Gesetz über das Personal des Staates Wallis (kGPers)

vom 19.11.2010 (Stand 01.05.2026)

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.

[4bis] Die Anstellungsbehörde kann eine ergänzende psychologische Überprüfung oder eine Sicherheitskontrolle verlangen (insbesondere Auszug aus dem Strafregister, Auszug des Konkurs- und Betreibungsamtes). *****

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

[6] Der Dienstchef, beziehungsweise der Departementsvorsteher, kann nach der Anstellung vom Mitarbeiter jederzeit den Nachweis verlangen, dass er die in diesem Artikel aufgeführten Bedingungen für die Ausübung seiner Funktion immer noch erfüllt. *

Art. 19 Probezeit

[1] Der Angestellte ist einer Probezeit von maximal sechs Monaten unterworfen. *

[2] In der Regel wird die Probezeit nicht verlängert. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit. *

[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.

Art. 28a * Information bei Strafverfolgung

[1] Ein Angestellter, der aufgrund eines Verbrechens oder Vergehens, das in Zusammenhang mit der Natur seiner beruflichen Tätigkeit steht oder dem Ansehen des Arbeitgebers schaden könnte, strafrechtlich verfolgt wird, ist verpflichtet, den Staatsrat unverzüglich darüber zu informieren. Er übermittelt dem Staatsrat umgehend den rechtskräftigen, in der Sache definitiv ergangenen Entscheid.

[2] Die Strafjustizbehörden und die Staatsanwaltschaft, die sich mit einem Fall befassen, in dem ein Angestellter für ein Verbrechen oder ein Vergehen beschuldigt beziehungsweise angeklagt wird, das in Zusammenhang mit der Natur seiner beruflichen Tätigkeit steht oder dem Ansehen des Arbeitgebers schaden könnte, können den Staatsrat darüber informieren. Sie können dem Staatsrat den rechtskräftigen, in der Sache definitiv ergangenen Entscheid übermitteln.

[3] Vorbehalten bleiben gegenteilige gesetzliche Bestimmungen.

4 Folgen der Dienstpflichtverletzung

Art. 29 Grundsatz der administrativen Verantwortlichkeit *****

[1] Der Angestellte, der vorsätzlich oder fahrlässig seine Dienstpflicht verletzt, ist für sein Handeln haftbar. *****

[2] Das Recht, administrative Massnahmen zu ergreifen, bleibt unabhängig von der Eröffnung eines Zivil- oder Strafverfahrens, das aufgrund derselben Tatsachen eingeleitet wurde, fortbestehen. *****

Art. 30 Administrative Massnahmen *

[1] Nach Anhörung des Angestellten kann die zuständige Behörde folgende administrativen Massnahmen einleiten: *

a) * …

b) * Verwarnung, sofern möglich mit Verbesserungsmassnahmen;

c) * …

d) * Kürzung der Besoldung um bis zu einem Drittel des Monatslohnes während höchstens eines Jahres;

e) * Versetzung in eine andere Funktion oder an eine andere Stelle, die als gleichwertig oder tiefer betrachtet wird, mit einer der neuen Situation entsprechenden Besoldung;

f) fristlose Entlassung ohne Entschädigung.

[2] Die administrative Massnahme wird nach der Schwere der Dienstpflichtverletzung und unter Berücksichtigung des bisherigen Verhaltens des Angestellten festgesetzt. *

[3] Wenn es die Umstände erfordern, können verschiedene administrative Massnahmen miteinander verbunden werden. *

[4] Falls der betroffene Angestellte seine Kündigung einreicht, kann die zuständige Behörde auf eine administrative Massnahme verzichten und die Kündigung akzeptieren, wenn dies unter Berücksichtigung aller Umstände und der verschiedenen Interessen die angemessenste Lösung ist. *

Art. 31 Zuständigkeit für das Verfügen von administrativen Massnahmen *

[1] Die Anstellungsbehörde kann alle Arten von administrativen Massnahmen anordnen. *

[2] Der Dienstchef beziehungsweise der Departementsvorsteher kann eine Verwarnung aussprechen. *

[3] Stellt sich während der Untersuchung heraus, dass eine strengere Massnahme als eine Verwarnung zu verfügen wäre, übergibt der Dienstchef das Dossier der Anstellungsbehörde. *

[4] Die Anstellungsbehörde kann dem Staatsrat gegebenenfalls vorschlagen, die Disziplinarkommission anzurufen. *

Art. 32 * …

Art. 32a * Verwaltungsverfahren

[1] Die zuständige Behörde unterrichtet den Angestellten schriftlich über die gegen ihn erhobenen Vorwürfe. Der Angestellte hat namentlich das Recht, sich in ausreichender Weise zu äussern, alle zu seiner Entlastung dienenden Tatsachen vorzubringen und Beweismittel einzubringen.

