CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Grand Conseil
Commission des institutions et de la famille

Grosser Rat
Kommission für Institutionen und Familienfragen

Thematische Kommission für Institutionen und Familienfragen

Bericht: Gesetzesentwurf über das Personal des Staates Wallis

1. Lesung

Präsident: Pascal Bridy
Berichterstatter: Eric Jacquod

Junisession 2010

1 Ablauf

Die Kommission für Institutionen und Familienfragen (IF) ist dreimal im "Espace Porte de Conthey" in Sitten zusammengetreten, um den Entwurf zu prüfen: am Dienstag, 23. März 2010, von 9:00 bis 12:15 Uhr, am Donnerstag, 25. März 2010, von 9:00 bis 17:00 Uhr und am Donnerstag, 29. April 2010, von 9:00 bis 13:00 Uhr.

Die Kommission IF

Mitglieder	Vertreten von	23.03.10	25.03.10	29.04.10
BRIDY Pascal (Präsident)		X	X	X
CONSTANTIN René (Vizepräs.)		X	X	X
BAYARD Marcel		X		
	ZUFFEREY Jacques		X	X
BLANCHET Benoît		X	X	
	OBERHOLZER Bernard			X
BRIGGER Liliane		X	X	
	WALKER-SALZMANN Graziella			X
JACQUOD Eric (Berichterstatter des Tages)		X	X	X
MANGISCH Marcel		X	1/2	entschuldigt
MARQUIS Gervaise		X	X	X
NIGRO Pascal		X	X	X
SCHMIDHALTER-NAEFEN Doris		X	X	X
TURIN Alexis		X	X	X
VOGEL Bernard		X	X	X
ZUFFEREY MOLINA Francine		X	X	X

Parlamentsdienst
SIERRO Nicolas, Wissenschaftlicher Mitarbeiter

DFIG
TORNAY Maurice, Staatsrat, Departementsvorsteher
MICHLIG Franz, Chef der Dienststelle für Personal und Organisation (DPO)
VOGEL Damian, Wissenschaftlicher Mitarbeiter DPO
de RIEDMATTEN Gilles, Chef des Rechtsdienstes für Finanzen und Personal

2 Vorstellung des Gesetzes

2.1. Umfeld des Gesetzesentwurfs

- Der Entwurf ist die Antwort auf zahlreiche Vorstösse aus dem Grossen Rat, namentlich auf mehrere Motionen (1.019, 1.125 und 1.214) und auf eine prioritäre Massnahme im politischen Leistungsauftrag der Dienststelle für Personal und Organisation.
- Mit ihm soll den Mitarbeitern im öffentlichen Dienst ein „modernes“ Dienstverhältnis gegeben werden, und er entspricht den Erwartungen, die die Mitarbeiter bei einer Umfrage über die Zufriedenheit 2008 zum Ausdruck gebracht haben.
- Er wurde mit einem Vorgehen erarbeitet, bei dem die Dienstchefs aus allen Departementen und der Sozialpartner (der Zentralverband der Magistraten, der Lehrerschaft und der Beamten des Staates Wallis ZMLB) einbezogen wurden. Der Verband der Magistraten, Beamten und Angestellten des Staates Wallis (*VMBA*) hat ausserdem bei der Prüfung der Änderungen der einzelnen Artikel in einer internen Arbeitsgruppe mitgewirkt.
- Der Staatsrat plant, dass das Gesetz auf den 1. Januar 2011 in Kraft tritt.

2.2. Zusätzliche Informationen, die von den Abgeordneten verlangt wurden

Ist das Dienstverhältnis öffentlichrechtlich?

Die Mitarbeitenden werden gemäss dem neuen Gesetz nach öffentlichem Recht angestellt. Es wurde die Lösung der Ernennung gewählt. Die bestehenden Dienstverhältnisse werden gemäss dem neuen Gesetz fortgesetzt. Öffentlichrechtliche Verträge werden nur in Ausnahmefällen unterzeichnet.

Gilt das Gesetz für alle Staatsangestellten?

Die Absicht des neuen Gesetzes besteht darin, die verschiedenen gesetzlichen Grundlagen beim Arbeitsverhältnis weitgehend zu harmonisieren und zu koordinieren. Dieses Gesetz betrifft auch die Polizei und subsidiär die Lehrkräfte, die vom Staatsrat ernannt werden. Das Personal der selbständigen öffentlichrechtlichen Anstalten, wie das GNW, wird von diesem Gesetz nicht betroffen. Die grosse Mehrheit des Personals von „La Castalie“ ist diesem Gesetz unterstellt, bis der Status der Einrichtung allenfalls geändert wird.

Wird die Mobilität des Personals gefördert?

Im Gesetzesentwurf werden die Möglichkeit, Stellen intern auszuschreiben (Art. 17), und die Möglichkeit von Versetzungen (Art. 54) je nach Bedarf der Organisationseinheiten vorgesehen.

Was für eine Erwerbsausfallversicherung ist geplant?

Zurzeit arbeitet der Staat aufgrund einer Selbstversicherung. Der Arbeitgeber garantiert den Lohn während 13,5 Monaten zu 100%, aber es wird keine externe Versicherung abgeschlossen. Aufgrund dieses Sachverhalts kann es für den Arbeitnehmer Schwierigkeiten geben, sich einer privaten Erwerbsausfallversicherung anzuschliessen, wenn er zurücktritt oder im Privatsektor angestellt wird. In Art. 52 wird dem Staat die Möglichkeit gegeben, künftig eine externe private Versicherung abzuschliessen. Diese Lösung wird zurzeit geprüft, und die Ergebnisse dürften der Kommission für die 2. Lesung zur Verfügung stehen.

Wieviel Verordnungen gehören zu diesem Gesetzesentwurf?

Es sollte nur eine allgemeine Verordnung geben. Der Departementsvorsteher verpflichtet sich, der Kommission für die zweite Lesung einen Vorentwurf für eine Verordnung zu unterbreiten.

Wie hoch sind die Kosten für die zusätzlichen arbeitsfreien Tage, die dem Staatspersonal im Zusammenhang mit den Begleitmassnahmen nach Art. 35 des Gesetzes über die staatlichen Vorsorgeeinrichtungen vom 12. Oktober 2006 und nach Art. 29 Abs. 3 des Gesetzes betreffend die Besoldung der Beamten und Angestellten des Kantons Wallis vom 12. November 1982 gewährt werden, in dem dem Staatsrat erlaubt wird, bis zu vier zusätzliche arbeitsfreie Tage zu gewähren?

