider Amtssprachen sowie der verfassungsmässigen Regionen;

j) sie fördert die Zweisprachigkeit beim Personal;

k) sie unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und fördert flexible Arbeitsformen und Arbeitszeitmodelle;

l) sie schützt die Gesundheit der Mitarbeiter, unterstützt Toleranz und Akzeptanz unter den Mitarbeitern und verhindert jegliche Form von Diskriminierung;

m) sie fördert eine offene Kommunikation und sorgt für eine adressatengerechte und transparente Information der Mitarbeiter;

n) sie bietet Lehrstellen und Ausbildungsplätze an und unterstützt die berufliche Eingliederung von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit;

o) sie trägt dazu bei, Jugendlichen und Arbeitslosen Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten, um ihre berufliche Eingliederung oder Wiedereingliederung zu erleichtern.

[2] Der Staatsrat sorgt für die Einhaltung der Grundsätze der Personalpolitik und trifft die entsprechenden Massnahmen.

Art. 5 Zentrale Dienststelle für Personalmanagement

[1] Die mit dem Personalmanagement beauftragte zentrale Dienststelle ist das Fach- und Beratungsorgan in sämtlichen Personal- und Organisationsfragen.

[2] Sie ist insbesondere für folgende Aufgaben zuständig:

a) Unterstützen des Staatsrats in der Festlegung der Personalpolitik und deren Umsetzung;

b) Beraten der Führungskräfte im Bereiche des Personalmanagements und der Organisationsentwicklung;

c) Sicherstellen, in Zusammenarbeit mit den Dienststellen, der einheitlichen Anwendung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen und der vom Staatsrat festgelegten Personalpolitik.

[3] Sämtliche Dienststellen arbeiten in Fragen des Personalmanagements eng mit der zentralen Dienststelle zusammen. Die Dienststellen können Kontaktpersonen für Personalfragen oder Personalverantwortliche bezeichnen.

Art. 6 Anwendbares Recht

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

[2] 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 öffentliches Recht analog anwendbar.

[3] Vorbehalten bleiben die zwingenden Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit.

Art. 7 Sozialpartner

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

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

Art. 8 Informatiksystem für die Datenverwaltung

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

[2] Es wird ein informatikunterstütztes Verzeichnis der beim Staat und seinen Anstalten bestehenden Stellen geführt.

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

Art. 9 Geschützte Arbeitsplätze

[1] Der Staatsrat unterstützt die berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung.

[2] Er stellt dafür im Rahmen des bewilligten Voranschlags eine beschränkte Anzahl 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

[1] 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

[1] Im Rahmen 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 Ausstands

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

2 Anstellung und interne berufliche Mobilität

Art. 13 Angestelltenstatut

[1] Als Angestellter 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.

[2] Die Definition der Aufgliederungen (Lernende, Praktikanten, halbgeschützte Beschäftigte usw.) wird in der Verordnung geregelt.

Art. 14 Anstellungsbehörde

[1] Der Staatsrat stellt das Personal an.

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

Art. 15 Art und Weise der Anstellung

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

[2] Der Staatsrat kann auf dem Verordnungsweg für bestimmte Situationen oder bestimmte Personalkategorien die Form des schriftlichen öffentlich-rechtlichen Vertrages vorsehen.

[3] Das Gesetz und die Verordnung regeln die Anwendungsmodalitäten.

Art. 16 Förderung der beruflichen Mobilität

[1] Der Staat Wallis fördert die berufliche Mobilität.

[2] Die berufliche Mobilität wird insbesondere im Rahmen einer Personalplanung, von Reorganisationen, von internen Stellenausschreibungen, von individuellen Gesprächen, des jährlichen Beurteilungsgesprächs und der Weiterbildung gefördert.

[3] Zur Prüfung der Wünsche und Möglichkeiten betreffend die berufliche Mobilität werden insbesondere die Leistungen, das Verhalten, die Kompetenzen und das Potential der Mitarbeiter berücksichtigt.

Art. 17 Stellenausschreibung und Stellenbeschreibung

[1] Sämtliche Stellen werden extern ausgeschrieben, unter Vorbehalt von Absatz 2.

[2] Im Rahmen der beruflichen Mobilität können die Stellen intern ausgeschrieben werden.

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

[4] 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.

[5] Wenn das Ergebnis einer externen Stellenausschreibung unzureichend ist, kann eine Funktion auf dem Berufungswege besetzt werden, sofern der Berufene die Ausschreibungsbedingungen erfüllt.

[6] Der Staatsrat definiert und garantiert einen methodischen und standardisierten Stellenausschreibungsprozess.

Art. 18 Anstellungsbedingungen und Rekrutierung

[1] Jede anzustellende Person muss dem gesuchten Profil entsprechen.

