

Botschaft zum Gesetzesentwurf zur Änderung des Gesetzes betreffend das Dienstverhältnis der Beamten und Angestellten des Staates Wallis (Beamtengesetz)

**Der Staatsrat des Kantons Wallis
an den
Grossen Rat**

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete

Wir beehren uns, Ihnen mit der vorliegenden Botschaft den Entwurf über die Änderung des Gesetzes betreffend das Dienstverhältnis der Beamten und Angestellten des Staates Wallis (Beamtengesetz) zu unterbreiten.

1. Motion der Kommission Strukturelle Massnahmen

Der Grossrat stimmte am 13. Mai 2005 **gegen den Willen des Staatsrates** mit 68 zu 48 Stimmen bei 7 Enthaltungen der **Motion 6.070** der Kommission Strukturelle Massnahmen, durch Grossrat **Grégoire Luyet**, betreffend Leistungen und Organisation der Verwaltung zu.

Diese Motion verlangt die **Abschaffung des Beamtenstatuts für alle Dienstchefs**. Diese sollen neu im **privatrechtlichen Arbeitsverhältnis nach OR** angestellt werden.

Die Motion zielt darauf ab, die Organisation in den obersten Kaderfunktionen der kantonalen Verwaltung flexibler auszugestalten, damit sie rascher den wandelnden Anforderungen angepasst werden kann. Über eine privatrechtliche Anstellung mit kürzeren Kündigungsfristen soll verhindert werden, dass überholte Strukturen einzig aufgrund des Beamtenstatuts weiter bestehen.

2. Ausgangslage

2.1 Dynamisches Personalmanagement

Der rasante Umbruch in Wirtschaft und Gesellschaft erfordert auch vom Staat Reformbereitschaft. Im globalen Wettbewerb zählen Effizienz und Effektivität des öffentlichen Sektors zu den wesentlichen Standortvorteilen. Angesichts knapper Ressourcen müssen Verwaltungen mittels flexibler Strukturen zu zielführenden

Prozessen fähig sein. Auch hier sind Wirkungsorientierung und Wertschöpfung zunehmend wissensbasiert und innovationsabhängig. Damit wächst die Bedeutung von **Beweglichkeit und Qualität der Personalwirtschaft**.

Auch der Kanton Wallis soll sich dieser personalpolitischen Herausforderung stellen. Will er sich dabei weiterhin als attraktiver, konkurrenzfähiger und sozialer Arbeitgeber positionieren, muss er weiterhin ein **modernes und dynamisches Personalmanagement** handhaben.

Dieses verfolgt drei Hauptziele: Es muss Veränderungsprozesse in der Verwaltung und in den Unternehmungen unterstützen, wirtschaftliche Arbeitsweisen ermöglichen und eine lernfördernde Kultur begünstigen.

2.2 Flexibilisierung im öffentlichen Dienst

Eine grössere Flexibilität der Dienstverhältnisse - insbesondere für oberste Kaderfunktionen - soll die Verwaltung fähig halten, auf Entwicklungen im Umfeld sowie auf organisations- und personenspezifische Gegebenheiten zu reagieren.

Bereits nach geltendem Beamtengesetz verfügt der Staatsrat über verschiedene Instrumente, um - trotz Beamtenstatut - in flexibler Weise Reorganisations- und Restrukturierungsmassnahmen im öffentlichen Dienst umzusetzen:

- Einjährige Probezeit bei der Ernennung, mit Möglichkeit der Verlängerung (Art. 6)
- Ernennung nur für die laufende Amtsperiode (Art. 5 und 6)
- Möglichkeit der Versetzung im Amte (Art. 31)
- Kurzfristige Auflösung des Dienstverhältnisses auf Probe und des provisorischen Dienstverhältnisses (Art. 34)
- Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Beamten innert sechs Monaten (Art. 33)
- Wiederernennung für einen Teil der Verwaltungsperiode
- Erneuerung des Dienstverhältnisses nur unter Vorbehalt von Veränderungen und Aufhebungen von Stellen
- Auflösung des Dienstverhältnisses nach Ablauf der Amtsperiode (Art. 35)
- Jederzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss OR oder aufgrund disziplinarischer Verantwortlichkeit (Art. 36)