Auszug aus der schriftlichen Antwort der Dienststelle für Personal und Organisation:

> *<u>Finanzielle Auswirkungen: Verwaltung</u>*
> *Die Auswirkungen dieses neuen Rechts auf arbeitsfreie Tage in zusätzlichen VZÄ wurden längerfristig auf 4,4 zusätzliche Stellen veranschlagt, damit die ständigen Dienste bei der Kantonspolizei und in den Strafanstalten sichergestellt werden können.*
> *Diese progressive Erhöhung der arbeitsfreien Tage wurde eingeführt, ohne dass der Kantonspolizei und den Strafanstalten zusätzliches Personal bewilligt wurde; das war*

möglich dank organisatorischen Massnahmen, die in den Dienststellen getroffen wurden (s. auch den Grundsatzentscheid des Grossen Rates vom 16.12.08 über die Erhöhung des Bestands des Kantonspolizeikorps: "Art.13: Der Bestand der Polizei umfasst höchstens einen Polizisten pro 650 Einwohner").
Wir können aber zurzeit feststellen, dass diese zusätzlichen Ferientage verwirklicht wurden, ohne dass die 4,4 zusätzlichen Stellen zur Sicherstellung der ständigen Dienste bewilligt worden wären.

Zusammenfassend heben wir hervor, dass es keine finanziellen Kosten für mehr Ferientage gibt, da die zusätzlichen arbeitsfreien Tage bereits eingeführt wurden, ohne dass der Personalbestand zugenommen hätte. Das konnte dank der Organisationsfähigkeit und der Anpassung des Arbeitsumfangs von Seiten der Dienststellen verwirklicht werden, so wie es auch der Fall ist bei der Vertretung eines Arbeitskollegen bei Krankheit, Unfall, unbezahltem Urlaub, Mutterschaftsurlaub, Militärdienst.

Finanzielle Auswirkungen: Lehrkräfte
Zur Erinnerung muss man darauf hinweisen, dass die zusätzlichen Bestände, die dem DEKS bei den Entlastungen für die Lehrkräfte im Rahmen der Begleitmassnahmen bewilligt wurden, 12 bis 15 Stellen (2,2 Millionen Franken) umfasste, während keine zusätzlichen Beamtenstellen bewilligt wurden.

Wie hoch ist der Personalbestand des Staates Wallis?

Wenn man die Gerichte, die Staatsanwaltschaft und die Lehrkräfte nicht berücksichtigt, teilen sich 3355 Angestellte 2'658 Beamten-VZÄ und 306 Hilfskräfte-VZÄ (siehe Einzelheiten im Anhang 2).

Fehlzeiten?

Der Grad beträgt in der Verwaltung 2,8-3%. Diese Zahl liegt unter dem Durchschnitt in den Privatfirmen (zwischen 4 und 4,5%) und in den übrigen Westschweizer Verwaltungen.

2.3. Finanzielle Auswirkungen

Laut dem Staatsrat hat der Gesetzesentwurf keine direkten finanziellen Auswirkungen, da die Gehälter im Gesetz betreffend die Besoldungen der Beamten und Angestellten des Kantons Wallis festgelegt werden, das in Kraft bleibt. In der Botschaft wird aber darauf hingewiesen (S.26), dass *„unter Umständen finanzielle Auswirkungen bei der Reglementierung dieser Fragen durch den Staatsrat entstehen"* können.

2.4. Inhalt der Diskussion bei der ersten Lesung

Der Schwerpunkt der Diskussion bei der Prüfung des Entwurfs in erster Lesung bildete die Frage der Delegation der Zuständigkeiten bei der Festlegung der Arbeitszeiten (Art. 22) und des Ferienanspruchs (Art. 43) vom Grossen Rat an den Staatsrat. Die Einzelheiten der Diskussionen werden für jeden Artikel im Teil über die Detailberatung vorgestellt.

3 Eintreten

Eintretensabstimmung

Mit den Stimmen aller 13 anwesenden Mitglieder nimmt die Kommission den Eintretensentscheid an.

4 Detailberatung

Wird das Abstimmungsergebnis nicht erwähnt, so wurden die Änderungen von der Kommission einstimmig gutgeheissen.

Titel und Erwägungen

keine Änderungen

1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und Zweck des Gesetzes

keine Änderungen

Art. 2 Geltungsbereich

Änderung der Kommission

[1] Das vorliegende Gesetz regelt, (...) sowie der administrativen Mitarbeiter der Gerichte ***oder der Staatsanwaltschaft.***

Kommentar:
Mit dieser Hinzufügung soll die neue Justizreform berücksichtigt werden.

Art. 3 Gleichstellung von Mann und Frau

keine Änderungen

Art. 4 Personalpolitische Grundsätze

Änderungen der Kommission

Titel: Im französischen Text wird „***principe de la"*** eingefügt, damit er mit dem deutschen Text übereinstimmt.

Absatz 1: Die Kommission fragt sich, ob der Begriff „*moderne"* Personalpolitik beibehalten werden soll.

ABSTIMMUNG 1:
FÜR die Beibehaltung von „moderne": 5
GEGEN die Beibehaltung von „moderne": 5
Enthaltungen: 3

ABSTIMMUNG 2:
FÜR die Beibehaltung von „moderne": 8
GEGEN die Beibehaltung von „moderne": 5
Enthaltungen: 0

Kommentar:
Die Kommissionsmehrheit ist der Meinung, dass der Begriff modern der gegenwärtigen Situation entspricht, derjenigen des Arbeitsmarkts und der jeweiligen Zeit angemessen. Sie erwartet, dass sich das Gesetz anpasst.

„*Orientiert sich am Leistungsauftrag"* bedeutet, dass die Personalpolitik den Bedürfnissen des Staates angepasst werden soll. Dieser Begriff muss im Zusammenhang mit den Buchstaben a und b dieses Artikels gesehen werden, nämlich mit einer Personalpolitik, die

zu einer bürgernahen Verwaltung beiträgt, sich am Arbeitsmarkt orientiert und den Möglichkeiten des Finanzhaushalts Rechnung trägt.

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

Kommentar:
Mit dieser Hinzufügung bringt die Kommission ihre Absicht, die Weiterbildung der Staatsangestellten zu fördern, zum Ausdruck. Dieser Absatz steht in Zusammenhang mit Art. 44.

Buchstabe g) *Sie unterstützt die* ***berufliche*** *Flexibilität und* ~~***berufliche***~~ *Mobilität innerhalb der Verwaltung sowie eine dynamische* ~~***und vorausschauende***~~ *Personalplanung;*

Kommentar:
Redaktionelle Änderung, eine Planung ist immer vorausschauend.

Buchstabe h): Der Antrag, **fördert** die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern durch garantiert die Chancengleichheit zu ersetzen, wird von der Kommission abgelehnt.

ABSTIMMUNG:
Fördert die Chancengleichheit: 9
Garantiert die Chancengleichheit: 3
Enthaltung: 1

Kommentar:
Die Kommissionsmehrheit ist der Meinung, dass zwar die Gleichbehandlung garantiert werden kann, die Chancengleichheit aber gefördert werden muss, da sie aufgrund der Unterschiede zwischen den beruflichen Laufbahnen der Einzelpersonen nicht absolut garantiert werden kann. Der Departementsvorsteher versichert, dass die rechtliche Gleichheit auf jeden Fall beachtet wird und der Kanton als Musterarbeitgeber dient.