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

[3] Verwandte oder Verschwägerte, bis und mit dem zweiten Grad, können grundsätzlich nicht in einer direkten oder indirekten Unterstellung innerhalb der gleichen Dienststelle arbeiten.

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

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

Art. 19 Probezeit

[1] Der Angestellte ist einer Probezeit von drei Monaten unterworfen.

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

[3] Im Verlaufe dieser Zeit findet ein Beurteilungsgespräch statt.

3 Dienstpflichten

Art. 20 Allgemeine Pflichten

[1] 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 der gegenseitigen Unterstützung und der Zusammenarbeit.

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

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

Art. 21 Amtsgeheimnis

[1] Der Angestellte unterliegt dem Amtsgeheimnis für alle Informationen, die er in Ausübung seiner Funktion zur Kenntnis nimmt, sofern das Gesetz über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und die Archivierung vom 9. Oktober 2008 ihm nicht erlaubt, diese anderen weiterzugeben.

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

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

[4] 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.

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

Art. 22 Arbeitsdauer

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

Art. 23 Arbeitsformen

[1] Der Staatsrat kann verschiedene Arbeitsformen vorsehen, an die sich der Angestellte zu halten hat.

Art. 24 Zuwendungen Dritter

[1] Sämtliche Subventionen oder Beteiligungen an Besoldungen, die vom Bund oder von 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

[1] Dem Angestellten ist es untersagt, für sich oder für Andere Geschenke oder sonstige Vorteile zu beanspruchen, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen, wenn dies auf Grund seiner amtlichen Stellung geschieht.

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

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

Art. 26 Nebenbeschäftigung

[1] Unvereinbar mit der Angestelltentätigkeit in Vollzeit oder mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 75 Prozent sind:

a) jede Ausübung eines Gewerbes und jeder Betrieb von Handelsgeschäften mit gewinnbringender Zielsetzung;

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.

[2] 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.

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

Art. 27 Öffentliches Amt

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

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

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

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

[5] Der Staatsrat regelt auf dem Verordnungsweg den Sonderurlaub für die Angestellten, die ein öffentliches Amt bekleiden.

Art. 28 Ärztliche Untersuchung

[1] Wenn die Anstellung für einen dauerhaften Zeitraum erfolgt, muss sich der Angestellte vor Dienstantritt einer ärztlichen Untersuchung unterziehen.

[2] 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.

[3] Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die berufliche Vorsorge.

[4] Die mit dem Personalmanagement beauftragte zentrale Dienststelle oder die Anstellungsbehörde kann verlangen, dass der Angestellte sich während der Anstellungsdauer einer ärztlichen Untersuchung unterzieht, wenn ein triftiger Grund diese Massnahme rechtfertigt, dies unter Vorbehalt der Bestimmungen über den Schutz der Persönlichkeit.

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

4 Folgen der Dienstpflichtverletzung

Art. 29 Grundsatz der disziplinarischen Verantwortung

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

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

Art. 30 Disziplinarmassnahmen

[1] Nachfolgende Disziplinarmassnahmen sind anwendbar:

a) mündliche Verwarnung;
b) schriftlicher Verweis;
c) Geldbusse bis zu 5'000 Franken;
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.

[2] Die Disziplinarmassnahme wird nach der Schwere der Verletzung der Dienstpflichten und nach dem früheren Verhalten des Angestellten festgesetzt.

[3] Wenn die Umstände es erfordern, können mehrere Disziplinarmassnahmen kumuliert werden.

[4] 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 angemessenste Lösung erscheint.

Art. 31 Zuständigkeit für das Verfügen von Disziplinarmassnahmen

[1] Die Anstellungsbehörde im Sinne vom Artikel 14 ist für das Verfügen von Disziplinarmassnahmen zuständig.

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

[3] Bei Aussprechung einer Geldbusse bis zu 1'000 Franken wird die Vormeinung der mit dem Personalmanagement beauftragten zentralen Dienststelle eingeholt.

Art. 32 Zuständigkeit für die Eröffnung des Disziplinarverfahrens

[1] Der Entscheid zur Eröffnung eines Disziplinarverfahrens fällt grundsätzlich in die Zuständigkeit der Behörde, die für das Verfügen von Disziplinarmassnahmen zuständig ist.

[2] Wenn die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens von vorsorglichen Massnahmen im Sinne von Artikel 35 begleitet ist, liegen die Eröffnung und diese Massnahmen in der Zuständigkeit der Anstellungsbehörde.

Art. 33 Disziplinarkommission

[1] Der Staatsrat ernennt eine Disziplinarkommission von drei bis fünf Mitgliedern, die beauftragt ist, die ihr vorgelegten Fälle zu prüfen und Anträge zu Handen der zuständigen Behörde auszuarbeiten.

