

A1 23 221

URTEIL VOM 30. APRIL 2025

**Kantonsgericht Wallis
Öffentlichrechtliche Abteilung**

Es wirken mit: Christophe Joris, Präsident, Jean-Bernard Fournier und Dr. Thierry Schnyder, Richter, sowie Vanessa Brigger, Gerichtsschreiberin,

in Sachen

X _____, Beschwerdeführerin, vertreten durch Rechtsanwältin Susanne Roder,
3001 Bern,

gegen

DEPARTEMENT FÜR GESUNDHEIT, SOZIALWESEN UND KULTUR, Vorinstanz,

(Beamtenrecht)

Verwaltungsgerichtsbeschwerde gegen den Entscheid vom 24. November 2023.

Sachverhalt

A. Der Staatsrat stellte X _____ am 27. Juni 2007 per 1. November 2007 als Sachbearbeiterin bei der Dienststelle für Verbraucherschutz und Veterinärwesen (DVSV) zu einem Pensum von 60 % an (S. 77 f.). X _____ erlitt am 26. Oktober 2021 in ihrer Freizeit einen Unfall, bei dem sie sich verschiedene Verletzungen zuzog, welche in der Folge ihre Arbeitsfähigkeit einschränkten (S. 212 ff.). Am 5. September 2023 erlitt sie einen weiteren Unfall, welcher erneut in der Arbeitsunfähigkeit resultierte (S. 340). Das Department für Gesundheit, Sozialwesen und Kultur (DGSK) kündigte in der Folge am 24. November 2023 das Dienstverhältnis mit X _____ rückwirkend auf den 7. Oktober 2023 und begründete dies mit dem Ende des Besoldungsanspruchs per 7. Oktober 2023 infolge bleibender unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit. Es erwog, X _____ sei bereits am 21. August 2023 darüber in Kenntnis gesetzt worden, dass ihr Besoldungsanspruch bei unveränderter medizinischer Situation am 7. Oktober 2023 enden würde. Sie sei am 6. September 2023 erneut operiert worden und sei immer noch vollständig arbeitsunfähig. Ihr sei am 11. Oktober 2023 in Aussicht gestellt worden, das DGSK werde die Beendigung des Dienstverhältnisses rückwirkend per 7. Oktober 2023 verfügen.

B. X _____ (Beschwerdeführerin) erhob gegen den Entscheid des DGSK am 22. Dezember 2023 Verwaltungsgerichtsbeschwerde bei der öffentlichrechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts und stellte folgende Rechtsbegehren (S. 1 ff.):

- " 1. Die Verfügung vom 24. November 2023 sei aufzuheben und es sei festzustellen, dass die Kündigung nichtig ist.
2. Die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, der Beschwerdeführerin der seit dem 8. Oktober 2023 bis zum Tag des Urteils fällig gewordene Lohn auszus zahlen.
3. Die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, den Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin gemäss den Vorgaben der Arbeitsplatzergonomie einzurichten und insbesondere ein funktionsfähiges Sprachschreibprogramm zu installieren;

unter Kosten- und Entschädigungsfolge."

Die Beschwerdeführerin rügte vorab eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör. Der angefochtenen Verfügung lasse sich nicht entnehmen, wie die Berechnung des Datums des Endes des Besoldungsanspruchs vorgenommen worden sei. Weiter rügte die Beschwerdeführerin, die Lohnzahlung sei zu Unrecht am 8. Oktober 2023 eingestellt worden, das Ende des gesetzlichen Besoldungsanspruchs sei noch nicht erreicht gewesen. Da eine Lohnkürzung aufgrund ihrer langen Anstellungsdauer frühestens nach zwölf Monaten vorgenommen werden könne und sie erst seit dem 22. Mai 2023 zu 100 % arbeitsunfähig sei, komme eine Lohnkürzung frühestens ab dem 22. Mai 2024 infrage.

Die Beschwerdeführerin machte weiter geltend, die Kündigung sei ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist rückwirkend verfügt worden, was die Nichtigkeit derselben zur Folge habe. Art. 59 des Gesetzes über das Personal des Staates Wallis vom 19. November 2010 (kGPers; SGS/VS 172.2) weise betreffend die Kündigungsfrist eine Gesetzeslücke auf. Gestützt auf Art. 6 Abs. 2 kGPers sei Art. 335c OR analog anwendbar. Schliesslich beanstandete sie, es liege keine bleibende Arbeitsunfähigkeit i.S.v. Art. 59 kGPers vor. Die Behandlung habe sich aufgrund von Behandlungsfehlern nach dem ersten Unfall und ihrem währenddessen erlittenen zweiten Unfall in die Länge gezogen und sei noch nicht abgeschlossen. Sie habe ihr Arbeitspensum unter anderem auch auf Drängen ihres Vorgesetzten hin reduziert. Es stehe noch nicht fest, ob bleibende Einschränkungen bestünden. Zudem wäre sie selbst mit den bestehenden Einschränkungen arbeitsfähig, wenn ihr am Arbeitsplatz die notwendige und von der Invalidenversicherung (IV) bezahlte Infrastruktur zur Verfügung gestellt würde. Ihre Arbeitsunfähigkeit beziehe sich einzig auf ihre administrative Tätigkeit, welche sie ausführen könnte, sofern die notwendigen ergonomischen Anpassungen an ihrem Arbeitsplatz vorgenommen würden, welche die Arbeitgeberin nicht vollständig bzw. mangelhaft umgesetzt habe.

C. Die Beschwerdeführerin reichte am 11. Januar 2024 zusätzliche Arztzeugnisse ein und legte dar, sie sei ab dem 15. Januar 2024 zu 50 % arbeitsfähig (S. 36 ff.). Sofern der Arbeitsplatz gemäss den Vorgaben der Arbeitsplatzergonomin eingerichtet werde, sei sie zu 100 % arbeitsfähig.

D. Der Staatsrat reichte am 2. Februar 2024 eine Stellungnahme ein und beantragte die Abweisung des Rechtsmittels (S. 43 f.).

E. Die Beschwerdeführerin nahm am 19. Februar 2024 erneut Stellung und hielt an ihren Rechtsbegehren fest (S. 415 ff.).

F. Am 30. Oktober 2024 reichte die DVSV auf Nachfrage des Gerichts weitere Dokumente ein, namentlich den Bericht der Ergonomin vom April 2023 (S. 436 ff.).

Erwägungen

1.

1.1 Der angefochtene Entscheid der Vorinstanz stellt eine letztinstanzliche Verfügung im Sinne von Art. 72 des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege vom 6. Oktober 1976 (VVRG; SGS/VS 172.6) dar, welcher mangels Ausschlusses in den Art. 74 bis Art. 77 VVRG der Verwaltungsgerichtsbeschwerde unterliegt (Art. 67a Abs. 1 kGPers). Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin des angefochtenen Entscheids und als Staatsangestellte, deren Arbeitsverhältnis beendet worden ist, durch diesen berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Änderung oder Aufhebung, sodass sie gemäss Art. 80 Abs. 1 lit. a i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a VVRG zur Beschwerdeführung legitimiert ist. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist deshalb einzutreten (Art. 80 Abs. 1 lit. b und c i.V.m. Art. 46 und Art. 48 VVRG).

1.2

1.2.1 Die Beschwerdeführerin beantragt neben der Aufhebung des angefochtenen Entscheids des DGSK auch die gerichtliche Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung.

1.2.2 Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichts sind fehlerhafte Verfügungen in der Regel nicht nichtig, sondern nur anfechtbar, und sie werden durch Nichtanfechtung rechtsgültig. Nichtigkeit, d. h. absolute Unwirksamkeit einer Verfügung nimmt das Bundesgericht nur an, wenn sie mit einem tiefgreifenden und wesentlichen Mangel behaftet ist, wenn dieser schwerwiegende Mangel offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist und wenn zudem die Rechtssicherheit durch die Annahme der Nichtigkeit nicht ernsthaft gefährdet wird. Inhaltliche Mängel haben nur in seltenen Ausnahmefällen die Nichtigkeit einer Verfügung zur Folge; erforderlich ist hierzu ein ausserordentlich schwerwiegender Mangel. Als Nichtigkeitsgründe fallen hauptsächlich funktionelle und sachliche Unzuständigkeit einer Behörde sowie schwerwiegende Verfahrensfehler in Betracht, z. B. der Umstand, dass der Betroffene keine Gelegenheit hatte, am Verfahren teilzunehmen. Die Nichtigkeit ist jederzeit und von sämtlichen staatlichen Instanzen von Amtes wegen zu beachten (vgl. statt vieler BGE 139 II 243 E. 11.2; 137 I 273 E. 3.1, je mit Hinweisen). Die Praxis akzeptiert Nichtigkeit nur bei ganz gewichtigen Verfahrensfehlern, die ohne Weiteres erkennbar sind. Selbst die Verweigerung des rechtlichen Gehörs zieht nicht in jedem Falle Nichtigkeit nach sich (HÄFELIN / MÜLLER / UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. A., 2020, N. 1111 und 1116).