Buchstabe i neu) ***Sie wacht über eine angemessene Vertretung beider Amtssprachen sowie der verfassungsmässigen Regionen;***

Buchstabe j neu) ***Sie fördert die Zweisprachigkeit beim Personal;***

Kommentar:
Eine der drei Prioritäten der Regierung für die Legislaturperiode 2009-2013 besteht in der Förderung der Zweisprachigkeit im Kanton. Diese Absicht muss beim Personal der Kantonsverwaltung erkennbar sein.

Art. 5 Zentrale Dienststelle für Personalmanagement

keine Änderungen

Kommentar:
Die Dienststelle für Personal und Organisation ist mit der Weiterbildung beauftragt. Sie untersucht die Bedürfnisse und legt einen Katalog von internen Weiterbildungen fest. Für die externen Ausbildungen sind die Dienstchefs aufgrund der jährlichen individuellen Gespräche zuständig.

Die Kommission erachtet es nicht als nötig, in diesem Artikel „die Weiterbildung“ hinzuzufügen, denn die Grundsätze werden in Artikel 4 festgehalten.

Art. 6 Anwendbares Recht

keine Änderungen

Art. 7 Sozialpartner

keine Änderungen

Kommentar:

Absatz 2: Der Antrag, „*kann mit den Personalverbänden Partnervereinbarungen abschliessen“* durch „muss *mit den Personalverbänden Partnervereinbarungen abschliessen“* wird von der Kommission abgelehnt. Die Pflicht würde dem Staat jeglichen Handlungsspielraum nehmen, denn diese Pflicht könnte auf weitere Gewerkschaften ausgedehnt werden, da die Anerkennung einer Gewerkschaft im Bundesrecht geregelt wird. Man muss darauf hinweisen, dass die Partnervereinbarung, von der in diesem Artikel die Rede ist, das Verhältnis zwischen den Verbänden des Staatspersonals regelt.

ABSTIMMUNG:

Entwurf des Staatsrats „*kann abschliessen“*:	10
„*Muss* Partnerschaftsvereinbarungen *abschliessen“*:	2
Enthaltungen:	0

Art. 8 Informatiksystem für die Datenverwaltung

keine Änderungen

Kommentar:

Absatz 2: Diese Bestimmung bildet die gesetzliche Grundlage für die Personalverwaltung.
Absatz 3: Für die elektronischen Daten gelten die gleichen Bestimmungen bei der Information, dem Datenschutz und der Archivierung wie für die Unterlagen auf Papier.

Art. 9 Geschützte Arbeitsplätze

keine Änderungen

Art. 10 Anwendung der Bestimmungen von Gesamtarbeitsverträgen

keine Änderungen

Art. 11 Begriff des Dienstchefs

keine Änderungen

Art. 12 Ersatz im Fall des Ausstandes

keine Änderungen

Kapitel: 2 Anstellung und interne berufliche Mobilität

Art. 13 Angestelltenstatut

Änderung der Kommission

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

Kommentar:
Hinter diesem Artikel steht die Idee, dass es nur eine Kategorie, nämlich die Angestellten, gibt. Der Begriff Beamter verschwindet. Die Kommission zieht den Begriff „Unterteilung“ der „Unterkategorie“ vor, weil ihr letzterer abwertend scheint.

Es müssen in erster Linie unbefristete Verträge abgeschlossen werden. Der Staatsrat will diese Frage in der Verordnung regeln. Die Kommission für die zweite Lesung muss auf diese Bestimmung achtgeben.

Der Departementsvorsteher macht zwei Hinweise zu den befristeten Verträgen (zurzeit 77 Personen in der Verwaltung) und zur Information, die dem Grossen Rat über diese Anstellungen gegeben wurden:
- Für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf des Vertrags braucht es einen neuen Budgetbeschluss, denn der Kredit wird für die Dauer des Vertrags gewährt.
- Die FIKO verfolgt die Umwandlung der Stellen bei der Prüfung des Budgets.

Art. 14 Anstellungsbehörde

keine Änderungen

Kommentar:
Die Frage, ob man den Absatz 2 aufheben wolle, wird so beantwortet, dass die Verordnung einen pragmatischen Weg einschlagen und festhalten könnte, bis zu welcher Klasse der Staatsrat die Zuständigkeit für die Anstellung delegieren kann. Man muss diesen Absatz 2 auch im Zusammenhang mit Art. 12 sehen, in dem bestimmt wird, dass die Aufgaben im Fall eines Ausstandes delegiert werden können. Es wäre zum Beispiel nicht folgerichtig, die Aufgaben eines Adjunkten, der diejenigen eines Dienstchefs übernimmt zu differenzieren, in dem man die Anstellungen davon ausnimmt.

Art. 15 Art und Weise der Anstellung

Änderung der Kommission

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

Kommentar:
Der Unterschied zwischen einer Verfügung und einem schriftlichen öffentlichrechtlichen Vertrag wird auf Seite 10 der Botschaft deutlich erklärt.

Art. 16 Förderung der beruflichen Mobilität

Änderungen der Kommission

*[2]Die berufliche Mobilität wird insbesondere im Rahmen einer **~~vorausschauenden~~** Personalplanung, von Reorganisationen, von internen Stellenausschreibungen, von individuellen Gesprächen, **~~und~~** 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.

Kommentar:
Aus Gründen der Kohärenz mit der Änderung in Art. 4 wird die Weiterbildung hinzugefügt.

Im Zusammenhang mit der Diskussion über den Artikel 17 lehnte es die Kommission ab, die „*internen Stellenausschreibungen"* in Absatz 2 zu streichen.

ABSTIMMUNG:
Beibehaltung der „*internen Stellenausschreibungen"*: 6
Streichung der „*internen Stellenausschreibungen"*: 3
Enthaltungen: 3

Art. 17 Stellenausschreibung und Stellenbeschreibung

Änderungen der Kommission

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

Kommentar:
Zurzeit werden Stellen, die in einer höhern Gehaltsklasse als 10 eingereiht sind, intern ausgeschrieben. Auf 259 ausgeschriebene Stellen wurden keine 15 intern ausgeschrieben.