Bei der Entwicklung der Motion 6.070 kam der Wille des Parlamentes zum Ausdruck, die Flexibilisierung des öffentlichen Dienstes für die obersten Kaderfunktionen noch zu erhöhen. Diesem Auftrag trug und trägt der Staatsrat in verschiedener Weise Rechnung:

- Reorganisation von Dienststellen
- Vorliegender Vorschlag zur Aufhebung des Beamtenstatuts für Dienstchefs

2.3 Reorganisationen von Dienststellen

Der Staatsrat hat den Reorganisationsempfehlungen der Kommission Strukturelle Massnahmen nachgelebt und verschiedene Dienststellen reorganisiert bzw. zusammengelegt.

So wurden z.B. seit Mai 2005 sechs Dienststellen in andere Verwaltungseinheiten integriert. Zusätzlich wurde eine Direktion in eine Dienststelle einverleibt. Zwei weitere Dienststellen sind per 1.2.2007 an das Gesundheitsnetz Wallis übergegangen.

Insgesamt wurden somit in den letzten zwei Jahren acht Dienststellen und eine Direktion, die im Organigramm der kantonalen Verwaltung bisher als eigenständige Dienststellen figurierten, abgebaut.

2.4 Vorliegender Vorschlag Aufhebung des Beamtenstatuts für Dienstchefs

Mit der vorliegenden Botschaft zur Änderung des Gesetzes betreffend das Dienstverhältnis der Beamten und Angestellten des Staates Wallis (Beamtengesetz) schlägt der Staatsrat, im Anschluss an die Überweisung der Motion 6.070, zudem eine weitere Massnahme zur Flexibilisierung des Personalrechts im öffentlichen Dienst vor, nämlich die Aufhebung des Beamtenstatuts für alle Dienstchefs.

3. **Heutiges Statut der Dienstchefs**

Die Dienstchefs verfügen heute über das Beamtenstatut, basierend auf Art. 55 Abs. 1 der Kantonsverfassung und auf dem Gesetz betreffend das Dienstverhältnis der der Beamten und Angestellten des Staates Wallis vom 11. Mai 1983.

Gemäss diesem **Beamtenstatut** werden die Dienstchefs grundsätzlich für eine **Amtsperiode von 4 Jahren** definitiv ernannt. Diese beginnt jeweils am ersten Januar nach der Neuwahl des Staatsrates.

Das Dienstverhältnis eines Dienstchefs kann somit grundsätzlich bis zum Ablauf der vierjährigen Amtsperiode durch den Staatsrat nicht beendet werden, es sei denn aufgrund einer Versetzung, einer Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstchef, einer Erneuerung des Dienstverhältnisses unter Vorbehalt oder einer Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss OR bzw. aufgrund einer disziplinarischen Verantwortlichkeit.

4. **Abschaffung des Beamtenstatuts**

Beim Bund und in einzelnen Kantonen ist daher eine gewisse Tendenz zu erkennen, insbesondere für höhere Kaderfunktionen das Beamtenstatut

abzuschaffen und eine inhaltliche Annäherung des öffentlichen Personalrechts an das private Arbeitsrecht nach OR zu vollziehen.

Die Ablösung des Amtsdauersystems erhöht die **Flexibilität und Dynamisierung der höheren Kaderfunktionen**, indem das Arbeitsverhältnis unter Anwendung der im OR vorgesehenen Kündigungsfristen für beide Seiten einfacher aufgelöst werden kann. Die bei wichtigen Reformvorhaben nötige personelle Flexibilität wird damit zusätzlich erweitert.

Die im Gesetzesentwurf vorgeschlagene Abschaffung des Beamtenstatuts für die Dienstchefs hat in der Praxis einzig konkrete Auswirkungen auf die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**. Alle übrigen Elemente des Arbeitsverhältnisses (z.B. Entlohnung, berufliche Vorsorge, Arbeitszeit, Ferien, Pflichten und Rechte, Amtsgeheimnis, Nebenbeschäftigungen, öffentliche Ämter, disziplinarische Verantwortlichkeit, Beschwerderecht usw.) bleiben unverändert bestehen, indem das Beamtengesetz in diesen Bereichen weiterhin analog angewendet werden soll.