1.2.3 Die DVSV hat der Beschwerdeführerin am 23. Juni 2023 ein Schreiben der Dienststelle für Personalmanagement zur Kenntnis gebracht, wonach ihr Besoldungsanspruch aufgrund ihrer Arbeitsunfähigkeit am 8. Oktober 2023 ende (S. 328 f.). Die DVSV hat der Beschwerdeführerin am 21. August 2023 eine weitere Mitteilung der Dienststelle für Personalmanagement zugestellt und sie informiert, ihr Besoldungsanspruch ende unter Berücksichtigung ihrer derzeitigen Arbeitsunfähigkeit am 7. Oktober 2023 (S. 334 f.). Die Beschwerdeführerin hat daraufhin eine Rechtsanwältin mandatiert, am 21. September 2023 eine Stellungnahme eingereicht und ausgeführt, das Ende des Besoldungsanspruchs sei frühestens im Mai 2024 erreicht (S. 346 ff.). Die DVSV hat am 11. Oktober 2023 erneut mitgeteilt, das DGSK beabsichtige gestützt auf Art. 13 des Gesetzes betreffend die Besoldung der Angestellten des Staates Wallis vom 12. November 1982 (BesG; SGS/VS 172.4) und Art. 59 kGPers die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den 7. Oktober 2023 zu verfügen und hat eine Frist von 10 Tagen zur Stellungnahme gewährt (S. 360). Die Beschwerdeführerin hat sich nach gewährter Fristerstreckung und Akteneinsicht am 2. November 2023 vernehmen lassen und dargelegt, der Besoldungsanspruch von 13.5 Monaten sei nicht abgelaufen und sie könne ihre Arbeit wiederaufnehmen, sobald ihr Arbeitsplatz mit einem Spracherkennungsprogramm ausgerüstet werde (S. 362 ff. und S. 441 ff.).

1.2.4 Die Beschwerdeführerin hat sich vor der Eröffnung des angefochtenen Entscheids mehrmals äussern können und Einsicht in die Akten erhalten. Es liegt kein gravierender Verfahrensfehler vor, welcher die Nichtigkeit zur Folge hätte.

1.2.5 Feststellungsbegehren sind nur zulässig, sofern an der Feststellung ein schutzwürdiges Interesse besteht und dieses nicht ebenso gut mit einem rechtsgestaltenden Begehren gewahrt werden kann (BGE 126 II 300 E. 2c; Bundesgerichtsurteil 2C_947/2019 vom 13. Februar 2020 E. 1.4.2). Der Antrag auf Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung vom 24. November 2023 würde im Falle seiner Gutheissung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses führen, was Art. 66 kGPers widerspricht, welcher im Falle einer rechtswidrigen Kündigung einzig einen Anspruch auf Entschädigung, jedoch keinen Anspruch auf Wiedereinstellung oder Weiterbeschäftigung vorsieht (siehe unten E. 1.3.2).

1.3

1.3.1 Die Beschwerdeführerin verlangt weiter, die Vorinstanz sei zu verpflichten, ihren Arbeitsplatz gemäss den Vorgaben der Ergonomin einzurichten und insbesondere ein funktionsfähiges Sprachschreibprogramm zu installieren.

1.3.2 Das Kantonsgericht kann als Beschwerdeinstanz auch im Falle einer rechtswidrigen Kündigung nicht die Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin anordnen: Das Personalgesetz sieht im Falle einer rechtswidrigen Kündigung einzig einen Anspruch auf Entschädigung, jedoch keinen Anspruch auf Wiedereinstellung oder Weiterbeschäftigung vor (Art. 66 kGPers). Indem die Beschwerdeführerin vorliegend verlangt, dass die Vorinstanz zu verpflichten sei, die notwendigen ergonomischen Anpassungen an ihrem Arbeitsplatz vorzunehmen, verlangt sie indirekt die Fortsetzung bzw. Wiederaufnahme ihres Arbeitsverhältnisses. Die Beschwerdeführerin hat nach dem Gesagten keinen Anspruch auf Wiedereinstellung bzw. Weiterbeschäftigung, weshalb das Kantonsgericht die Umsetzung der Vorgaben der Ergonomin zur Einrichtung ihres Arbeitsplatzes nicht anordnen kann.

2. Das Gericht hat die Angelegenheit nicht unter allen Gesichtspunkten zu überprüfen, sondern kann sich im Wesentlichen auf die gerügten Punkte beschränken (Art. 48 Abs. 2 i.V.m. Art. 80 Abs. 1 lit. c VVRG). Es können zudem nur Rechtsverletzungen, einschliesslich Überschreitungen oder Missbrauch des Ermessens, sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts geltend gemacht werden. Die Unzweckmässigkeit der Verfügung kann jedoch nur in Fällen, die hier nicht zutreffen (Art. 78 VVRG), überprüft werden.

3.

3.1 Die Beschwerdeführerin beantragt als Beweismittel die von ihr eingereichten Dokumente sowie ihre Parteibefragung.

3.2 Das Recht, Beweise zu beantragen, ist ein Teilgehalt des rechtlichen Gehörs (Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft [BV; SR 101]) und die Parteien haben das Recht, die Abnahme relevanter Beweise zu verlangen (BGE 146 IV 218 E. 3.1.1; 145 I 167 E. 4.1). Das Beweisverfahren kann nach der Rechtsprechung und der herrschenden Lehre geschlossen werden, ohne damit das rechtliche Gehör zu verletzen, wenn die entscheidende Instanz sich ihre Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür in vorweggenommener Beweiswürdigung annehmen kann, der rechtsrelevante Sachverhalt würde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert (BGE 144 V 361 E. 6.5; 136 I 229 E. 5.3; ZWR 2009 S. 46 E. 3b; KÖLZ / HÄNER / BERTSCHI, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. A., 2013, N. 153 und N. 537). Dies trifft u. a. zu, wenn eine Beweisführung über einen rechtlich nicht relevanten Sachverhalt verlangt wird (Art. 80 Abs. 1 lit. d, Art. 56 und Art. 17 Abs. 2 VVRG; BGE 144 II 427 E. 3.1.3). Führen die von Amtes wegen vorzunehmenden Abklärungen die Verwaltung oder das Gericht bei pflichtgemässer Beweiswürdigung zur Überzeugung,

ein bestimmter Sachverhalt sei als überwiegend wahrscheinlich zu betrachten und es könnten weitere Beweismassnahmen an diesem feststehenden Ergebnis nichts mehr ändern, ist auf die Abnahme weiterer Beweise zu verzichten (BGE 144 V 361 E. 6.5; 136 I 229 E. 5.3; KÖLZ / HÄNER / BERTSCHI, a. a. O., N. 153, 154 und 537).

3.3 Das Verwaltungsverfahren wird grundsätzlich schriftlich geführt, weder Art. 29 Abs. 2 BV noch Art. 19 Abs. 1 VVRG räumen einen generellen Anspruch auf eine mündliche Anhörung ein (BGE 140 I 68 E. 9.6.1; 134 I 140 E. 5.3; 130 II 425 E. 2.1; Bundesgerichtsurteil 1C_206/2024 vom 9. Oktober 2024 E. 3.4.2; ZWR 2009 S. 46 E. 3b; Kantonsgerichtsurteil A1 15 136 vom 27. August 2015 E. 2.1 mit Hinweisen).

3.4 Das Kantonsgericht hat die von der Beschwerdeführerin deponierten Belege zu den Akten genommen, das von der Vorinstanz eingereichte Personaldossier der Beschwerdeführerin beigezogen und zusätzliche Dokumente ediert. Die Beschwerdeführerin hat im vorliegenden Verfahren ihre Argumente mehrmals schriftlich vorbringen können. Sie legt nicht dar, was sie zusätzlich mündlich aussagen will, das sie nicht bereits schriftlich ausgeführt hat. Die vorhandenen Unterlagen enthalten mithin die entscheiderelevanten Sachverhaltselemente und genügen, wie die nachfolgenden Erwägungen zeigen, zur Beurteilung der rechtserheblichen Fragen. Deshalb wird auf zusätzliche Beweisabnahmen - insbesondere die Parteibefragung der Beschwerdeführerin - verzichtet.

4.

4.1 Die Beschwerdeführerin rügt vorab eine Verletzung ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV. Sie habe trotz mehrfachem Nachfragen keine konkrete Auskunft über die Berechnung des Kündigungstermins erhalten. Im Übrigen habe sie nie eine nachvollziehbare Erklärung erhalten, wie die Vorinstanz die Berechnung zur Bestimmung der Dauer des Besoldungsanspruchs vorgenommen habe. Die Ausführungen in der Beschwerdeantwort würden daran nichts ändern. Ferner bringt sie in ihrer Stellungnahme vom 19. Februar 2024 vor, die dem Gericht eingereichten Akten seien deutlich umfassender als die der Beschwerdeführerin am 24. Oktober 2023 zugestellten Kopien ihres Personaldossiers, weshalb sie einige Unterlagen, insbesondere eine Abrechnung mit dem Titel «absence pour cause de maladie et d'accident», erstmals auf diesen Zeitpunkt hin zur Kenntnis genommen habe. Die Vorinstanz habe der Beschwerdeführerin nur teilweise Einsicht in ihr Personaldossier gewährt und damit ihren Anspruch auf rechtliches Gehör nach Art. 29 Abs. 2 BV verletzt.