Ein Teil der Kommission weist auf die Transparenz und auf die Gefahr von Vetternwirtschaft hin und wünscht, dass die Stellen generell extern ausgeschrieben werden. Vor diesem Hintergrund wird verlangt, dass die Bestimmungen des geltenden Gesetzes übernommen werden:

> *Artikel 4 Ausschreibung*
> *[1] Jeder Ernennung hat eine öffentliche Ausschreibung der zu besetzenden Stelle im offiziellen kantonalen Publikationsorgan und eine ärztliche Untersuchung des Kandidaten vorauszugehen.*
> *[3] Kandidaten, die bereits im Staatsdienst stehen, wird nach Möglichkeit der Vorzug gegeben.*

Der Departementsvorsteher weist darauf hin, dass grundsätzlich alle Stellen extern ausgeschrieben werden und dass die interne Stellenausschreibung gebraucht werden kann, um die interne Mobilität zu fördern und zur Motivation des Personals beizutragen. Die interne Stellenausschreibung ist im Übrigen gängige Praxis in den Privatfirmen und in den meisten übrigen Kantonsverwaltungen. Für die Optimierung der Personalverwaltung ist es nötig, dass die Vorgesetzten die besten Personen beiziehen können und das Personal Chancen für Beförderungen hat. Der Departementsvorsteher fragt sich, weshalb man das lange Verfahren der externen Stellenausschreibung durchführen soll, wenn intern ein Potenzial vorhanden ist.

Es wird ein vermittelnder Antrag formuliert, wonach im Absatz 2 das Adverb „ausnahmsweise" angefügt werden soll.

Die Kommission beschliesst in zwei aufeinander folgenden Abstimmungen.

ABSTIMMUNG 1:
Zurück zu Art. 4 des geltenden Gesetzes: 5
Anfügung von „ausnahmsweise": 6
Enthaltungen: 0

ABSTIMMUNG 2:
Projekt des Staatsrates: 1
Anfügung von „ausnahmsweise": 11
Enthaltungen: 0

Art. 18 Anstellungsbedingungen und Rekrutierung

Redaktionelle Änderung der Kommission

[1]Jeder anzustellende Mitarbeiter muss dem gesuchten Profil bestmöglichst entsprechen.

Art. 19 Probezeit

keine Änderungen

3. Kapitel: Pflicht zur Dienstleistung

Art. 20 Allgemeine Pflichten

keine Änderungen

Kommentar:
Der Absatz 3 bezieht sich auf Streiks. Das Mitmachen bei einer Streikbewegung bildet also eine Verletzung der Dienstpflicht.

Art. 21 Amtsgeheimnis

keine Änderungen

Kommentar:
Absatz 5: Der Staat muss auch den Schutz eines Angestellten, der eine strafbare Handlung anzeigt, sicherstellen (s. Art. 40 Abs. 2 Bst. b).

Art. 22 Arbeitsdauer

keine Änderungen

Kommentar:

Die Diskussion über diesen Artikel muss gleichzeitig mit derjenigen zu Art. 43 über die Ferien betrachtet werden.

Zurzeit gelten folgende Arbeitsbedingungen:
- Arbeitszeit: Die reglementarische Arbeitsdauer beträgt 42 Wochenstunden.
- Urlaubstage:
    - Bis 45 Jahre: 24 Tage (einschliesslich der 4 Tage im Zusammenhang mit den Begleitmassnahmen des Gesetzes über die staatlichen Vorsorgeeinrichtungen gemäss Art. 29 Abs. 3 des Gesetzes betreffend die Besoldung der Beamten).
    - 45 bis 49 Jahre: 27 Tage
    - ab 50 Jahren: 29 Tage
- Die arbeitsfreien Tage werden in Art. 29 Abs. 1 des Gesetzes betreffend die Besoldung aufgezählt.

In Art. 27 des Gesetzes betreffend die Besoldung wird dem Staatsrat zurzeit die Möglichkeit gegeben, die wöchentliche Arbeitszeit in einer Spanne zwischen 42 und 43¾ Stunden festzulegen. Im Entwurf des Staatsrats wird beantragt, diese Bestimmung zusammen mit derjenigen über den Ferienanspruch (Art. 28 des Gesetzes betreffend die Besoldung) aufzuheben und dem Staatsrat die Zuständigkeit zu geben, die Arbeitszeit auf dem Verordnungsweg festzusetzen. In Artikel 7 des Entwurfs werden die Information und der Beizug des Sozialpartners sichergestellt.

Ein Teil der Kommission möchte, dass der Grosse Rat die Möglichkeit behält, im Gesetz die Arbeitszeit festzulegen, und beantragt folgende Änderung:

[1]Die wöchentliche Arbeitszeit wird im Gesetz festgesetzt;
[2]Der Staatsrat setzt auf dem Verordnungsweg die Arbeitszeiten fest.

ABSTIMMUNG 1:

Projekt des Staatsrates:	9
Antrag, die Arbeitszeit im Gesetz festzusetzen:	3
Enthaltungen:	0

Nach der Schlussdiskussion wird beantragt, gemäss Art. 93 des Reglements des Grossen Rates die Diskussion über diesen Artikel wieder zu eröffnen. Ein Abgeordneter ist der Meinung, dass die Arbeitszeit und die Ferien zu den integrierenden Bestandteilen der Besoldung des Beamten gehören. Unter diesem Gesichtspunkt möchte er, dass die gleiche Behörde für die Festsetzung der Besoldung, der Arbeitszeit und der Ferien zuständig ist. Da es scheinbar rechtlich nicht möglich ist, alle Bestimmungen über die Besoldungen in einer Verordnung festzulegen, um alle Zuständigkeiten an den Staatsrat zu delegieren, wird beantragt, ein zweites Mal darüber abzustimmen, ob die Arbeitszeit im Gesetz festgehalten werden soll.

ABSTIMMUNG 2:

Projekt des Staatsrates:	7
Antrag, die Arbeitszeit im Gesetz festzusetzen:	5
Enthaltungen:	0

Die Kommission beantragt also mit einer kleinen Mehrheit, dem Entwurf des Staatsrats zu folgen. Die wöchentliche Arbeitszeit wird also vom Staatsrat in der Verordnung festgesetzt.

Art. 23 Arbeitsformen

keine Änderungen

Kommentar:
Es geht beispielsweise um Jahresarbeitszeit, Gruppenarbeitszeit, Fernarbeit...

Art. 24 **Beiträge** Zuwendungen Dritter

Änderung der Artikelüberschrift durch die Kommission

Kommentar:
Da dieser Artikel nicht nur die Zuwendungen, sondern auch andere Formen der Beteiligung an den Besoldungen betrifft, wird beantragt, den Titel zu ändern.

Es wird darauf hingewiesen, dass eine Bundessubvention keinen Einfluss auf das Dienstverhältnis des Personals hat. Zwischen allen Staatsangestellten herrscht vollkommene Gleichbehandlung.

Art. 25 Geschenke oder andere Vorteile

Redaktionelle Änderung

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

Art. 26 Nebenbeschäftigung

keine Änderungen

Kommentar:
In diesem Artikel soll lediglich die herrschende Praxis festgeschrieben werden.