5. Neugestaltung des Arbeitsverhältnisses der Dienstchefs

Mit der Abschaffung des Beamtenstatuts für die Dienstchefs muss deren Arbeitsverhältnis neu gestaltet werden. Durch die Annahme der Motion 6.070 der Kommission Strukturelle Massnahmen, durch Grossrat Grégoire Luyet, verlangte der Grosse Rat, die Dienstchefs künftig nicht mehr in einem *öffentlichrechtlichen* Arbeitsverhältnis anzustellen, sondern in einem *privatrechtlichen* Arbeitsverhältnis.

Es ist daher zweckmässig, nachfolgend einige rechtliche Aspekte zur Abgrenzung von privatrechtlicher Anstellung und öffentlichrechtlicher Ernennung anzuführen.

5.1 Abgrenzung öffentlichrechtliches und privatrechtliches Arbeitsverhältnis

Ein wichtiges Unterscheidungskriterium zwischen öffentlichrechtlichem und privatrechtlichem Arbeitsverhältnis besteht im **anwendbaren Recht**. In einem *privatrechtlichen* Arbeitsverhältnis gelangen primär die im privatrechtlichen Arbeitsvertrag festgelegten Bestimmungen und subsidiär das OR zur Anwendung. Bei Vorliegen eines *öffentlichrechtlichen* Dienstverhältnisses werden hingegen in erster Linie die Bestimmungen des öffentlichen Personalrechts (z.B. Beamtengesetz) angewandt. Subsidiär können die Bestimmungen des OR zur Anwendung gelangen, wobei diese dann nicht als Privatrecht angewendet werden, sondern als ergänzendes öffentliches Recht übernommen werden (vgl. dazu Felix Hafner, Rechtsnatur der öffentlichen Dienstverhältnisse, in: Peter Helbling/Tomas Poledna, Personalrecht des öffentlichen Dienstes, S. 197).

Ein wesentlicher Unterschied besteht auch in der **Art und Weise der Begründung des Arbeitsverhältnisses**. Während ein *öffentlichrechtliches* Arbeitsverhältnis durch eine Verfügung der Behörde (z.B. Ernennung durch den Staatsrat) zustande kommt, basiert ein *privatrechtliches* Arbeitsverhältnis auf einem zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrag (vgl. Tomas POLEDNA, Privat- und öffentlichrechtliche Anstellungen im öffentlichen Dienst, S. 3).

Unterschiedlich sind bei beiden Rechtsverhältnissen auch im **Beschwerderecht**. Streitigkeiten aus einem öffentlichrechtlichen Arbeitsvertrag sind grundsätzlich von einem Verwaltungsgericht zu beurteilen (Staatsrat und in zweiter Instanz öffentlichrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts), während Streitigkeiten aus einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag, dem Zivilgericht zu unterbreiten sind (Arbeitsgericht/Bezirksgericht und zivilrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts).

5.2 Regelung in Bund und Kantonen

In den meisten Fällen werden gleichzeitig mit der Abschaffung des Beamtenstatuts *öffentlichrechtliche* Arbeitsverhältnisse begründet. Aufgrund der rechtlichen Problematik werden *privatrechtliche* Arbeitsverträge im öffentlichen Dienst nur in Ausnahmefällen abgeschlossen. In Bund und den Kantonen, welche ihre Anstellungsverhältnisse in den letzten Jahren einer Revision unterzogen haben, dominieren heute ganz klar Beamtenverhältnisse oder öffentlichrechtliche Vertragsverhältnisse. Der privatrechtliche Vertrag findet sich nur ausnahmsweise.

Der **Bund** lässt – mit Ausnahme von begründeten Sonderfällen – nur öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse zu, auch wenn er weitgehend die privatrechtlichen Regelungen des OR als öffentliches Recht ins neue Bundespersonalgesetz übernommen hat (vgl. Tomas Poledna, a.a.O., S. 7).