4.2 Im angefochtenen Entscheid wird dargelegt, gemäss Rechtsprechung seien alle medizinischen Abwesenheiten der letzten drei Jahre zu berücksichtigen. Die Abrechnung der Abwesenheiten befinde sich in den Akten. Die Beschwerdeführerin bestreite diese in allgemeiner Weise ohne dies bezogen auf ein bestimmtes Element zu begründen. Die Vorinstanz verweist in ihrer Stellungnahme vom 2. Februar 2024 erneut auf die in den Akten enthaltenen Abrechnungen und ergänzt, die Arbeitsunfähigkeit habe unabhängig davon, ob das Material und die Einrichtungen zur Unterstützung der Beschwerdeführerin bereits ab April 2023 tatsächlich zur Verfügung gestellt worden seien, weiter bestanden. Zudem verweist der Staatsrat auf das Urteil A1 23 36 des Kantonsgerichts vom 22. September 2023.

4.3 Der verfassungsmässige Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) dient einerseits der Sachaufklärung, andererseits stellt er ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheids dar, der in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört insbesondere das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines solchen Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen und Einsicht in die Akten zu nehmen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht somit alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann. Voraussetzung des Äusserungsrechts sind genügende Kenntnisse über den Verfahrensverlauf, was auf das Recht hinausläuft, in geeigneter Weise über die entscheidungswesentlichen Vorgänge und Grundlagen vorweg orientiert zu werden. Wie weit dieses Recht geht, lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Umstände beurteilen. Im öffentlichen Personalrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Anspruch auf rechtliches Gehör genügen, sofern der betroffenen Person klar war, dass sie mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (BGE 144 I 11 E. 5.3 mit Hinweisen). Aus dem Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) folgt unter anderem auch die grundsätzliche Pflicht der Behörde, ihren Entscheid zu begründen. Dabei muss sie sich nicht mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzen und muss nicht jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegen, sondern kann sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass der Betroffene die Tragweite des Entscheids erkennen und ihn an die höhere Instanz weiterziehen kann. Die Behörde hat die Überlegungen, von denen sie sich hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt, wenigstens kurz zu benennen (vgl. BGE 145 III 324 E. 6.1; 143 III 65 E. 5.2 mit Hinweisen).

4.4

4.4.1 Die Vorinstanz hat die Beschwerdeführerin bereits am 23. Juni 2023 über das Ende des Besoldungsanspruchs per 8. Oktober 2023 im Falle der Aufrechterhaltung der Arbeitsunfähigkeit informiert (S. 328 f.). Am 21. August 2023 hat die Vorinstanz die Beschwerdeführerin darüber in Kenntnis gesetzt, dass ihr Lohnfortzahlungsanspruch aufgrund einer neuen Berechnung per 7. Oktober 2023 enden wird (S. 334 f.). Die Beschwerdeführerin hat am 21. September 2023 zum Schreiben vom 23. Juni 2023 ausführlich Stellung genommen und damit ihre Ansicht darlegen können (S. 346 ff.). Die Vorinstanz hat ihr schliesslich am 11. Oktober 2023 den Erhalt ihrer Stellungnahme bestätigt und ihr angekündigt, dass sie beabsichtige, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 7. Oktober 2023 mittels formeller Verfügung festzulegen und die Angestellte gleichzeitig auf ihre Möglichkeit aufmerksam gemacht, sich hierzu vorgängig zu äussern (S. 360 f.). Die Beschwerdeführerin hat daraufhin auf ihr Gesuch hin Einsicht in ihr Personaldossier erhalten (S. 366) und in der Folge am 2. November 2023 ein weiteres Mal Stellung zur beabsichtigten Beendigung der Lohnfortzahlung und dem damit einhergehenden Ende des Arbeitsverhältnisses per 7. Oktober 2023 genommen (S. 441 ff.).

4.4.2 Die Vorinstanz hat das Arbeitsverhältnis aufgrund der bleibenden Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin gemäss Entscheid vom 24. November 2023 rückwirkend auf den 7. Oktober 2023 beendet. Sie begründet die Arbeitsunfähigkeit unter anderem mit dem aktenkundigen Arztbericht des Vertrauensarztes der PKWAL Dr. A _____, welcher besagt, dass die Beschwerdeführerin in ihrem kaufmännischen Beruf nicht arbeitsfähig ist sowie mit dem ebenfalls aktenkundigen Arztbericht des Vertrauensarztes des Kantons Wallis Dr. B _____, welcher ohne die Vornahme der ergonomischen Anpassungen am Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin ebenfalls eine vollständige Arbeitsunfähigkeit in ihrer administrativen Tätigkeit bestätigt. Im Übrigen begründet die Vorinstanz die Kündigung infolge Arbeitsunfähigkeit mit der gestützt auf die medizinischen Abwesenheiten der letzten drei Jahre vorgenommenen und aktenkundigen Abwesenheitsabrechnung unter Berücksichtigung sämtlicher aktenkundigen und von der Beschwerdeführerin selbst eingereichten Arztzeugnisse.

4.4.3 Die Vorinstanz hat die Beschwerdeführerin über das voraussichtliche Ende ihres Besoldungsanspruchs sowie die beabsichtigte Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses in Kenntnis gesetzt und ihr jeweils die Möglichkeit gewährt, sich vorgängig zu äussern. Davon hat die Beschwerdeführerin Gebrauch gemacht und hat mehrmals ausführlich schriftlich Stellung genommen. Die Vorinstanz hat im angefochtenen Entscheid die Be-

ündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Arbeitsunfähigkeit von 13.5 Monaten begründet und auf zwei Arztberichte verwiesen. Damit ist die Vorinstanz ihrer Begründungspflicht hinreichend nachgekommen. Soweit die Beschwerdeführerin vorbringt, die Berechnung der Dauer des Besoldungsanspruchs bzw. des Endes des Arbeitsverhältnisses sei nicht nachvollziehbar bzw. nicht korrekt, handelt es sich dabei nicht um eine Rüge formeller Natur, sondern um eine materiell-rechtliche Rüge, auf die nachfolgend eingegangen wird (siehe unten E. 6.1 ff.). Die Beschwerdeführerin ist in der Lage gewesen, die Tragweite des Entscheids zu erkennen, zumal sie diesen beim Kantonsgericht entsprechend begründet angefochten hat. Es liegt daher keine Verletzung der Begründungspflicht vor.

4.5

4.5.1 Das Akteneinsichtsrecht ist ein Teilgehalt des Anspruchs auf rechtliches Gehör gemäss Art. 29 Abs. 2 BV. Die effektive Wahrnehmung des Akteneinsichtsrechts setzt spiegelbildlich eine Pflicht zur vollständigen, geordneten und übersichtlichen Aktenführung voraus (STEINMANN / SCHINDLER / WYSS, Die Schweizerische Bundesverfassung, St. Galler Kommentar, 4. A., 2023, N. 67 und N. 71 zu Art. 29 BV). Die allgemeine Aktenführungspflicht der Behörden, als Gegenstück zum Akteneinsichts- und Beweisführungsrecht der Parteien, verlangt die Führung eines vollständigen Aktendossiers über das Verfahren. Die Behörde hat alles in den Akten festzuhalten, was zur Sache gehört und insbesondere entscheidrelevante Abklärungen, Einvernahmen und Verhandlungen zu protokollieren (BGE 142 I 86 E. 2.2; 138 V 218 E. 8.1.2). Die Akten sind grundsätzlich von Beginn weg in chronologischer Reihenfolge abzulegen und spätestens im Zeitpunkt des Entscheids durchgehend zu paginieren. Zudem ist in der Regel ein Aktenverzeichnis zu erstellen, welches eine chronologische Auflistung sämtlicher im Verfahren gemachten Eingaben enthält (Bundesgerichtsurteile 9C_329/2016 vom 19. August 2016 E. 4.2; 2C_327/2010 vom 19. Mai 2011 E. 3.2, nicht publiziert in: BGE 137 I 247, mit Hinweisen auf die publizierte Rechtsprechung zur Aktenführungspflicht [BGE 130 II 473 E. 4.1; 124 V 372 E. 3b]).