Die Frage der Unvereinbarkeiten wird im einschlägigen Gesetz behandelt. Die Motion 1.019 der CSPO durch Graziella Walker-Salzman, mit der die Revision des Gesetzes betreffend die Besoldungen verlangt wird, ist in Behandlung.

Art. 27 Öffentliches Amt

Redaktionelle Änderung der Kommission

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

Art. 28 Medizinische Kontrolle

keine Änderungen

4. Kapitel: Folgen der Dienstpflichtverletzung

Art. 29 Grundsatz der disziplinarischen Verantwortung

keine Änderungen

Art. 30 Disziplinarmassnahmen

Änderung der Kommission

[1]Nachfolgende Disziplinarmassnahmen sind anwendbar:
*a) **mündliche** Verwarnung;*

Kommentar:
Absatz c: Es wird darauf hingewiesen, dass die Busse im öffentlichen Recht eine gängige Disziplinarmassnahme darstellt. Diese Busse kann verhängt werden, wenn das Verhalten des Angestellten beispielsweise Untersuchungs- oder Studienkosten verursacht hat. Die Stellungnahme der Dienststelle für Personal wird bei allen Bussen verlangt (Art. 31 Abs. 3). Die Disziplinarkommission prüft alle Umstände bei Bussen über Fr. 1000.- (Art. 33 Abs. 2).

Ein Teil der Kommission ist der Meinung, dass die Möglichkeit, die Besoldung herabzusetzen (Absatz d) eine genügende finanzielle Sanktion bildet und dass es nicht nötig ist, zusätzlich noch Bussen festzusetzen.

ABSTIMMUNG:

Beibehaltung des Entwurfs:	7
Streichung von Absatz c über die Bussen:	4
Enthaltungen:	0

Art. 31 Zuständigkeiten für das Aussprechen von Disziplinarmassnahmen

Änderung der Kommission

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

Art. 32 Zuständigkeit für die Eröffnung des Disziplinarverfahrens

Redaktionelle Änderungen der Kommission

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

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

Art. 33 Disziplinarkommission

Änderungen der Kommission

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

Kommentar:
Das Departement verpflichtet sich, dass der Sozialpartner in dieser Kommission vertreten ist.

Die Kommission beantragt, dass „*einer gewissen Schwere und solche"* gestrichen wird, denn in der Botschaft wird darauf hingewiesen, dass der Disziplinarkommission nur diejenigen Verfehlungen unterbreitet werden, die Gegenstand von härteren Massnahmen sind als die Verwarnung, der schriftliche Verweis oder die Geldbusse bis zu Fr. 1'000.--. So wie der Artikel verfasst ist, könnte man denken, dass gleichzeitig zwei Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit die Verfehlungen der Kommission unterbreitet werden: Sie müssen von einer gewissen Schwere und Gegenstand härterer Massnahmen sein.

Art. 34 Disziplinarverfahren

Änderungen der Kommission

[1]Die Eröffnung eines Disziplinarverfahrens muss dem betroffenen Angestellten, ***unverzüglich (sofort),*** *schriftlich mitgeteilt werden.*

Kommentar:
Die Voruntersuchung, die in der Zuständigkeit des Dienstchefs ist und vor der Eröffnung eines Verfahrens durchgeführt werden kann, um Zweifel zu zerstreuen, untersteht diesem Artikel nicht.

Art. 35 Vorsorgliche Massnahmen

Redaktionelle Änderungen der Kommission

[2] Diese Massnahmen ***werden*** ~~***unterliegen***~~ ***nach*** *einer Interessenabwägung* ***ausgesprochen*** *(...).*

[3] Der Angestellte muss vor ~~***der Fällung des Entscheids***~~ ***dem Entscheid, mit dem diese*** ~~***der***~~ *Massnahmen* ***ausgesprochen werden,*** *(...).*

Art. 36 Rechtsschutz

Redaktionelle Änderungen der Kommission

[1]La décision d'ouverture de la procédure disciplinaire et celle concernant les mesures ***provisionnelles*** ~~***conservatoires***~~ *ne sont susceptibles de recours qu'aux conditions restrictives posées (...)* (betrifft nur den französischen Text).

Art. 37 Verjährung

Redaktionelle Änderung im deutschen Text

Art. 38 Strafrechtliche Verantwortlichkeit

Änderungen der Kommission

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

Redaktionelle Änderung der Kommission

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

keine Änderungen

Kommentar:
Der Absatz b kann im Zusammenhang mit der Diskussion zu Art. 21 Abs. 5 des Entwurfs über das Amtsgeheimnis und die Anzeige von strafbaren Handlungen gesehen werden. Das Departement ist der Meinung, dass dieser Absatz b genügt, um für den Schutz der Angestellten, die strafbare Handlungen angezeigt haben, zu sorgen.

Art. 41 Recht auf Konsultation und Information

keine Änderungen

Kommentar:
Die Dienststelle für Personal bestätigt, dass die Sozialpartner die Angestellten während der Arbeitszeit über berufliche Adressen informieren können.

Art. 42 Anspruch auf Besoldung und auf die jährliche Beurteilung

keine Änderungen

Kommentar:
Die Besoldungsskala wird in Art. 3 und im Anhang 1 des Gesetzes betreffend die Besoldungen festgesetzt.

Art. 43 Ferienanspruch

keine Änderungen

Kommentar:
Die Diskussionen über diesen Artikel müssen gleichzeitig zu denjenigen zu Art. 22 über die Arbeitszeit gesehen werden.

Ein Teil der Kommission verlangt, dass der Grosse Rat die Zuständigkeit zur Regelung aller Fragen im Zusammenhang mit der Besoldung der Beamten behält, das betrifft auch die Ferien und die Arbeitszeit. Zurzeit werden die Ferien in Art. 28 des Gesetzes betreffend die Besoldungen geregelt.

Der Departementsvorsteher argumentiert, dass der Grosse Rat die politischen Ziele beschliessen und der Staatsrat die Aufgaben mit einem gewissen Handlungsspielraum ausführen muss. Bei allen Entscheiden, die finanzielle Auswirkungen haben, behält der Grosse Rat den abschliessenden Entscheid über das Budget. Bei den

Vernehmlassungsergebnissen zeigte es sich, dass 91% der Antwortenden damit einverstanden sind, dass der Staatsrat anstelle des Grossen Rates die Feriendauer festlegt.

ABSTIMMUNG 1:

Entwurf des Staatsrats (Zuständigkeit des SR)		10
Festhalten der Feriendauer im Gesetz (Zuständigkeit des GR)	3	
Enthaltungen:		1

Die Diskussion über diesen Antrag wurde nach der Detailberatung erneut eröffnet, und es wurde erneut darüber abgestimmt.

ABSTIMMUNG 2:

Entwurf des Staatsrats (Zuständigkeit des SR)		7
Festhalten der Feriendauer im Gesetz (Zuständigkeit des GR)	5	
Enthaltungen:		0

Die Kommission beantragt also mit einer kleinen Mehrheit, dem Entwurf des Staatsrats zu folgen. Die Feriendauer wird vom Staatsrat auf dem Verordnungsweg festgelegt.