Auch die **Kantone** haben das öffentliche Dienstrecht als Grundsatz beibehalten. Nur wenige lassen ausnahmsweise eine privatrechtliche Anstellung zu, jedoch in der Regel nur für teilzeitlich oder als Aushilfe angestelltes Personal.

5.3 Lehre und Rechtsprechung

Es ist in erster Linie eine rechtspolitische Frage, ob und inwieweit privatrechtliche Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst eingeführt werden können. Im Rahmen der Diskussion um die Flexibilisierung des öffentlichen Dienstrechts wird deshalb immer wieder die Frage aufgeworfen, ob der Staat das öffentliche Dienstrecht durch privatrechtliche Anstellungsformen (Obligationenrecht) ersetzen kann und soll.

Sowohl die Rechtsprechung als auch die Lehre setzen dem privatrechtlichen Arbeitsvertrag im öffentlichen Dienst enge Grenzen. Untersuchungen zeigen zudem, dass die gesuchte Flexibilisierung durch den Einsatz des Privatrechts nicht besser erreicht werden kann (vgl. BGE 109 Ib 155).

Der überwiegende Teil der Lehre stellt sich auf den Standpunkt, dass nach der sog. **Funktionstheorie** überall dort, wo es um die Erfüllung öffentlicher Aufgaben oder um die Ausübung einer öffentlichen Tätigkeit geht, öffentliches Recht zum Einsatz gelangen sollte (vgl. Paul Richli, New Public Management und Personalrecht, in: Peter Helbling/Tomas Poledna, a.a.O. S. 126). In die gleiche Richtung geht die sog. **Interesstheorie**, welche besagt, dass öffentliches Recht anzuwenden ist, wenn ausschliesslich oder überwiegend öffentliche Interessen wahrgenommen werden.

Ein weiteres – und für sich allein schon durchschlagendes – Argument gegen das private Arbeitsvertragsrecht im öffentlichen Dienst ist die Notwendigkeit der Sicherung der **Rechtmässigkeit der Verwaltung**. Damit eine Verwaltung rechtmässig handeln kann, muss ihr Personal gegen ungebührliche Druckversuche von aussen und innen abgeschirmt werden. Dies ist durch die Anwendung öffentlichen Rechts am Besten gewährleistet (vgl. Paul Richli, New Public Management und Personalrecht, in: Peter Helbling/Tomas Poledna, a.a.O. S. 126).

Schliesslich äussert sich die Lehre auch deshalb gegen eine Umstellung auf privates Arbeitsvertragsrecht im öffentlichen Dienst, weil ein Bedürfnis nach (zumindest teilweiser) **einseitiger Festlegung des Dienstrechtes** besteht. Anders als private Arbeitgeber ist der Staat in hohem Masse darauf angewiesen, das Dienstverhältnis einseitig regeln zu können. So liesse sich gegenüber Staatsangestellten mit privatrechtlichem Arbeitsvertrag beispielsweise ein Streikverbot kaum durchsetzen.

Im Lichte der **Gleichbehandlung** erscheint es zudem vorteilhaft, alle Staatsangestellten dem öffentlichen Recht zu unterstellen. Damit wird auch ein einheitliches Beschwerdeverfahren (Staatsrat und öffentlichrechtliche Abteilung des Kantonsgerichts) für das gesamte Staatspersonal gewährleistet und verhindert, dass einzelne Arbeitsstreitigkeiten von einem Zivilgericht beurteilt werden.

5.4 Verfassungsmässige Beurteilung

Öffentliche Anstellungsverhältnisse werden in der Praxis grundsätzlich durch zustimmungsbedürftige Verfügungen, d.h. durch eine Ernennung begründet. Darum sieht **Art. 55 Abs. 1 der Walliser Kantonsverfassung** auch ausdrücklich vor, dass der Staatsrat das Staatspersonal **ernennt**.

Der Begriff **«Ernennung»** deutet nach Lehre und Rechtsprechung auf eine Begründung der Dienstverhältnisse durch Verfügung und demzufolge auf deren öffentlichrechtlichen Charakter hin (vgl. Felix Hafner, Rechtsnatur der öffentlichen Dienstverhältnisse, in: Peter Helbling/Tomas Poledna, a.a.O. S. 189).