4.5.2 Das DGSK hat der Rechtsanwältin der Beschwerdeführerin im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs am 24. November 2023 eine Kopie des elektronischen Dossiers der Beschwerdeführerin per Paketpost zugestellt (S. 366 ff.). Dem Schreiben des DGSK liegt kein Belegverzeichnis bei und es wird nicht erwähnt, wie viele Seiten das Dossier umfasst. Das Kantonsgericht hat die Vorinstanz am 3. Januar 2024 aufgefordert, die vollständigen amtlichen Akten mit einem Belegverzeichnis und nummeriert zu hinterlegen (S. 35). Der Staatsrat hat dem Kantonsgericht am 2. Februar 2024 die

Akten als Kopie des elektronischen Dossiers ohne Belegverzeichnis und nicht paginiert eingereicht (S. 43 ff., siehe oben E. 1.2.3). Die Akten enthalten unter anderem das von der Beschwerdeführerin angesprochene Dokument «absence pour cause de maladie et d'accident», welches eine von der Dienststelle für Personalmanagement am 24. Oktober 2023 erstellte Abrechnung aller Krankheitstage der Beschwerdeführerin seit dem Oktober 2021 beinhaltet (S. 365). Ob dieses Dokument in den Akten enthalten war, welche der Rechtsanwältin der Beschwerdeführerin am 24. November 2023 zur Einsicht zugestellt worden sind, kann mangels Nummerierung der Akten und ohne Belegverzeichnis nicht festgestellt werden. Die Vorinstanz ist ihrer Aktenführungspflicht nur unzureichend nachgekommen.

4.5.3 Das Kantonsgericht hat zudem festgestellt, dass die am 2. Februar 2024 eingereichten Akten unvollständig sind und am 22. Oktober 2024 vom DGSK die Einreichung der Stellungnahme vom 2. November 2023 und die Unterlagen im Zusammenhang der Abklärungen der Ergonomin verlangt (S. 436). Diese Dokumente sind der Beschwerdeführerin am 31. Oktober 2024 zugestellt worden (S. 450).

4.6

4.6.1 Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Seine Verletzung führt grundsätzlich zur Gutheissung der Beschwerde und zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids ungeachtet der materiellen Begründetheit des Rechtsmittels (BGE 148 IV 22 E. 5.5.2 mit Hinweisen; 142 II 218 E. 2.8.1). Eine allfällige Verletzung des rechtlichen Gehörs kann geheilt werden, wenn ausschliesslich Rechtsfragen streitig sind, welche die Rechtsmittelinstanz mit derselben Kognition beurteilen kann, und dem Beschwerdeführer durch die Heilung kein Nachteil erwächst. Eine Heilung ist selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör möglich, wenn die Rückweisung zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem Beschleunigungsgebot nicht zu vereinbaren wären (zum Ganzen BGE 147 IV 340 E. 4.11.3 mit Hinweisen).

4.6.2 Die Beschwerdeführerin hat die von der Dienststelle für Personalmanagement erstellte Abrechnung der Krankheitstage (S. 365) spätestens im vorliegenden Verfahren einsehen können. Dem Kantonsgericht kommt bei der in diesem Zusammenhang gerügten Verletzung von Art. 12 BesG dieselbe Prüfungsbefugnis zu wie der Vorinstanz (Art. 78 Abs. 1 lit. a VVRG). Eine Rückweisung an die Vorinstanz würde zudem zu einem formalistischen Leerlauf führen. Eine allfällige Verletzung des Akteneinsichtsrechts durch das DGSK ist im vorliegenden Verfahren geheilt worden. Dies ist jedoch auf jeden

Fall bei der Kostenaufgabe zu berücksichtigen (Urteil des Bundesgerichts 1C_123/2023 vom 14. Oktober 2024 E. 14).

5.

5.1 Die Beschwerdeführerin rügt eine Verletzung von Art. 59 Abs. 1 kGPers sowie Art. 335c OR i. V. m. Art. 6 Abs. 2 kGPers. Die Vorinstanz habe die Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist rückwirkend verfügt, was die Nichtigkeit derselben zur Folge habe.

5.2 Die Vorinstanz macht geltend, eine Kündigung nach Art. 59 Abs. 1 kGPers könne immer nur rückwirkend erfolgen, da die betroffene Person zunächst 405 Tage krankheits- oder unfallbedingt arbeitsunfähig gewesen sein müsse, bevor eine Kündigung auf der Grundlage dieser Bestimmung erfolgen könne. Anderweitig könne den verfahrensrechtlichen Anforderungen, insbesondere der Wahrung des Anspruchs auf rechtliches Gehör, nicht Genüge getan werden.

5.3

5.3.1 Gemäss Art. 59 Abs. 1 kGPers kündigt die zuständige Behörde das Arbeitsverhältnis bei bleibender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall auf das Datum, welches dem Erlöschen des Gehaltsanspruchs entspricht. Das Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch mit dem Ende des Besoldungsanspruchs im Sinne von Art. 12 Abs. 2 BesG, es bedarf einer entsprechenden Kündigung der zuständigen Behörde (ZWR 2024 S. 22 E. 6.5.1).

5.3.2 Es war der Wille des Gesetzgebers, dem Angestellten mit einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit das Recht zu gewähren, seinen Lohn länger zu erhalten, als einem Arbeitnehmer, der unabhängig von seinem Gesundheitszustand nicht mehr die Leistung erbringt, die von ihm berechtigterweise erwartet werden kann (vgl. Art. 58 kGPers; Botschaften zum Gesetz über das Personal des Kantons Wallis vom 24. August 2016 und vom 10. Februar 2010; Novembersession 2016, S. 1 ff., <https://parlament.vs.ch/app/de/search/document/92405>; Junisession 2010, S. 26 f., <https://parlament.vs.ch/app/de/search/document/114126>). Folglich ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer bis zum Ende der in Art. 12 Abs. 2 BesG vorgesehenen Frist zu entlönnen und die Kündigungsfrist so zu berechnen, dass der Angestellte bis zu diesem Zeitpunkt entlohnt wird (Art. 59 Abs. 1 kGPers; Kantonsgerichtsurteil A1 11 228/255 vom 12. April 2012 Bst. N). Der Arbeitgeber soll bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses Lohn erhalten. Dies entspricht Art. 18 BesG, der festhält, dass der Anspruch auf Besol-

dung mit dem Tag des Dienstantritts beginnt und mit dem Tag der Auflösung des Dienstverhältnisses endet. Art. 18 BesG (Lohnzahlung bis zum Tag der Auflösung des Dienstverhältnisses) widerspricht Art. 12 BesG, wonach eine Begrenzung der Lohnfortzahlung vorgesehen ist. Das Kantonsgericht hat in einem neueren, amtlich publizierten Entscheid (ZWR 2021 S. 25 E. 5.3.1) den Vorrang von Art. 18 BesG bestätigt, sofern die Behörde nicht, wie in Art. 59 kGPers vorgesehen ist, «die Anstellung auf das Datum, welches dem Erlöschen des Gehaltsanspruchs entspricht» kündigt. Das Ende des Arbeitsverhältnisses soll, gemäss dieser Praxis, mit dem Ende des Besoldungsanspruchs nach Art. 12 Abs. 2 BesG zusammenfallen, ohne dass der Arbeitgeber jedoch davon befreit ist, die Kündigung vor dem Datum des Endes des Besoldungsanspruchs auszusprechen. Eine rückwirkende Kündigung ist nicht möglich (ZWR 2021 S. 25 E. 5.3.4).

5.3.3 Das Kantonsgericht hat diesbezüglich sodann auch wiederholt festgehalten, dass ein Eintreten des Falls von Art. 59 Abs. 1 kGPers durchaus voraussehbar ist (vgl. ZWR 2021 S. 25 E. 5.3.2; 2016 S. 53; Kantonsgerichtsurteile A1 11 255/228 vom 12. April 2012; A1 11 228/255 vom 12. April 2012 E. N [bestätigt im Bundesgerichtsurteil 8C_428/2012 vom 14. November 2012]). Soweit die Vorinstanz vorbringt, dass die verfahrensrechtlichen Anforderungen des öffentlichen Rechts, insbesondere die Wahrung des Anspruchs auf rechtliches Gehör, eine rückwirkende Kündigung erfordern würden, ist ihr entgegenzuhalten, dass eine vor dem berechneten Datum, an dem der Besoldungsanspruch endet, dem Anspruch auf rechtliches Gehör nicht entgegensteht: Dieser ist gewahrt, sofern die betroffene Person vorgängig die Möglichkeit hat, sich zum beabsichtigten Entscheid zu äussern, und dieser hinreichend begründet ist. Dem ist die Vorinstanz vorliegend nachgekommen (siehe oben E. 4.4.1), unabhängig davon, dass sie die Kündigung rückwirkend ausgesprochen hat.

5.4 In casu hat die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin am 24. November 2023 gekündigt, was man der damaligen Angestellten am 28. November 2023 eröffnet hat. Da, wie hiervor festgestellt, eine rückwirkende Kündigung nicht möglich ist, hat das Arbeitsverhältnis vorliegend auf jeden Fall frühestens im Zeitpunkt der Eröffnung der Kündigungsverfügung, am 28. November 2023, geendet. Der Lohn ist nach Art. 18 BesG bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses geschuldet, vorliegend daher bis zum 28. November 2023 (ZWR 2021 S. 25 E. 5.3.1).