[2] Der Disziplinarkommission werden nur Verfehlungen unterbreitet, die Gegenstand von härteren Massnahmen sind als diejenigen der mündlichen Verwarnung, des schriftlichen Verweises oder der Geldbusse bis zu 1'000 Franken.

[3] Die Disziplinarkommission hat den Angestellten einzuvernehmen und alles zur Untersuchung Dienliche vorzukehren.

[4] Die Verordnung präzisiert die Zusammensetzung, die Organisation und die Tätigkeit der Disziplinarkommission.

Art. 34 Disziplinarverfahren

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

[2] 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 einzubringen.

[3] Der Angestellte kann sich von einem Berater verbeiständen lassen.

[4] Der Disziplinarentscheid muss begründet und dem Angestellten schriftlich unter Angabe der Rechtsmittel zugestellt werden.

Art. 35 Vorsorgliche Massnahmen

[1] 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 voller, teilweiser oder ohne Besoldung.

[2] Diese Massnahmen unterliegen einer Interessenabwägung und müssen dem überwiegenden öffentlichen Interesse dienen.

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

Art. 36 Rechtsweg

[1] Der Entscheid zur 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 regeln, mittels Beschwerde anfechtbar.

[2] Der Disziplinarmassnahmenentscheid, der vom Departementsvorsteher oder von einem Dienstchef gefällt wurde, kann innert 30 Tagen ab Eröffnung beim Staatsrat mittels Verwaltungsbeschwerde angefochten werden.

[3] Der Disziplinarmassnahmenentscheid, der vom Staatsrat gefällt wurde, kann innert 30 Tagen ab Eröffnung bei der öffentlich-rechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts mittels Verwaltungsgerichtsbeschwerde angefochten werden.

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

Art. 37 Verjährung

[1] Die disziplinarische Verantwortlichkeit des Angestellten verjährt, wenn innert Frist eines Jahres nach Bekanntwerden der Dienstpflichtverletzung kein Disziplinarverfahren eröffnet wurde, und in jedem Fall fünf Jahre nach der letzten Verletzung dieser Pflichten.

[2] Während eines Beschwerdeverfahrens zum Disziplinarverfahren wird die Verjährung unterbrochen.

Art. 38 Strafrechtliche Verantwortlichkeit

[1] Für die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Angestellten gelten die Bestimmungen der eidgenössischen Strafgesetzgebung (insbesondere des Strafgesetzbuchs) und der kantonalen Strafgesetzgebung.

Art. 39 Zivilrechtliche Verantwortlichkeit

[1] 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 Rechte des Angestellten

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

[1] Der Staat schützt die Persönlichkeit seiner Angestellten.

[2] 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 im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Funktion;

c) er trifft alle Massnahmen, die den Datenschutz gewährleisten;

d) er stellt den Angestellten einen Rechtsschutz zur Verfügung;

e) er bietet seinen Mitarbeitern Unterstützungs-, Hilfs- und Beratungsleistungen an.

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

Art. 41 Recht auf Konsultation und Information

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

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

Art. 42 Anspruch auf Besoldung und auf die jährliche Beurteilung

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

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

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

Art. 43 Ferienanspruch

[1] Der Angestellte hat Anspruch auf jährliche bezahlte Ferien, deren Dauer vom Staatsrat auf dem Verordnungsweg festgelegt wird.

Art. 44 Persönliche Entwicklung - Berufliche Aus- und Weiterbildung

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

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

[3] Er stellt die notwendigen Mittel zur Verfügung, um eine angemessene Personalentwicklung zu gewährleisten.

Art. 45 Vereinsrecht

[1] Das Vereinsrecht des Angestellten ist unter Vorbehalt der öffentlich-rechtlichen Bestimmungen gewährleistet.

Art. 46 Erfindungen und geistiges Eigentum

[1] Der Staatsrat fördert Erfindungen und Vorschläge der Angestellten.

[2] Die Bestimmungen des Obligationenrechts finden ergänzend zum kantonalen öffentlichen Recht Anwendung auf Erfindungen, die Angestellte während ihrer Arbeitsverrichtung machen.

Art. 47 Anerkennung der Diensttreue

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

[2] Der Staatsrat legt auf dem Verordnungsweg die Kompetenzen und Modalitäten zur Gewährung der Anerkennung der Diensttreue fest.

Art. 48 Chancengleichheit

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

Art. 49 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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

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

a) die flexiblen Arbeitsbedingungen, -zeiten und -formen;
b) der bezahlte und unbezahlte Urlaub;
c) die erzieherischen Aufgaben bei der Festlegung der Besoldung;
d) die Massnahmen zur beruflichen (Wieder-)Eingliederung;
e) die Kinderbetreuungseinrichtungen und die finanzielle Beteiligung an den Kosten der Kinderbetreuung;

f) die Unterstützung der Angestellten in Notfallsituationen ihrer Kinder;

g) die Bedingungen und Modalitäten betreffend die berufliche Vorsorge.