Verschiedene Rechtsgutachter wie z.B. Prof. Dr. Tomas Poledna der Universität Zürich, Prof. Dr. Felix Hafner der Universität Basel und Prof. Dr. Rhinow, sowie das Bundesgericht als höchstgerichtliche Instanz und auch die vorherrschende Lehre

haben wiederholt festgehalten, dass eine privatrechtliche Anstellung im öffentlichen Dienst nur aufgrund einer **klaren formellrechtlichen Grundlage** erfolgen darf.

In einem Walliser Fall (BGE in Sachen B. M. c/ Kantonsgericht & Staatsrat des Kantons Wallis vom 9. Februar 2006) hat das Bundesgericht ausdrücklich den öffentlichrechtlichen Charakter der Arbeitsverhältnisse in der Walliser Kantonsverwaltung bestätigt.

Damit ist eine **privatrechtliche Anstellung der Dienstchefs** aufgrund von Art. 55 KV rechtlich äusserst **problematisch** und würde eine Änderung der Kantonsverfassung und mehrerer rechtlicher Erlasse erfordern. Diese Verfahren sind sehr zeitaufwendig.

Zudem ist fraglich, ob eine privatrechtliche Anstellung des höheren Staatspersonals selbst bei einer klaren Rechtsgrundlage auf Verfassungs- und Gesetzesstufe im Lichte der **rechtsgleichen Behandlung** einer höchstrichterlichen Rechtsprechung standhalten würde.

5.5 Öffentlichrechtliches Arbeitsverhältnis

Aufgrund der erwähnten rechtlichen Problematik und der durchwegs einheitlichen Praxis in Bund und Kantonen ist eine privatrechtliche Anstellung der Dienstchefs nicht zweckmässig. Der Staatsrat schlägt deshalb im Gesetzesentwurf zur vorliegenden Botschaft vor, die Dienstchefs inskünftig in einem öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis zu ernennen und dadurch der Absicht der Motionäre möglichst optimal Rechnung zu tragen.

Die **Abschaffung des Beamtenstatuts und die Einführung von öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen** für alle Dienstchefs erfordern keine Verfassungsänderung, sondern einzig eine Änderung von zwei Bestimmungen des heutigen Beamtengesetzes.

Art. 1 des Beamtengesetzes wird insoweit abgeändert, als die Bestimmungen über die Amtsdauer (Art. 5), die Ernennung und die Probezeit (Art. 6) sowie über die Auflösung und Erneuerung der Dienstverhältnisse (Art. 33 bis 35) auf die Dienstchefs nicht mehr anwendbar sind. **Für diese Bereiche werden neu die Bestimmungen des OR angewendet.** In Art. 2 des Beamtengesetzes wird festgehalten, dass die Dienstchefs nicht mehr als Beamte sondern als Angestellte mit öffentlichrechtlichem Arbeitsverhältnis gelten. Alle übrigen Bestimmungen des Beamtengesetzes bleiben weiterhin auf die Dienstchefs anwendbar.

Den Zielsetzungen und Forderungen der Motion 6.070 der Kommission Strukturelle Massnahmen trägt der Gesetzesentwurf dennoch vollauf Rechnung, indem über ein öffentlichrechtliches Arbeitsverhältnis folgende Punkte erreicht werden:

- Abschaffung des Beamtenstatuts für die Dienstchefs

- Ernennung der Dienstchefs als Angestellte und nicht mehr als Beamte
- Kürzere Probezeit nach OR
- Flexibilisierung der Anstellungsverhältnisse der Dienstchefs
- Möglichkeit der kurzfristigen Kündigung gemäss OR
- Annäherung an die privatrechtliche Ordnung des Arbeitsvertragsrechts
- Grössere organisatorische Beweglichkeit

6. Finanzielle Auswirkungen

Der vorgeschlagene Gesetzesentwurf hat grundsätzlich **keine finanziellen Auswirkungen**, insbesondere weil die heutige Entlöhnung gemäss Gesetz betreffend die Besoldung der Beamten und Angestellten des Staates Wallis vom 12. November 1982 auf die Dienstchefs unverändert bleibt.