5.5 Bei der Kündigung aufgrund einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit gestützt auf Art. 59 kGPers i. V. m. Art. 12 BesG ist die dreimonatige Kündigungsfrist gemäss Art. 58 kGPers nicht massgebend (ZWR 2024 S. 22 E. 6.5.4). Der Zeitpunkt der Kündigung wird

durch Art. 59 kGPers i. V. m. Art. 12 BesG abschliessend geregelt. Eine analoge Anwendung der Kündigungsfristen gemäss Art. 335c OR i. V. m. Art. 6 Abs. 2 kGPers kommt nicht infrage, da entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin keine Gesetzeslücke vorliegt. Auch die Annahme der Beschwerdeführerin, die Kündigungsfristen gemäss Art. 335c OR seien zwingender Natur, ist unzutreffend: Mit Ausnahme von Art. 331 Abs. 5 und Art. 331a bis 331e OR betreffend die Vorsorgeeinrichtung unterliegen öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse nicht den Bestimmungen des OR und die Kantone können in bestimmten Punkten auch strengere Bestimmungen vorsehen (Art. 342 Abs. 1 lit. a OR; BGE 139 I 57 E. 5.1). Es ist daher betreffend die Kündigungsfrist kein Nichtigkeitsgrund ersichtlich (siehe oben E. 1.2.1 ff.).

6.

6.1 Die Beschwerdeführerin bringt ferner vor, die Vorinstanz habe die Lohnfortzahlungspflicht zu Unrecht per 7. Oktober 2023 eingestellt, da das Ende des Besoldungsanspruchs gemäss Art. 12 Abs. 2 BesG noch gar nicht erreicht sei.

6.2

6.2.1 Nach Art. 59 Abs. 1 kGPers kündigt die zuständige Behörde die Anstellung bei bleibender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall auf das Datum, welches dem Erlöschen des Gehaltsanspruchs entspricht. 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. 59 Abs. 2 kGPers). Die Bestimmung verleiht den Staatsangestellten jedoch keinen Anspruch auf eine Wiederanstellung (ZWR 2021 S. 25 E. 6.1; 2016 S. 59 E. 6; Kantonsgerichtsurteile A1 17 167 vom 13. Oktober 2017 S. 5; A1 17 189 vom 4. Juli 2018 E. 5.4).

6.2.2 Die Besoldung bei Unfall richtet sich nach Art. 13 BesG. Gemäss dessen Abs. 3 bezieht der Angestellte bei einem Nichtbetriebsunfall dieselbe Besoldung wie im Krankheitsfall. Der Lohnanspruch bemisst sich bei krankheitsbedingter Abwesenheit nach der Dienstdauer (vgl. Art. 12 BesG). Für den Angestellten, der seit wenigstens drei Jahren im Dienste steht, tritt keine Kürzung der Besoldung ein, wenn die Krankheit, Samstage, Sonntage und Feiertage inbegriffen, höchstens zwölf Monate dauert. Nach Ablauf dieser Zeit wird die Besoldung um die Hälfte gekürzt und noch während drei Monaten ausgerichtet. Nach einem Jahr und drei Monaten oder nach dreizehneinhalb Monaten entfällt gemäss Art. 12 Abs. 2 BesG jeder Besoldungsanspruch. Für die Anstellungsbehörde

besteht hinsichtlich der Beendigung der Lohnfortzahlungspflicht kein Ermessensspielraum. Nach Ablauf der genannten Lohnleistung kommen die einschlägigen Bestimmungen der Vorsorgekasse zur Anwendung (Art. 12 Abs. 4 BesG).

6.2.3 Es handelt sich bei dem in Art. 12 Abs. 2 BesG statuierten Lohnfortzahlungsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit um ein Zeitminimum, d. h., der Lohnfortzahlungsanspruch wäre auf maximal dreizehneinhalb Monate beschränkt, auch wenn die Arbeitnehmerin nur teilarbeitsunfähig ist (ZWR 2024 S. 22 E. 6.5.1 ff.). Art. 59 KGPers gelangt auch zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer weniger als 100 % arbeitsunfähig ist und die Dauer der Lohnfortzahlung hängt nicht vom Grad der Arbeitsunfähigkeit ab (ZWR 2016 S. 59 E. 4.3 ff.). Es ist zudem unerheblich, welche Art von Krankheit oder Unfall zur bleibenden Arbeitsunfähigkeit geführt hat oder was der Grund dafür war (Kantonsgerichtsurteil A1 17 189 vom 4. Juli 2018 E. 5.2.2). Der Wortlaut von Art. 12 Abs. 2 BesG besagt, dass der Lohnfortzahlungsanspruch während „höchstens“ zwölf Monaten dauert. Nach Ablauf dieser Zeit wird die Besoldung um die Hälfte gekürzt und noch während drei Monaten ausgerichtet. Nach einem Jahr und drei Monaten oder nach dreizehneinhalb Monaten entfällt jeder Besoldungsanspruch. Hinsichtlich der maximalen Zeitdauer enthält die Bestimmung mit „höchstens“ also eine Begrenzung, was gegen eine Verlängerung der Lohnfortzahlungsfrist bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit und somit für die Annahme eines Zeitminimums spricht (ZWR 2024 22 E. 6.5.1). Dies widerspricht der Kalkulation nach Geldminimum, die gemäss herrschender Lehre (VON ZEDTZWITZ / KELLER, in: ETTER / FACINCANI / SUTTER [Hrsg.], Arbeitsvertrag, 2021, N. 54 zu Art. 324a OR) bei OR-Lohnfortzahlungspflicht zu beachten ist. Die minimale Dauer der Lohnfortzahlungspflicht ist dafür im Vergleich zu den im Obligationenrecht häufig angewendeten Basler, Berner oder Zürcher Skalen deutlich länger. Das Kantonsgericht hat ferner in einem kürzlich ergangenen Urteil festgehalten, dass Art. 12 BesG für die Gesamtheit der Absenzen innerhalb eines Intervalls und nicht für jeden einzelnen Fall einer Absenz gilt. Die faktische Absenz und nicht deren Ursache ist mithin entscheidend zur Bestimmung der Dauer des Besoldungsanspruchs (Kantonsgerichtsurteil A1 23 36 vom 22. September 2023 E. 5.1.1). Dies gleiche dem Jahreskredit gemäss Art. 324a OR (vgl. ABEGG / BERNAUER, in: GAUCH / STÖCKLI [Hrsg.], Präjudizienbuch OR, Die Rechtsprechung des Bundesgerichts, 10. A., 2021, N 7 zu Art. 324a OR) mit der Besonderheit, dass die Dauer der Lohnfortzahlung (13.5 Monate) mehr als ein Dienstjahr (12 Monate) beträgt, weshalb der Jahreskredit nicht auf ein, sondern auf drei Jahre (13.5 Monate auf 3 Jahre) kalkuliert wird. Das Angestelltenverhältnis kann beim Ablauf dieser 13.5 Monate, u.U. beendet werden und daraufhin entfällt die Lohnfortzahlungspflicht.

6.3

6.3.1 Gemäss den hinterlegten ärztlichen Zeugnissen ist die Beschwerdeführerin wie folgt arbeitsunfähig gewesen:

Von	Bis	Arbeitsunfähigkeit auf einen Beschäftigungsgrad von 60 %	Seite
27. Oktober 2021	29. Oktober 2021	100 %	215
29. Oktober 2021	02. November 2021	100 %	216
02. November 2021	08. November 2021	100 %	217
08. November 2021	19. November 2021	50 %	217
19. November 2021	10. Dezember 2021	50 % für die funktionellen Fähigkeiten, aber 100 % Präsenzzeit	221
11. Dezember 2021	31. Januar 2022	50 % für die funktionellen Fähigkeiten, aber 100 % Präsenzzeit	222
01. Februar 2022	28. Februar 2022	50 % für die funktionellen Fähigkeiten, aber 100 % Präsenzzeit	227
01. März 2022	30. April 2022	50 % für die funktionellen Fähigkeiten, aber 100 % Präsenzzeit	232
01. Mai 2022	31. Mai 2022	50 % für die funktionellen Fähigkeiten, aber 100 % Präsenzzeit	238
01. Juni 2022	30. Juni 2022	50 % für die funktionellen Fähigkeiten, aber 100 % Präsenzzeit	241
01. Juli 2022	31. August 2022	50 % für die funktionellen Fähigkeiten, aber 100 % Präsenzzeit	248
01. September 2022	30. September 2022	50 % für die funktionellen Fähigkeiten für Büroarbeit, 50 % Präsenzzeit	256 f.
01. Oktober 2022	31. Oktober 2022	50 % für die funktionellen Fähigkeiten für Büroarbeit, aber 70 % Präsenzzeit	259
01. November 2022	30. November 2022	50 % für die funktionellen Fähigkeiten für Büroarbeit, aber 70 % Präsenzzeit	278
01. Dezember 2022	31. Dezember 2022	50 % für die funktionellen Fähigkeiten für Büroarbeit, aber 70 % Präsenzzeit	282
01. Januar 2023	31. Januar 2023	50 % für die funktionellen Fähigkeiten für Büroarbeit, aber 70 % Präsenzzeit	289
01. Februar 2023	28. Februar 2023	50 % für die funktionellen Fähigkeiten für Büroarbeit, aber 70 % Präsenzzeit	301
01. März 2023	31. März 2023	50 % für die funktionellen Fähigkeiten für Büroarbeit, aber 100 % Präsenzzeit	304
01. April 2023	30. April 2023	50 % für die funktionellen Fähigkeiten für Büroarbeit, aber 70 % Präsenzzeit	309
01. Mai 2023	31. Mai 2023	50 % für die funktionellen Fähigkeiten für Büroarbeit, aber 70 % Präsenzzeit	318
22. Mai 2023	05. Juni 2023	100 %	324
06. Juni 2023	06. Juli 2023	100 %	325
06. Juli 2023	31. Juli 2023	100 %	330
12. Juli 2023	22. August 2023	100 %	331
22. August 2023	17. September 2023	100 %	336