In Art. 7 des Entwurfs wird der Beizug des Sozialpartners geregelt. Dieser wird angehört, aber der Schlussentscheid kann ohne seine Zustimmung gefällt werden.

Art. 44 Persönliche Entwicklung – berufliche Aus- und Weiterbildung

Redaktionelle Änderung der Kommission

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

Kommentar:
Ein Teil der Kommission fragt sich, ob es zur Rolle des Staats gehört, die persönliche Entwicklung des Einzelnen sicherzustellen. Das Departement antwortet, dass jeder Arbeitgeber die Entwicklung der persönlichen Fähigkeiten der Arbeitnehmer sicherstellen muss (Fähigkeit zur Gruppenarbeit, Umgangsformen, Beziehungsfähigkeit). Es geht keineswegs um die soziale Betreuung der Arbeitnehmer.

Angesichts der Befürchtungen gewisser Kommissionsmitglieder, dass diese Art Ausgaben explosionsartig zunehme, erwidert der Departementsvorsteher, dass das FHG verhindere, dass Beträge für unangemessene oder ungerechtfertigte Ausgaben verwendet werden, und dass es als Sicherheit stark genug sei.

Art. 45 Vereinsrecht

keine Änderungen

Art. 46 Erfindungen und geistiges Eigentum

keine Änderungen

Art. 47 Anerkennung der Diensttreue

keine Änderungen

Art. 48 Chancengleichheit

Änderung der Kommission

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

Kommentar:
In diesem Artikel wird der Grundsatz von Art. 4 konkretisiert. Die Kommission beantragt, dass das Adjektiv „angemessen“ hinzugefügt wird, damit das Verhältnis zwischen Kosten und Ergebnis der Massnahmen auch wirklich berücksichtigt wird.

ABSTIMMUNG:
Bestehender Entwurf: 4
Hinzufügen von „*angemessene“*: 9
Enthaltungen: 0

Art. 49 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Änderung der Kommission

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

Kommentar:
Die Kommission beantragt, dass wie in Art. 48 das Adjektiv „angemessen“ hinzugefügt wird, damit das Verhältnis zwischen Kosten und Ergebnis der Massnahmen auch wirklich berücksichtigt wird.

***Buchstabe c*:** Wenn ein Elternteil seine Tätigkeit beendet, um seine Kinder zu erziehen, und nachher erneut beim Staat arbeitet, werden die Jahre, die für die Erziehung aufgewendet wurden, teilweise berücksichtigt.

Buchstabe d: Nach der Detailberatung wird die Diskussion über diesen Buchstaben erneut eröffnet. Es wird beantragt, diese Bestimmung zu streichen. Die Dienststelle weist darauf hin, dass dieser Buchstabe einer Motion der PDCB- und PDCC-Fraktion durch den Abgeordneten Jean-Daniel Bruchez (1.125) entspricht, die vom Grossen Rat am 12. September 2007 angenommen wurde.

ABSTIMMUNG:
Beibehaltung des Buchstabens d: 10
Streichung des Buchstabens d: 2
Enthaltungen: 0

Art. 50 Wohnort

keine Änderungen

Art. 51 Berufliche Vorsorge

keine Änderungen

Art. 52 Erwerbsausfallversicherung

keine Änderungen

Kommentar:
Zurzeit stellt der Staat die Zahlung von 100% des Gehalts bis zu höchstens 13,5 Krankheitsmonate sicher. Er macht es aus eigenen Mitteln und hat keine externe Erwerbsausfallversicherung abgeschlossen.

Würde man eine Erwerbsausfallversicherung für das Personal abschliessen, die teilweise vom Arbeitnehmer finanziert würde, könnte man eine breitere und höhere Deckung anbieten, die bis 720 Tage ginge; ein Arbeitnehmer, der den Staat Wallis verlässt, könnte so ohne Vorbehalt in eine private Erwerbsausfallversicherung übertreten. Zurzeit können die

Angestellten des Staates nicht frei zu einer privaten Erwerbsausfallversicherung übertreten, wenn sie ihren Arbeitgeber verlassen, denn sie verfügen nicht über eine kollektive Erwerbsausfallversicherung beim Staat. Das ist eine besonders schwierige Situation für Personen mit körperlichen Problemen, die Mühe haben, eine private Erwerbsausfallversicherung abzuschliessen, wenn sie nicht bedeutende Vorbehalte in Kauf nehmen wollen.
Die DPO weist darauf hin, dass alle Angestellten des Staates bei der Anstellung über diesen Sachverhalt informiert werden und dass sie persönlich eine private ergänzende Erwerbsausfallversicherung abschliessen können.

Die Bestimmungen des Obligationenrechts und die Anwendung der Skalen von Bern, Basel und Zürich stellen eine geringere Deckung als die bestehende Selbstversicherung des Staates sicher (100% während 13,5 Monaten).

In Art. 52 wird dem Staat die Möglichkeit gegeben, eine Erwerbsausfallversicherung abzuschliessen. Die Situation und künftige Alternativen werden gegenwärtig geprüft.

6. Kapitel: Änderung und Beendigung des Dienstverhältnisses

Art. 53 Beförderung

keine Änderungen

Art. 54 Versetzung

keine Änderungen

Kommentar:

Absatz 2: Hat die Versetzung finanzielle Auswirkungen, so ist der Staatsrat dafür zuständig. Hat sie keine finanziellen Auswirkungen, so ist der Dienstchef zuständig. Bei einer Versetzung von einem Departement in ein anderes müssen sich die beiden Departementsvorsteher einig werden. Vor jeder Versetzung kann der Angestellte angehört werden.

Absatz 3: Der Begriff „*vernünftigerweise zumutbar*" sagt aus, dass jeder Fall einzeln geprüft wird. Der Fall eines Angestellten, der jeden Tag die öffentlichen Verkehrsmittel benützt und für seine neue Funktion über ein Auto verfügen müsste, ist nicht vergleichbar mit demjenigen eines Angestellten, der schon jetzt im Auto zur Arbeit fährt.

Absatz 4: In diesem Abschnitt wird dem Angestellten garantiert, dass seine provisorische Versetzung keine Lohneinbusse mit sich bringt. Verlangt jedoch die Stelle, die ihm über die provisorische Versetzung angeboten wird, mehr Verantwortung, so wird die Besoldung entsprechend erhöht.

Absatz 5: Weshalb soll bei einer endgültigen Versetzung nicht die vorherige Besoldung garantiert werden? Die Arbeitsgruppe hat diese Frage bei der Ausarbeitung des Entwurfs geprüft und war der Meinung, dass es bei einer endgültigen Versetzung eine Gleichbehandlung zwischen den neuen Mitarbeitern brauche.