7. Kommentar zu den einzelnen Artikeln

Zu den vorgeschlagenen Änderungen des Beamtengesetzes können folgende Kommentare abgegeben werden.

Art. 1 Anwendungsbereich

Das Beamtengesetz regelte bisher das Dienstverhältnis des Staatspersonals, welches über das Beamtenstatut verfügt. Nachdem dieses **Beamtenstatut für die Dienstchefs abgeschafft** und durch ein öffentlichrechtliches Arbeitsverhältnis ersetzt wird, ist es zweckmässig, in Art. 1 Abs. 1 vorzusehen, dass das Beamtengesetz das „Dienst- und Arbeitsverhältnis der Beamten und Angestellten“ regelt. Damit wird eine klare Differenzierung zwischen dem Dienstverhältnis der Beamten und dem Arbeitsverhältnis der Angestellten (Dienstchefs) gemacht.

Abs. 2 derselben Bestimmung wird neu eingefügt und soll klar aufzeigen, welche Bestimmungen für Dienstchefs in Zukunft gelten. Es wird festgehalten, dass sämtliche Bestimmungen des Beamtengesetzes analog auf die Dienstchefs anwendbar bleiben, mit Ausnahme der Artikel 5 (Amtsdauer), 6 (Ernennung und Probezeit) sowie 33 bis 35 (Auflösung und Erneuerung des Dienstverhältnisses), **welche durch die einschlägigen Bestimmungen des OR ersetzt werden**. Diese OR-Bestimmungen werden als öffentliches Recht angewandt.

Bisherige Regelung	Vorgeschlagene Regelung
<p>Amtsdauer Art. 5 Beamtengesetz</p> <p>Die Amtsdauer beträgt vier Jahre und beginnt jeweils am ersten Januar nach der Neuwahl des Staatsrates.</p>	<p>Dauer des Arbeitsverhältnisses Art. 319 OR</p> <p>Ein Arbeitsverhältnis kann auf bestimmte Zeit (befristeter Arbeitsvertrag) oder auf unbestimmte Zeit (unbefristeter Arbeitsvertrag) abgeschlossen werden.</p>

	Arbeitsvertrag) abgeschlossen werden.
<p>Probezeit Art. 6 Beamten-gesetz</p> <p>Der Angestellte wird für die Dauer von einem Jahr provisorisch ernannt. Diese Dauer kann, sofern hinreichende Gründe vorhanden sind, für ein weiteres Jahr verlängert werden.</p>	<p>Probezeit Art. 335b OR</p> <p>Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses. Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag können abweichende Vereinbarungen getroffen werden; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.</p>
<p>Auflösung des Dienstverhältnisses auf Probe Art. 34 Beamten-gesetz</p> <p>Die Auflösung eines Dienstverhältnisses auf Probe kann von beiden Seiten nur auf Ende eines Monats, durch Voranzeige auf zwei Wochen, erfolgen. Die Auflösung eines provisorischen Dienstverhältnisses ist von beiden Seiten auf Ende eines Monats zulässig, unter Einhaltung einer Voranzeige-frist von zwei Monaten.</p>	<p>Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit Art. 335b OR</p> <p>Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.</p>
<p>Auflösung des definitiven Dienstverhältnisses Art. 33 Beamten-gesetz</p> <p>Der definitiv ernannte Beamte kann jederzeit unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten seine Kündigung einreichen. Der Staatsrat kann auf Gesuch des Beamten hin das Dienstverhältnis vor Ablauf dieser Frist auflösen. Im Falle eines laufenden Disziplinarverfahrens kann weder die Ernennungsbehörde noch der Beamte das Dienstverhältnis künden.</p>	<p>Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit Art. 335c OR</p> <p>Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.</p>
<p>Auflösung des Dienstverhältnisses nach Ablauf der Amtsdauer Art. 35 Abs. 2 Beamten-gesetz</p> <p>Der Entscheid der Ernennungsbehörde, einen Beamten nicht wieder zu ernennen, ist diesem spätestens bis zum 30. Juni vor Ablauf der Amtsdauer zuzustellen.</p>	<p>Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses Art. 334 Abs. 1 und 3 OR</p> <p>Ein befristetes Arbeitsverhältnis endigt ohne Kündigung. Nach Ablauf von zehn Jahren kann jede Vertragspartei ein auf längere Dauer abgeschlossenes befristetes Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats kündigen.</p>