18. September 2023	15. Oktober 2023	50 %	336
18. September 2023	20. September 2023	100 %	339
20. September 2023	08. Oktober 2023	100 %	352
09. Oktober 2023	02. November 2023	50 %	352
09. Oktober 2023	31. Oktober 2023	100 % für die Büroarbeiten	359

6.3.2 Die Beschwerdeführerin ist seit dem 1. November 2007, während 16 Jahren, beim Kanton Wallis angestellt gewesen (S. 77 f.). Im Fall von Krankheit oder Unfall hat sie folglich innert einer Dauer von drei Jahren während maximal dreizehneinhalb Monaten einen Besoldungsanspruch. Massgebend ist vorliegend das Zeitminimum, weshalb die Lohnfortzahlungspflicht nach dem dritten Dienstjahr auch bei bloss teilweiser Arbeitsunfähigkeit nicht länger als dreizehneinhalb Monate dauert (siehe oben E. 6.2.3).

6.3.3 Der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit muss durch medizinische Unterlagen erbracht werden, die den insbesondere im Sozialversicherungsrecht geltenden Glaubwürdigkeitsstandards genügen (Kantonsgerichtsurteil A1 16 227 vom 2. Februar 2017). Die oben genannten ärztlichen Zeugnisse bescheinigen der Beschwerdeführerin vom 27. Oktober 2021 bis zum 2. November 2023 durchgehend eine mindestens teilweise Arbeitsunfähigkeit. Zudem enthält das Personaldossier der Beschwerdeführerin den Arztbericht des Vertrauensarztes der PKWAL Dr. med. A _____ vom 30. September 2023, welcher besagt, dass die Beschwerdeführerin in ihrem kaufmännischen Beruf nicht arbeitsfähig ist (S. 22 und 353, S. 343) und den Arztbericht des Vertrauensarztes des Kantons Wallis Dr. med. B _____ vom 5. Oktober 2023, welcher ohne entsprechende ergonomische Anpassungen am Arbeitsplatz ebenfalls die vollständige Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin in ihrer administrativen Tätigkeit beim Veterinäramt bestätigt (S. 23 ff. und 354 ff.). Es kann demnach festgehalten werden, dass die Beschwerdeführerin seit dem 26. Oktober 2021 nicht wieder im gleichen Umfang wie vor dem Unfall arbeitsfähig gewesen ist, da sie nicht mehr sämtliche mit ihrer Funktion verbundenen Aufgaben wahrnehmen können. Die Beschwerdeführerin ist demnach während zwei Jahren durchgehend zumindest teilarbeitsunfähig gewesen.

6.3.4 Gemäss Arztbericht des Vertrauensarztes des Kantons Wallis hatte die Beschwerdeführerin Ende Oktober und Anfang November des Jahres 2023 weitere medizinische Behandlungen geplant, wobei die Arbeitsfähigkeit im Nachgang hätte bestimmt werden müssen. Die Beschwerdeführerin hat am 11. Januar 2024 ein Schreiben beim Gericht eingereicht, in welchem sie ausführt, dass sie bei einem gestützt auf die Vorgaben der

Ergonomin eingerichteten Arbeitsplatz mit den notwendigen ergonomischen Anpassungen ab dem 15. Januar 2024 zu 100 % arbeitsfähig sei, an einem normal eingerichteten Büroplatz hingegen lediglich zu 50 %. Im Übrigen hat sie zwei Arztzeugnisse hinterlegt, welche dies belegen (S. 36 ff.). Nach dem Gesagten und unter Berücksichtigung der mit dem Unfall einhergehenden vollständigen bzw. teilweisen Arbeitsunfähigkeit hinsichtlich ihrer administrativen Tätigkeit kann daher festgehalten werden, dass die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Kündigung am 24. November 2023 resp. 28. November 2023 nach wie vor zumindest teilarbeitsunfähig gewesen ist. Da der Lohnfortzahlungsanspruch nach Art. 12 Abs. 2 BesG auch dann auf maximal dreizehneinhalb Monate beschränkt ist, wenn die Arbeitnehmerin wie vorliegend teilweise nur teilarbeitsunfähig gewesen ist, hätte die Vorinstanz den Lohn spätestens dreizehneinhalb Monate nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit am 27. Oktober 2021 nicht mehr bezahlen müssen, sofern sie das Arbeitsverhältnis auf diesen Zeitpunkt hin gekündigt hätte. Im Zeitpunkt der Kündigung war das Ende des Besoldungsanspruchs längstens erreicht. Die Vorinstanz ist damit der Verpflichtung zur Lohnfortzahlung nachgekommen und (da sie das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt hat) sogar darüber hinausgegangen. Ohne vorliegend näher auf die Berechnung der Vorinstanz zur Bestimmung der Beendigung der Lohnfortzahlungspflicht einzugehen, kann festgehalten werden, dass der Besoldungsanspruch, entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin, lange vor ihrer letzten erhaltenen Lohnzahlung geendet hat. Eine Verletzung von Art. 12 BesG ist nicht ersichtlich.

7.

7.1 Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Kündigung nach Art. 59 Abs. 1 KGPers sei unrechtmässig, da keine bleibende Arbeitsunfähigkeit vorliege. Ihre Arbeitsunfähigkeit sei auf die fehlenden ergonomischen Anpassungen am Arbeitsplatz zurückzuführen. Sie wäre wieder arbeitsfähig, sofern die Arbeitgeberin die nötigen Hilfsmittel zur Verfügung stellen würde.

Die Beschwerdeführerin beschreibt, beim Unfall vom 26. Oktober 2021 verschiedene Verletzungen am ganzen Körper, insbesondere schwere Verletzungen an der rechten Hand und im Bereich des Zwerchfells/Solarplexus erlitten zu haben. Sie habe nach dem Unfall fast ein Jahr wieder durchgehend in ihrem Pensum von 60 % gearbeitet. Sie sei durch den Unfall in keiner Weise intellektuell eingeschränkt, könne jedoch wegen der Handverletzung nicht mehr gleich schnell am Computer arbeiten, weshalb die Arbeitgeberin schliesslich verlangt habe, dass sie sich teilweise krankschreiben lasse. Erst Anfang 2023 sei durch die Ergonomin ein Stehpult mit dazugehörigem Stuhl, eine ergonomische Tastatur und Maus sowie ein Sprachschreibprogramm angeordnet worden. Das

im April 2023 installierte Programm habe nicht funktioniert und das Stehpult sei bis zu ihrer erneuten Operation im Mai 2023, die aufgrund der inadäquaten Behandlung nach dem Unfall notwendig geworden sei, nicht geliefert worden. Die Operation sei nicht ohne Komplikationen verlaufen und am 5. September 2023 sei sie auf der Treppe gestürzt, worauf sie erneut operiert werden müsse. Sie könnte jedoch an den Arbeitsplatz zurückkehren, wenn dieser entsprechend umgerüstet werde, was auch der Vertrauensarzt bestätigt habe. Sie sei einzig nicht in der Lage, längere Zeit am Stück zu sitzen und auf einer herkömmlichen Tastatur unter Anwendung des Zehnfingersystems zu schreiben. Die Behauptung, ein neues Sprachschreibprogramm habe aufgrund ihrer Abwesenheit nicht installiert werden können, sei unzutreffend. Sie habe sich immer wieder nach dem Stand der Dinge erkundigt und der zuständige Mitarbeiter habe ihr mitgeteilt, sie werde kontaktiert, sobald ihre Anwesenheit erforderlich sei. Sie habe keinen Zugang mehr gehabt, als sie ihren Arbeitsplatz habe aufsuchen wollen.