Ein Teil der Kommission, möchte dass eine Frist für die endgültige Versetzung erwähnt wird. Der Rechtsdienst antwortet, dass immer das Verhältnismässigkeitsprinzip angewendet wird, aber für mehr Flexibilität keine Frist vorgesehen wurde. Ein Kommissionsmitglied fügt hinzu, dass bei einer dringlichen Versetzung zuerst eine provisorische Versetzung, die nachher in eine endgültige Versetzung umgewandelt wird, zur Anwendung gelangt und so dieselbe Flexibilität wie bei einer Frist sichergestellt wird. Der Departementsvorsteher ergänzt, indem

er angibt, dass solche Fälle selten sind und von der Dienststelle für Personal in jedem Fall annehmbare Lösungen gesucht werden.

Art. 55 Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Kündigung

keine Änderungen

Kommentar:
Buchstabe a: Für die Festsetzung der Altersgrenze und des ordentlichen Rücktrittsalters sei auf Seite 22, Art. 60 der Botschaft verwiesen.

Ehemalige Staatsangestellte können in Kommissionen ernannt oder mit einem punktuellen Auftrag betraut werden. In besonderen Fällen ist es möglich, den Rücktritt um 3 Monate hinauszuschieben. Die DPO weist darauf hin, dass bei der Vorsorge immer eine Berechnung angestellt wird, damit eine Person nicht eine doppelte Entschädigung erhält.

Buchstabe c: Das Gehalt wird bis zum Ende des Dienstverhältnisses oder während drei Monaten bezahlt.

Art. 56 Kündigung während der Probezeit

keine Änderungen

Art. 57 Ordentliche Kündigung einer unbefristeten Anstellung durch den Angestellten

keine Änderungen

Kommentar:
Die Verkürzung der Kündigungsfrist von 6 Monaten nach der geltenden Gesetzgebung auf 3 Monate fördert die berufliche Mobilität.

Art. 58 Ordentliche Kündigung einer unbefristeten Anstellung durch den Arbeitgeber

Änderungen der Kommission

*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;~~

Kommentar:

***Buchstabe b*:** Die mangelnde Bereitschaft wird den Gründen nach Buchstaben a gleichgestellt.

Buchstabe c: Die Auflösung aus wirtschaftlichen Gründen wird in Art. 61 geregelt. In diesem besonderen Fall beträgt die Frist 6 Monate (Art. 61 Abs. 3). Deshalb beantragt die Kommission, diesen Buchstaben zu streichen.

ABSTIMMUNG:

Projekt des Staatsrates:	0
Streichung des Buchstabens c:	11
Enthaltungen:	1

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

Redaktionelle Änderung auf Deutsch

Art. 60 Versetzung in den Ruhestand

keine Änderungen

Kommentar:
Zurzeit besteht die Möglichkeit, dass der Angestellte mit 62 Jahren in den Ruhestand versetzt wird. Diese Bestimmung bietet dem Arbeitgeber mehr Flexibilität. Der Angestellte erleidet keine finanzielle Einbusse, denn der Vorsorgeplan stellt für einen Rücktritt mit 62 Jahren die Finanzierung einer AHV-Überbrückung sicher.

Art. 61 Aufhebung und Änderung der Funktion

Änderung der Kommission

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

Kommentar:
Dieser Artikel muss im Zusammenhang mit der Streichung von Art. 58 Abs. 2 Bst. c gesehen werden.

Absatz 4: Die Entschädigung in der Höhe von einem Jahresgehalt wurde nach einem Vergleich zwischen den Kantonen festgesetzt.

Absatz 6: Der Sozialplan wird mit dem Sozialpartner ausgehandelt.

Art. 62 Fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen

keine Änderungen

Art. 63 Kündigung einer befristeten Anstellung

keine Änderungen

Kommentar:
Ein befristeter Vertrag läuft grundsätzlich über ein Jahr. Er kann auf zwei Jahre verlängert werden.

Art. 64 Kompetenzen

keine Änderungen

Art. 65 Rechtsschutz

keine Änderungen

Art. 66 Folgen einer rechtlich unbegründeten Kündigung

keine Änderungen

Kommentar:
Mit dieser Bestimmung wird eine Lücke in der geltenden Gesetzgebung gefüllt. Wird der Angestellte nicht wiedereingegliedert, so kann zusätzlich zum Recht auf Gehalt noch eine Entschädigung kommen.

Aufgrund des deutschsprachigen Texts fragt sich die Kommission, ob der Ausdruck Wiederanstellung nicht besser wäre als Wiedereingliederung, die vor allem in der Terminologie der Sozialversicherung gebräuchlich ist. Es wird darauf hingewiesen, dass das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird, wenn die Kündigungsverfügung kassiert wird. Der

Angestellte hat also das Recht zu arbeiten. Es handelt sich deshalb nicht um eine Wiederanstellung, sondern um eine Wiedereingliederung im Sinn des Arbeitsverhältnisses.

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

Redaktionelle Änderung

[1](...) im Sinne des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege ***~~vom 6. Oktober 1976~~***

7. Kapitel: Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 68 Bestehende Dienstverhältnisse

keine Änderungen

Art. 69 Hängige Verfahren

keine Änderungen

Art. 70 Ausführungsbestimmungen

keine Änderungen

Kommentar:
Wie beim Eintreten erläutert wurde, steht der Vorentwurf für die Verordnung der Kommission für die 2. Lesung zur Verfügung.

Art. 71 Änderungen

Redaktionelle Änderung

Art. 13 al. 5. 1 Besoldung bei Unfall

Bei Betriebsunfall ohne grobes Verschulden des Angestellten wird diesem vom Staat während der Arbeitsunfähigkeit die volle Besoldung ausbezahlt, bis er im Besitz einer ***~~Bundes~~*** ***I****nvalidenrente ist, maximal aber während zwei Jahren.*

Gesetz über die Kantonspolizei vom 20. Januar 1953

Art. 20 Öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen

[3]Die Ausübung ***~~anderer~~*** ***vereinbarer*** *Nebenbeschäftigungen kann bewilligt werden, wenn erforderlich unter Auflegung von Bedingungen.*

Art. 72 Aufhebung bisherigen Rechts

keine Änderungen

Art. 73 Referendum und Inkrafttreten

keine Änderungen

5 Wiedereröffnung der Diskussion

Die Abgeordneten verlangen gemäss Artikel 93 des Reglements des Grossen Rates, dass die Diskussion über die Artikel 22, 43 und 49 wiedereröffnet wird. Die Einzelheiten zur Diskussion und zu den Abstimmungen werden in den Kommentaren zu diesen Artikeln festgehalten.

6 Schlussdebatte

Die Kommissionsmitglieder fassen die wichtigsten Elemente aus der Prüfung des Gesetzesantrags zusammen.