Art. 50 Wohnort

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

[2] Die Anstellungsbehörde kann von einem Angestellten die Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einer bestimmten Region fordern, wenn die Bedürfnisse der Arbeitsverrichtung dies erfordern.

Art. 51 Berufliche Vorsorge

[1] Unter Vorbehalt der Spezialgesetzgebung ist der Angestellte gegen die wirtschaftlichen Folgen des Alters, der Invalidität und des Todes bei der PK-WAL versichert.

Art. 52 Erwerbsausfallversicherung

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

6 Änderung und Beendigung des Dienstverhältnisses

Art. 53 Beförderung

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

Art. 54 Versetzung

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

[2] 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 erfordert.

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

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

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

Art. 55 Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung

[1] 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

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

Art. 57 Ordentliche Kündigung einer unbefristeten Anstellung durch den Angestellten

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

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

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

Art. 58 Ordentliche Kündigung einer unbefristeten Anstellung durch den Arbeitgeber

[1] 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.

[2] 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;

c) Wegfall einer der Anstellungsbedingungen gemäss Gesetz oder Anstellungsverfügung.

[3] Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall während der Kündigungsfrist wird die rechtliche Kündigungsfrist um die Dauer der effektiven Anzahl Tage der Arbeitsunfähigkeit, höchstens aber um 30 Tage während des ersten Dienstjahres, um 90 Tage während des zweiten bis dritten Dienstjahres sowie um 180 Tage ab dem vierten Dienstjahr verlängert. *****

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

[1] Bei bleibender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall kündigt die zuständige Behörde die Anstellung auf das Datum, welches dem Erlöschen des Gehaltsanspruchs entspricht.

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

Art. 60 Versetzung in den Ruhestand

[1] 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.

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

Art. 61 Aufhebung und Änderung der Funktion

[1] 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.

[2] 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.

[3] Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate auf Ende eines Monats.

[4] 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.

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

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

Art. 62 Fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen

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

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

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

Art. 63 Kündigung einer befristeten Anstellung

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

Art. 64 Zuständigkeit

[1] Die Anstellungsbehörde gilt als zuständige Behörde für die Kündigung.

Art. 65 Rechtsweg

[1] Die von einem Departementsvorsteher oder einem Dienstchef erlassene Verfügung kann innert 30 Tagen ab Eröffnung mittels Verwaltungsbeschwerde beim Staatsrat angefochten werden.

[2] Der Entscheid des Staatsrates kann innert 30 Tagen ab Eröffnung mittels Verwaltungsgerichtsbeschwerde bei der öffentlich-rechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts angefochten werden.

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

Art. 66 Folgen einer rechtlich unbegründeten Kündigung

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

[2] Falls eine der Parteien 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, falls der Arbeitgeber die Wiedereingliederung verweigert, und höchstens sechs Monatsgehältern, falls der Angestellte seine Wiedereingliederung verweigert.

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

[1] 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 Verwal-tungsrechtspflege gleichkommt.

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

7 Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 68 Bestehende Dienstverhältnisse

[1] 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

[1] Hängige Verfahren bei Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes werden nach altem Recht behandelt. Auf diese Verfahren bleibt Artikel 66 in jedem Fall anwendbar.

Art. 70 Ausführungsbestimmungen

[1] Der Staatsrat erlässt auf dem Verordnungs- und Reglementsweg 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 abgeändert.

[2] Das Gesetz über die Rechtspflege vom 11. Februar 2009 wird abgeändert.

[3] Das Gesetz über die Kantonspolizei vom 20. Januar 1953 wird abgeändert.

[4] Das Gesetz über die Geschäftsführung und den Finanzhaushalt des Kantons und deren Kontrolle vom 24. Juni 1980 wird abgeändert.

[5] Die Abänderungen anderer Gesetze werden im Anhang I, welcher integrierender Bestandteil des vorliegenden Gesetzes bildet, angegeben.

[6] Der Staatsrat wird beauftragt, die Abänderung der entsprechenden untergeordneten kantonalen Bestimmungen voranzutreiben.

Art. 72 Aufhebung

[1] 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

[1] Das vorliegende Gesetz unterliegt dem fakultativen Referendum.

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

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Quelle Publikation
19.11.2010	01.07.2011	Erlass	Erstfassung	BO/Abl. 48/2010, 27/2011
10.11.2016	17.03.2017	Art. 58 Abs. 3	eingefügt	BO/Abl. 49/2016, 11/2017

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Quelle Publikation
Erlass	19.11.2010	01.07.2011	Erstfassung	BO/Abl. 48/2010, 27/2011
Art. 58 Abs. 3	10.11.2016	17.03.2017	eingefügt	BO/Abl. 49/2016, 11/2017