7.2 Die Vorinstanz hält in der Kündigungsverfügung fest, dass die Arbeitgeberin Hilfsmittel zur ergonomischen Anpassung des Arbeitsplatzes mit den von der kantonalen IV-Stelle im Mai 2023 zugesprochenen Geldern erworben und der Beschwerdeführerin zur Verfügung gestellt habe. Aufgrund ihrer vollständigen Arbeitsunfähigkeit seit Mai 2023 habe die Beschwerdeführerin nicht von den ergonomischen Anpassungen an ihrem Arbeitsplatz profitieren können. Aus denselben Gründen habe das bestellte Sprachschreibprogramm nicht eingerichtet werden können, da dazu die Anwesenheit der Beschwerdeführerin erforderlich gewesen wäre (S. 389).

7.3 Gemäss Art. 40 kGPers schützt der Staat die Persönlichkeit, die Gesundheit und die Personendaten seiner Angestellten. Unter anderem trifft er 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 und bietet seinen Mitarbeitern Unterstützungs-, Hilfs- und Beratungsleistungen an (Art. 40 Abs. 2 lit. b und e kGPers). Der öffentliche Arbeitgeber hat gegenüber den Arbeitnehmenden wie der private Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht analog zu Art. 328 OR (Bundesgerichtsurteile 1C_340/2023 vom 21. März 2024 E. 4.1.1; 8C_775/2021 vom 21. November 2022 E. 4.3, jeweils mit Hinweisen). Die allgemeine Fürsorgepflicht besagt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Schutz und Fürsorge zuteilwerden zu lassen und dessen berechtigte Interessen in guten Treuen zu wahren. Der Umfang dieser Pflicht ist im Einzelfall nach Treu und Glauben festzustellen (Art. 2 Abs. 1 ZGB). In erster Linie ist die allgemeine Fürsorgepflicht eine Unterlassungspflicht. Der

Arbeitgeber hat alles zu unterlassen, was die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers schädigen könnten (zum Ganzen PORTMANN / RUDOLPH, Basler Kommentar Obligationenrecht I, 7. A., 2020. N. 1 zu Art. 328 OR). Bei der Annahme von Handlungspflichten, die nicht gesetzlich festgelegt oder verabredet sind, ist Zurückhaltung geboten (PORTMANN / RUDOLPH, a. a. O., N. 2 zu Art. 328 OR).

7.4

7.4.1 Eine Fachfrau für Arbeitsplatzergonomie hat die Beschwerdeführerin im Auftrag der Dienststelle für Personalmanagement des Kantons Wallis am 23. Februar 2023 an ihrem Arbeitsplatz besucht (S. 445 ff.). Die Ergonomin hat nach der Überprüfung des Arbeitsplatzes der Beschwerdeführerin einen Empfehlungsbericht mit Massnahmen erstellt, welche es Letzterer ermöglichen sollten, ihre Arbeit und insbesondere ihre administrative Tätigkeit trotz ihrer unfallbedingten körperlichen Beeinträchtigungen fortführen zu können. Sie hat namentlich die Installation eines Sprachschreibprogramms, eines höhenregulierbaren Stehpults mit dazugehörigem Stuhl sowie einer ergonomischen Tastatur und Maus empfohlen (S. 20 f, S. 445 ff.). Die kantonale IV-Stelle hat das Gesuch der Beschwerdeführerin um Kostengutsprache für die ergonomischen Anpassungen am Arbeitsplatz gestützt auf den Empfehlungsbericht der Ergonomin im Mai 2023 gutgeheissen. Gemäss Mitteilung hat die kantonale IV-Stelle bestätigt, die Kosten im Umfang von Fr. 2 802.00 für einen Bürostuhl (Fr. 1 400.00), ein elektrisch regulierbares Stehpult (Fr. 1 190.00), eine ergonomische Tastatur (Fr. 120.00) sowie eine ergonomische Maus (Fr. 92.00) zu übernehmen (S. 319 ff.).

7.4.2 Der Bericht der Ergonomin enthält eine Auflistung von empfohlenen Massnahmen, welche erforderlich sind, damit die Beschwerdeführerin trotz der unfallbedingten körperlichen Beeinträchtigungen die administrativen Tätigkeiten ausführen kann. Aus der von der Beschwerdeführerin hinterlegten E-Mail-Korrespondenz geht hervor, dass im April 2023 noch kein höhenverstellbarer Schreibtisch zur Verfügung gestanden hat und ein Sprachschreibprogramm auf dem Computer der Beschwerdeführerin installiert worden ist, welches die Arbeitssituation nicht verbessert hat (S. 26 ff.): Die Beschwerdeführerin hat mitgeteilt, sie habe das Programm getestet. Es könne nur einzelne Wörter, jedoch keine vollständigen Sätze erkennen. Zudem sei jedes Mal ein Neustart des Computers erforderlich, wenn sie die Sprache wechseln wolle (S. 27 f.). Es ist daraufhin die Installation der eines andern Sprachschreibprogramms diskutiert worden, jedoch hat sich die Beschwerdeführerin im Mai 2023 erneut einer Operation im Inselspital unterziehen müssen (S. 26 f., S. 324). Gemäss Einschätzung des Vertrauensarztes des Kantons Wallis

vom Oktober 2023 wäre die Beschwerdeführerin in der Lage, wieder als Sachbearbeiterin gemäss Anstellungsverfügung (60 %) zu arbeiten, sofern ein Sprachschreibprogramm verfügbar ist und funktioniert (S. 24). Gemäss Telefonnotiz der Beschwerdeführerin ist das neue Sprachschreibprogramm Anfang Oktober 2023 noch nicht geliefert/installiert worden (S. 30).

7.4.3 Die Akten zeigen auf, dass die Beschwerdeführerin seit dem 26. Oktober 2021 unfallbedingte körperliche Beeinträchtigungen hat, welche in der Folge zu einer (Teil)Arbeitsunfähigkeit geführt haben. In den Akten findet sich die Unfallmeldung der SUVA, aus der hervorgeht, dass sich die Beschwerdeführerin am 26. Oktober 2021 bei einem Sturz mit dem Trottinett am Oberkörper und insbesondere an der rechten Hand und verletzt hat (S. 212 ff.). Aus den Arztzeugnissen geht hervor, dass sie nach dem Unfall über ein Jahr lang ihre funktionelle Tätigkeit als Sachbearbeiterin zwar nur eingeschränkt hat ausführen können, jedoch zu 100 % oder 70 % am Arbeitsplatz präsent gewesen ist (siehe oben E. 6.3.1). Weshalb die Arbeitgeberin unter diesen Umständen erst im Februar 2023 mit der Beauftragung der Ergonomin Bestrebungen unternommen hat, der Beschwerdeführerin durch eine entsprechende Einrichtung ihres Arbeitsplatzes wieder eine Tätigkeit gemäss ihrer Anstellung zu ermöglichen, geht aus den Akten nicht hervor.

7.4.4 Gemäss dem Arztzeugnis vom 22. August 2023 ist ab dem 18. September 2023 ein Arbeitsversuch geplant gewesen. Die Beschwerdeführerin ist nach diesem Zeugnis zwischen dem 18. September 2023 und dem 15. Oktober 2023 nur zu 50 % arbeitsunfähig gewesen (S. 336). Daraufhin hat das Inselspital am 3. September 2023 und am 22. September 2023 zwei Zeugnisse ausgestellt, welche eine Arbeitsunfähigkeit von 100 % vom 18. September 2023 bis zum 8. Oktober 2023 und eine Arbeitsunfähigkeit von 50 % vom 9. Oktober 2023 bis zum 2. November 2023 bescheinigen (S. 339 und 352). Der Hausarzt hat zudem am 11. Oktober 2023 attestiert, die Beschwerdeführerin könne vom 9. Oktober 2023 bis zum 31. Oktober 2023 keine Büroarbeiten ausführen (S. 359). Die Beschwerdeführerin legt hierzu dar, sie habe keinen Zugang mehr gehabt, als sie an ihren Arbeitsplatz habe zurückkehren wollen (S. 6). Es sei ihr Anfang Oktober 2023 mitgeteilt worden, das neue Sprachschreibprogramm könne aufgrund der Abwesenheit des zuständigen Mitarbeiters erst nach dem 11. Oktober 2023 installiert werden (S. 30). Soweit im angefochtenen Entscheid dargelegt wird, das Sprachprogramm habe aufgrund der vollständigen Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin seit Mai 2023 nicht eingerichtet werden können und sie habe deshalb auch nicht vom zur Verfügung gestellten Material gemäss IV-Entscheid an ihrem Arbeitsplatz profitieren können, stimmt dies nicht vollständig mit der Aktenlage überein: Die Beschwerdeführerin hätte spätestens ab

dem 9. Oktober 2023 für die Einrichtung des neuen Sprachschreibprogramms im Büro anwesend sein können (S. 352 und 359). Zudem hat die Dienststelle für Personalmanagement die Beschwerdeführerin im September 2023 zu einem Termin beim Vertrauensarzt des Kantons aufgeboten (S. 343 ff.). Dieser hat in seinem Bericht vom 5. Oktober 2023 bestätigt, die Beschwerdeführerin könnte an einem angepassten Arbeitsplatz und insbesondere mit Hilfe eines Sprachschreibprogramms ihre Arbeitstätigkeit wieder ausführen, weshalb die vorgesehenen Massnahmen umgesetzt werden sollten. Ihre Arbeitsfähigkeit könne erst nach den geplanten Konsultationen bei ihren Chirurgen Ende Oktober 2023 und Anfang November 2023 präzisiert werden (S. 354 ff.). Der Staatsrat äussert sich in seiner Stellungnahme vom 2. Februar 2024 weder zu den von der Beschwerdeführerin vorgebrachten Problemen bei der Anpassung ihres Arbeitsplatzes gemäss den Empfehlungen der Ergonomin und des Vertrauensarztes noch zum besagten Arbeitsversuch im September oder Oktober 2023 (S. 43 f.).