[2] Der Angestellte kann sich von einem Vertreter verbeiständen lassen.

[3] Der Verwaltungsentscheid muss dem Angestellten begründet, in schriftlicher Form sowie unter Angabe der Rechtsmittel und der geltenden Fristen eröffnet werden.

Art. 33 Disziplinarkommission

[1] Der Staatsrat ernennt eine Disziplinarkommission mit drei bis fünf Mitgliedern. *****

[2] Die Disziplinarkommission befasst sich mit Fällen von Belästigung und anderen Fällen, die der Staatsrat wegen ihrer Komplexität an sie überweist. *****

[3] Die Disziplinarkommission hat die Aufgabe, die ihr unterbreiteten Fälle zu prüfen und Vorschläge zuhanden der Anstellungsbehörde zu erarbeiten. Die Disziplinarkommission befragt den Angestellten und stellt sicher, dass alle dienlichen Untersuchungen durchgeführt werden. *****

[4] Eine Verordnung präzisiert die Zusammensetzung, die Organisation und die Funktionsweise der Disziplinarkommission. *****

[5] Auf Antrag der Disziplinarkommission oder unter Umständen von Amtes wegen überträgt der Staatsrat die Prüfung eines Falls einem oder mehreren unabhängigen externen Spezialisten. *****

Art. 34 * …

Art. 35 Vorsorgliche Massnahmen

[1] Die für die Verfügung der administrativen Massnahme zuständige Behörde kann jederzeit vorsorgliche Massnahmen treffen, mit voller, teilweiser oder ohne Besoldung. *****

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

[3] Unter Vorbehalt der Dringlichkeit muss der Angestellte vorweg über die vorgesehenen Massnahmen informiert worden sein und die Gelegenheit erhalten haben, sich dazu zu äussern. *

Art. 36 * …

Art. 37 Verjährung

[1] Die administrative Verantwortlichkeit des Angestellten verjährt, wenn innert eines Jahres nach Bekanntwerden der Dienstpflichtverletzung kein Verwaltungsverfahren eingeleitet wurde und in jedem Fall fünf Jahre nach der letzten Verletzung dieser Pflichten. *

[2] Während eines Beschwerdeverfahrens betreffend das Verwaltungsverfahren wird die Verjährung unterbrochen. *

Art. 38 Strafrechtliche Verantwortlichkeit

[1] Für die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Angestellten gelten die Bestimmungen der eidgenössischen und der kantonalen Strafgesetzgebung. *

Art. 39 Zivilrechtliche Verantwortlichkeit

[1] Die zivilrechtliche Verantwortlichkeit des Angestellten wird durch die Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über die Verantwortlichkeit der öffentlichen Gemeinwesen und ihrer Amtsträger 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 * …

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) ***** am Ende des Monats, in dem der Angestellte das AHV-Referenzalter erreicht, das Dienstverhältnis kann höchstens bis zum 70. Altersjahr verlängert werden. Der Staatsrat legt die Ausführungsbestimmungen auf dem Verordnungsweg fest;

a[bis]) ***** für das Personal der Strafanstalten und der Kantonspolizei am Ende des Monats, in dem der Angestellte 2 Jahre später das AHV-Referenzalter erreicht, das Dienstverhältnis kann höchstens bis zum 70. Altersjahr verlängert werden. Der Staatsrat legt die Ausführungsbestimmungen auf dem Verordnungsweg fest;

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 nach Eintritt des Mindestalters der flexiblen Rente das Recht, entsprechend der durch den Staatsrat in einer Verordnung festgelegten Modalitäten, in den Ruhestand zu treten. *****