- Das Dienstverhältnis der Staatsangestellten wird verbessert, und gleichzeitig wird der Begriff Beamter aufgehoben.
- Das Gesetz geht in Richtung mehr berufliche Mobilität und Flexibilität.
- Dem Staatsrat wird die Zuständigkeit zur Festlegung der Arbeitszeit und der Feriendauer gegeben. Die Kommission ist in dieser Frage gespalten: Gewisse Kommissionsmitglieder meinen, dass es sich um einen Machtverlust des Grossen Rats handelt, während eine kleine Mehrheit der Kommission glaubte, dass es sich um operationelle Rechte handelt, für die der Staatsrat zuständig sein kann.
- Die Weiterbildung wird besonders betont.
- Der Kommission für die 2. Lesung wird empfohlen, den Vorentwurf für die Verordnung zu prüfen.

7 Schlussabstimmung

Die Kommission IF **heisst den Gesetzesentwurf** über das Personal des Staates Wallis mit den angeführten Änderungen **mit 10 gegen 1 Stimmen und 1 Enthaltung gut.**

Diejenigen, die gegen das Gesetz waren, befürchten einen Machtverlust des Grossen Rates zugunsten des Staatsrats bei den Fragen der Arbeitszeit und der Feriendauer.

Der Präsident	Der Berichterstatter des Tages
Pascal Bridy	Eric Jacquod

Anhang 1: Auszüge aus dem Gesetz betreffend die Besoldung der Beamten und Angestellten des Staates Wallis vom 12. November 1982

5. Kapitel: Arbeitsdauer

Art. 27 Arbeitszeit
Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 43¾ Stunden. Der Staatsrat ist befugt, diese Arbeitszeit bis auf 42 Stunden pro Woche herabzusetzen, insoweit es die allgemeine Wirtschaftslage und die kantonalen Finanzen erlauben, sowie unter Vorbehalt der Bewilligung der entsprechenden Kredite durch den Grossen Rat, für die hieraus resultierenden Personaleinheiten.

Art. 27*bis* Herabsetzung des Beschäftigungsgrades
[1] Der Staatsrat kann auf dem Verordnungswege für den Beamten auf sein Gesuch hin die Möglichkeit vorsehen, seinen Beschäftigungsgrad in den letzten fünf Jahren vor Erreichung der statutarischen Alterslimite um höchstens 20% herabzusetzen.
[2] Diese Herabsetzung hat eine entsprechende Verminderung der Besoldung zur Folge.
[3] Der Staat übernimmt für den Teil des herabgesetzten Beschäftigungsgrades mindestens die Bezahlung der Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge, um das versicherte Gehalt auf seinem früheren Stand beizubehalten.

6. Kapitel: Ferien

Art. 28 Ferienanspruch
Der Beamte hat alljährlich wie folgt Anspruch auf bezahlte Ferien.
a) vier Wochen: bis zum 44. Altersjahr;
b) fünf Wochen: ab dem 45. Altersjahr.

Art. 29 Arbeitsfreie Tage
[1] Neben den kantonalen Feiertagen gelten als arbeitsfreie Tage:
Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai (½ Tag), Pfingstmontag, 1. August, 24. Dezember (½ Tag), 26. Dezember oder der nächstfolgende Arbeitstag nach Weihnachten sowie der 31. Dezember (½ Tag).
[2] Der Staatsrat erlässt Vorschriften über Sonderurlaube.
[3] Der Staatsrat kann den Beamten bis zu vier zusätzliche arbeitsfreie Tage gewähren. Diese Massnahme kann mit Auswirkungen auf die Besoldung verbunden werden.

7. Kapitel: Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 30 Aufhebung bisherigen Rechts
[1] Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden alle diesem widersprechenden kantonalen Bestimmungen aufgehoben, insbesondere jene des Reglementes vom 19. April 1968 betreffend das Dienstverhältnis der Beamten, Angestellten und Arbeiter des Staates Wallis, mit all seinen Änderungen und Ausführungsbestimmungen, sowie das Reglement vom 19. Mai 1976 betreffend die Besoldung der Beamten.
[2] Das Gesetz vom 11. Mai 1983 betreffend das Dienstverhältnis der Beamten und Angestellten des Staates Wallis wird wie folgt abgeändert:
Art. 9
Die wöchentliche Arbeitszeit wird durch das Gesetz festgelegt. Der Beamte hat die im Anstellungsbeschluss festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten.
Art. 23 Abs. 2
Das Gesetz bestimmt das Minimum und das Maximum der Grundbesoldung im Rahmen einer Besoldungstabelle und erlässt die Bestimmungen betreffend die personenbezogenen Lohnbestandteile sowie der Familien-, Teuerungs- und anderen Zulagen.

Art. 30*bis* Dreizehnter Monatslohn
[1] Die Auszahlung des letzten Sechstels des dreizehnten Monatslohnes wird sistiert.
[2] Der Grosse Rat kann diese Massnahme mit einem Beschluss aufheben, wenn die Finanzlage des Kantons dies erlaubt.

Anhang 2:

Statistik für die Kantonsverwaltung per 31.12.2009
Beamte und Hilfskräfte

(ohne Gerichte, Staatsanwaltschaft und Lehrpersonen)

	Anzahl	%
Beamte	2658,32	**89,7**
Hilfskr. unbefristet	229,6	**7,7**
Hilfskr. befristet	77,2	**2,6**
Bestand insgesamt	**2965,12**	**100,0%**
Frauen	1251	**37,3**
Männer	2104	**62,7**
Angestellte insgesamt	**3355**	**100,0%**
Teilzeit	998	**29,7**
Vollzeit	2357	**70,3**
Angestellte insgesamt	**3355**	**100,0%**
Oberwallis	702	**20,9**
Mittelwallis	1794	**53,5**
Unterwallis	799	**23,8**
Ausserkantonal	60	**1,8**
Angestellte insgesamt	3355	**100,0%**
Sprache Dt.	798	23,8
Sprache Fr.	2557	76,2
Angestellte insgesamt	3355	**100,0%**

Region	**Sprache**		
	DE	695	20,7%
	FR	7	0,2%
Total Oberwallis		702	**20,9%**
	DE	83	2,5%
	FR	1711	51,0%
Total Mittelwallis		1794	**53,5%**
	DE	9	0,3%
	FR	790	23,5%
Total Oberwallis		799	**23,8%**
	DE	11	0,3%
	FR	49	1,5%
Total ausserkantonal		60	**1,8%**
Total		3355	**100,0%**

	Einwohnerstatistik per 31,12,2008		**Dienstchefs und hohe Beamte am 31.3.2010**	
Oberwallis	79'453	**26,2%**	12	**27,3%**
Mittelwallis	119'488	**39,4%**	26	**59,1%**
Unterwallis	104'300	**34,4%**	5	**11,4%**
Ausserkantonal			1	
Total	303'241	**100,0%**	44	**100,0%**