	<p>Beendigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses Art. 335 OR und Art. 335c OR</p> <p>Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei gekündigt werden.</p> <p>Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.</p>
<p>Erneuerung des Dienstverhältnisses nach Ablauf der Amtsdauer Art. 35 Abs. 1 Beamten-gesetz</p> <p>Ohne anderslautenden Entscheid der Ernennungsbehörde wird das Dienstverhältnis des Beamten bei Ablauf der Amtsdauer für die nächste Amtsperiode stillschweigend erneuert.</p>	<p>Stillschweigende Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf Art. 334 Abs. 2 OR</p> <p>Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.</p> <p>Das unbefristete Arbeitsverhältnis bedarf keiner ausdrücklichen Erneuerung.</p>

Art. 2 Beamten- und Angestelltenqualifikation

Bisher galten alle definitiv für die laufende Amtsperiode ernannten Personen als Beamte (Abs. 1) und die auf Probe ernannten Personen als Angestellte (Abs. 2). Neu wird festgelegt, dass auch die Dienstchefs als Angestellte mit öffentlichrechtlichem Arbeitsverhältnis gelten. **Zudem wird präzisiert, dass die Dienstchefs kein Beamtenstatut haben.**

Übergangsbestimmungen

Die neuen Gesetzesbestimmungen und damit das neue Statut gelten ab In-Kraft-Treten unverzüglich für alle **neu ernannten Dienstchefs**. Die nach In-Kraft-Treten der Gesetzesänderung ernannten Dienstchefs haben somit kein Beamtenstatut mehr und gelten als Angestellte mit öffentlichrechtlichem Arbeitsverhältnis.

Für die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens der Gesetzesänderung **bereits definitiv bis zum Ende der Amtsperiode 2006-2009 ernannten Dienstchefs** muss eine Übergangsregelung getroffen werden. In der Motion 6.070 wurde die Aufhebung des Beamtenstatuts per 1. Mai 2009 vorgesehen, wohl aufgrund des Amtsantritts des neuen Staatsrates per 1. Mai 2009 und dem damit verbundenen Beginn einer neuen Legislaturperiode.

Eine Umwandlung der Dienstverhältnisse (mit Beamtenstatut) in öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse (ohne Beamtenstatut) per 1. Mai 2009 ist rechtlich jedoch nicht möglich, weil die Dienstchefs bis Ende der laufenden Amtsperiode 2006-2009 definitiv ernannt sind. Gemäss Art. 5 Beamtengesetz beginnt die vierjährige Amtsperiode jeweils am 1. Januar nach der Neuwahl des Staatsrates, d.h. am 1. Januar 2010.

In den Übergangsbestimmungen wird deshalb eine Umwandlung des Statuts für alle definitiv ernannten Dienstchefs **per 1. Januar 2010** vorgeschlagen.

8. Schlussbemerkung

Mit dem vorliegenden Entwurf zur Änderung des Beamtengesetzes und der damit verbundenen Neuregelung des Arbeitsverhältnisses der Dienstchefs des Kantons wird die Flexibilität in den obersten Kaderfunktionen zusätzlich zu den bestehenden Instrumenten des Personalmanagements erhöht. Mit der Abschaffung des Beamtenstatuts für Dienstchefs, trägt der Staatsrat dem Willen des Grossen Rates Rechnung, um in Zukunft die notwendigen Reorganisations- und Restrukturierungsmassnahmen noch rascher und zweckmässiger umgesetzt werden.

Wir benutzen diese Gelegenheit, um Sie, sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, unserer vorzüglichen Hochachtung zu versichern und Sie samt uns dem Machtschutz Gottes zu empfehlen.

Sitten, den ...

Der Präsident des Staatsrates: **Thomas Burgener**

Der Staatskanzler: **Henri v. Roten**