[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 einen Angestellten, der die Anforderungen an seine Funktion aufgrund seiner Leistung, seines Verhaltens oder seiner Fähigkeiten nicht mehr vollständig erfüllt, vorzeitig gänzlich oder teilweise in den Ruhestand versetzen. *****

[2] Die Ausführungsbestimmungen für die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand werden vom Staatsrat auf dem Verordnungswege festgelegt. *****

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 auf der Grundlage des Alters und der Anzahl Dienstjahre berechnet wird und deren Betrag höchstens 6 Monatsgehältern entspricht. *****

[4bis] Die Entschädigung wird anteilig gekürzt oder gestrichen, wenn der Angestellte während der Entschädigungsdauer eine neue Stelle findet. *****

[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 * …

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.

6a Rechtsmittel *

Art. 67a * Rechtsmittel

[1] Die von einem Dienstchef erlassene Verfügung kann innert 30 Tagen seit ihrer Eröffnung beim Staatsrat angefochten werden. Innert derselben Frist kann die von einem Departementsvorsteher oder vom Staatsrat erlassene Verfügung mittels Verwaltungsgerichtsbeschwerde bei der öffentlich-rechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts angefochten werden.

[2] Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung. Die Verfügungs- oder Beschwerdeinstanz kann der mit dem Besoldungsanspruch verbundenen aufschiebenden Wirkung im Falle einer Beschwerde gegen einen Entscheid, der das Ende des Dienstverhältnisses vorsieht, zustimmen beziehungsweise sie wiederherstellen, sofern die betroffene Person belegen kann, dass sie ein Besoldungsausfall in eine heikle finanzielle Situation bringen würde und dass sie auf keine andere ausreichende Einnahmequelle zurückgreifen kann.

[3] Wird die Beschwerde abgewiesen, sind die unter aufschiebender Wirkung erhaltenen Leistungen stets zurückzuerstatten.

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

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.

T1 Übergangsbestimmungen der Änderung vom 09.05.2019 *

Art. T1-1 * Hängige Verfahren

[1] Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung des vorliegenden Gesetzes hängige Verfahren werden nach den Bestimmungen des bisherigen Rechts zu Ende geführt.

Art. T1-2 * Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung bestehende Dienstverhältnisse

[1] Für das Personal, das vor Inkrafttreten der Änderung des vorliegenden Gesetzes angestellt wurde, werden die Dauer der Probezeit und die Verlängerungsbestimmungen nach altem Recht behandelt.

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
14.12.2018	01.01.2020	Art. 51	aufgehoben	RO/AGS 2019-105, 2019-106
14.12.2018	01.01.2020	Art. 55 Abs. 1, a)	geändert	RO/AGS 2019-105, 2019-106
14.12.2018	01.01.2020	Art. 55 Abs. 1, a^{bis})	eingefügt	RO/AGS 2019-105, 2019-106
14.12.2018	01.01.2020	Art. 57 Abs. 2	geändert	RO/AGS 2019-105, 2019-106
14.12.2018	01.01.2020	Art. 60 Abs. 1	geändert	RO/AGS 2019-105, 2019-106
14.12.2018	01.01.2020	Art. 60 Abs. 2	geändert	RO/AGS 2019-105, 2019-106
09.05.2019	01.01.2020	Art. 18 Abs. 4bis	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 18 Abs. 6	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 19 Abs. 1	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 19 Abs. 2	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 28a	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 29	Titel geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 29 Abs. 1	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 29 Abs. 2	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 30	Titel geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 30 Abs. 1	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 30 Abs. 1, a)	aufgehoben	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 30 Abs. 1, b)	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 30 Abs. 1, c)	aufgehoben	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 30 Abs. 1, d)	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 30 Abs. 1, e)	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 30 Abs. 2	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 30 Abs. 3	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 30 Abs. 4	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 31	Titel geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 31 Abs. 1	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 31 Abs. 2	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 31 Abs. 3	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 31 Abs. 4	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 32	aufgehoben	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 32a	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 33 Abs. 1	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 33 Abs. 2	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 33 Abs. 3	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 33 Abs. 4	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 33 Abs. 5	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 34	aufgehoben	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 35 Abs. 1	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 35 Abs. 3	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 36	aufgehoben	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 37 Abs. 1	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 37 Abs. 2	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 38 Abs. 1	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 39 Abs. 1	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 65	aufgehoben	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Titel 6a	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. 67a	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Titel T1	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
09.05.2019	01.01.2020	Art. T1-1	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Quelle Publikation
09.05.2019	01.01.2020	Art. T1-2	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
19.12.2025	01.05.2026	Art. 55 Abs. 1, a)	geändert	RO/AGS 2026-058
19.12.2025	01.05.2026	Art. 55 Abs. 1, a^{bis})	geändert	RO/AGS 2026-058
19.12.2025	01.05.2026	Art. 61 Abs. 4	geändert	RO/AGS 2026-058
19.12.2025	01.05.2026	Art. 61 Abs. 4bis	eingefügt	RO/AGS 2026-058

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Quelle Publikation
Erlass	19.11.2010	01.07.2011	Erstfassung	BO/Abl. 48/2010, 27/2011
Art. 18 Abs. 4bis	09.05.2019	01.01.2020	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 18 Abs. 6	09.05.2019	01.01.2020	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 19 Abs. 1	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 19 Abs. 2	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 28a	09.05.2019	01.01.2020	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 29	09.05.2019	01.01.2020	Titel geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 29 Abs. 1	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 29 Abs. 2	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 30	09.05.2019	01.01.2020	Titel geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 30 Abs. 1	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 30 Abs. 1, a)	09.05.2019	01.01.2020	aufgehoben	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 30 Abs. 1, b)	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 30 Abs. 1, c)	09.05.2019	01.01.2020	aufgehoben	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 30 Abs. 1, d)	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 30 Abs. 1, e)	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 30 Abs. 2	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 30 Abs. 3	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 30 Abs. 4	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 31	09.05.2019	01.01.2020	Titel geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 31 Abs. 1	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 31 Abs. 2	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 31 Abs. 3	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 31 Abs. 4	09.05.2019	01.01.2020	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 32	09.05.2019	01.01.2020	aufgehoben	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 32a	09.05.2019	01.01.2020	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 33 Abs. 1	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 33 Abs. 2	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 33 Abs. 3	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 33 Abs. 4	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 33 Abs. 5	09.05.2019	01.01.2020	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 34	09.05.2019	01.01.2020	aufgehoben	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 35 Abs. 1	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 35 Abs. 3	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 36	09.05.2019	01.01.2020	aufgehoben	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 37 Abs. 1	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 37 Abs. 2	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 38 Abs. 1	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 39 Abs. 1	09.05.2019	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 51	14.12.2018	01.01.2020	aufgehoben	RO/AGS 2019-105, 2019-106
Art. 55 Abs. 1, a)	14.12.2018	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2019-105, 2019-106
Art. 55 Abs. 1, a)	19.12.2025	01.05.2026	geändert	RO/AGS 2026-058
Art. 55 Abs. 1, a^{bis})	14.12.2018	01.01.2020	eingefügt	RO/AGS 2019-105, 2019-106
Art. 55 Abs. 1, a^{bis})	19.12.2025	01.05.2026	geändert	RO/AGS 2026-058
Art. 57 Abs. 2	14.12.2018	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2019-105, 2019-106
Art. 58 Abs. 3	10.11.2016	17.03.2017	eingefügt	BO/Abl. 49/2016, 11/2017
Art. 60 Abs. 1	14.12.2018	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2019-105, 2019-106
Art. 60 Abs. 2	14.12.2018	01.01.2020	geändert	RO/AGS 2019-105, 2019-106
Art. 61 Abs. 4	19.12.2025	01.05.2026	geändert	RO/AGS 2026-058
Art. 61 Abs. 4bis	19.12.2025	01.05.2026	eingefügt	RO/AGS 2026-058
Art. 65	09.05.2019	01.01.2020	aufgehoben	RO/AGS 2020-007, 2020-008

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Quelle Publikation
Titel 6a	09.05.2019	01.01.2020	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. 67a	09.05.2019	01.01.2020	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Titel T1	09.05.2019	01.01.2020	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. T1-1	09.05.2019	01.01.2020	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008
Art. T1-2	09.05.2019	01.01.2020	eingefügt	RO/AGS 2020-007, 2020-008