7.4.5 Die Arbeitgeberin hat in der Zeit zwischen dem Unfall Ende Oktober 2021 bis zur Beauftragung der Ergonomin im Februar 2023 nichts unternommen, um die Beschwerdeführerin durch eine Anpassung ihres Arbeitsplatzes bei der vollständigen Wiedererlangung ihrer Arbeitsfähigkeit zu unterstützen. Die Beschwerdeführerin hat im Oktober 2023 keine Gelegenheit erhalten, mithilfe des in Aussicht gestellten Sprachschreibprogramms und den von der IV finanzierten ergonomischen Anpassungen ihres Arbeitsplatzes ihre Arbeitstätigkeit wiederaufzunehmen, obwohl der Vertrauensarzt des Kantons die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit für möglich gehalten und die Umsetzung der geplanten Massnahmen empfohlen hat. Ob die beabsichtigte Anschaffung eines neuen Sprachschreibprogramms zusammen mit den übrigen Anpassungen ihres Arbeitsplatzes der Beschwerdeführerin tatsächlich ermöglicht hätte, wieder ihre ursprüngliche Arbeitstätigkeit im 60 % Pensum aufzunehmen, kann daher nicht abschliessend beantwortet werden.

7.4.6 Es kann offenbleiben, ob die Arbeitgeberin generell aufgrund von Art. 40 Abs. 2 kGPers verpflichtet wäre, eine solche Anpassung des Arbeitsplatzes vorzunehmen. Die Dienststelle für Personalmanagement (SRH; vgl. S. 445) hat, gemäss obigen detaillierteren Ausführungen, selbst eine Ergonomin engagiert und der Kanton hat die Finanzierung durch die IV organisiert, um die Empfehlungen der Fachperson umzusetzen (S. 319 ff.). Die Arbeitgeberin hat der Beschwerdeführerin in Aussicht gestellt, den Arbeitsplatz gemäss den Empfehlungen der Ergonomin anzupassen (S. 20 ff.). Die Dienststelle für Personalmanagement und die DVSV sind folglich, in diesem Fall, selbst von

einer Handlungspflicht gemäss Empfehlungen der Ergonomin ausgegangen. Diese angeregten Massnahmen sind teilweise in Angriff genommen worden. Sie sind aber, ohne deren ausdrücklichen Abbruch, bis zum von der Arbeitgeberin berechneten Ende der Besoldungspflicht und der anschliessenden rückwirkenden Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht oder nur unzureichend umgesetzt worden. Der angefochtene Entscheid argumentiert, die Angestellte habe von diesen Massnahmen nicht mehr profitieren können, weil sie vollständig arbeitsunfähig gewesen sei. Die Einrichtung des Sprachschreibprogramms sei nicht möglich gewesen, da sie die Anwesenheit der Beschwerdeführerin erfordert hätte (S. 14). Dies widerspricht den Zeugnissen vom 22. September 2023 und vom 11. Oktober 2023, wonach die Angestellte ab dem 9. Oktober 2023 am Arbeitsplatz hätte anwesend sein können (S. 352 und 359) sowie dem Bericht des Vertrauensarztes vom 5. Oktober 2023, wonach die Anpassung des Arbeitsplatzes und insbesondere die Installation des Sprachschreibprogrammes trotz der gesundheitlichen Einschränkungen der Beschwerdeführerin umgesetzt werden könnten und die Beschwerdeführerin mit diesen Hilfsmitteln weder arbeiten könne (S. 354 ff.). Die Beschwerdeführerin behauptet, sie habe ihren Arbeitsplatz aufsuchen wollen, jedoch keinen Zugang mehr erhalten (S. 6). Die Vorinstanz ist auf diese Ausführung in der Beschwerdeantwort nicht eingegangen (S. 43 f.). Es ist folglich davon auszugehen, der Staat habe die von ihm selbst eingeleiteten, von der Ergonomin empfohlenen Massnahmen im Oktober 2023 nicht mehr umsetzen lassen, obwohl auch der vom Kanton beauftragte Vertrauensarzt dies empfohlen und eine Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit für möglich gehalten hat. Stattdessen hat das DVSV der Beschwerdeführerin am 11. Oktober 2023 mitgeteilt, das DGSK beabsichtige die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses rückwirkend auf den 7. Oktober 2023 festzulegen, da ihr Besoldungsanspruch an diesem Tag ende, und hat sie für die Dauer des Verfahrens von der Arbeitspflicht freigestellt (S. 360).

Die Arbeitgeberin hat sich somit widersprüchlich Verhalten und ist in diesem Sinne ihrer Fürsorgepflicht gemäss Art. 40 Abs. 2 kGPers nicht nachgekommen.

7.5 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin gestützt auf Art. 59 Abs. 1 kGPers ist rechtlich unbegründet gewesen, da die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht, die sie im konkreten Fall selbst entsprechend konkretisiert hatte, gegen Ende der Anstellung verletzt hat.

7.6 Erweist sich eine Kündigung als rechtlich unbegründet, wird der Angestellte wieder in die Funktion eingegliedert, falls er selbst und die Anstellungsbehörde diese Wiedereingliederung akzeptieren (Art. 66 Abs. 1 kGPers). Falls eine der Parteien die Wieder-

eingliederung 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. 66 Abs. 2 kGPers). Es obliegt dem Staatsrat, eine Entschädigung gemäss Art. 66 Abs. 2 kGPers für die rechtlich unbegründete Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin festzulegen (Art. 27 der Verordnung über das Personal des Staates Wallis vom 22. Juni 2011 [kVPers; SGS/VS 172.200]).

8.

8.1 Nach dem Gesagten wird die Beschwerde im Sinne der Erwägungen gutgeheissen und es wird festgestellt, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin rechtlich unbegründet gewesen ist. Letztere hat Anspruch auf Lohn bis zum 28. November 2023. Sie hat ferner Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 66 Abs. 2 kGPers, welche vom Staatsrat festzulegen ist, sofern sich die Parteien nicht auf eine Wiedereingliederung der Beschwerdeführerin in ihre Funktion einigen.

8.2 Im Beschwerdeverfahren hat in der Regel die unterliegende Partei die Kosten zu tragen (Art. 89 Abs. 1 VVRG). Ausnahmsweise können die Kosten ganz oder teilweise erlassen werden (Art. 89 Abs. 2 VVRG). Den Behörden des Bundes, des Kantons und der Gemeinden, die in ihrem anwaltlichen Wirkungskreis und ohne dass es sich um ihr Vermögensinteresse handelt, als Parteien oder Vorinstanzen in einem Verfahren auftreten, werden in der Regel keine Kosten auferlegt (Art. 89 Abs. 4 VVRG). Vorliegend bestehen keine Gründe, von dieser Regel abzuweichen, weshalb keine Gerichtskosten erhoben werden.

8.3 Die Beschwerdeinstanz gewährt der ganz oder teilweise obsiegenden Partei auf Begehren die Rückerstattung der notwendigen Kosten, die ihr entstanden sind (Art. 91 Abs. 1 VVRG). Die Entschädigung wird im Dispositiv beziffert und der Staats- oder Gemeindekasse auferlegt, soweit sie aus Billigkeitsgründen nicht der unterliegenden Partei auferlegt werden kann (Art. 91 Abs. 2 VVRG). Diese ist global festzusetzen und umfasst die Entschädigung an die berechtigte Partei sowie ihre Anwaltskosten (Art. 4 Gesetz betreffend den Tarif der Kosten und Entschädigungen vor Gerichts- oder Verwaltungsbehörden vom 11. Februar 2009 [GTar; SGS/VS 173.8]), die in Anwendung der Art. 27 ff. GTar festzusetzen sind und im Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren zwischen Fr. 1 100.00 und Fr. 11 000.00 betragen (Art. 39 GTar). Aufgrund des Umfangs, des geschätzten Aufwands, der Bedeutung und der Schwierigkeit des Falles wird der anwaltlich

vertretenen Beschwerdeführerin für das Verfahren vor dem Kantonsgericht eine Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 2 500.00 zugesprochen, welche vom Kanton Wallis zu tragen ist.

Demnach erkennt das Kantonsgericht:

1. Die Beschwerde wird im Sinne der Erwägungen gutgeheissen und es wird festgestellt, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses von X _____ rechtlich unbegründet gewesen ist.
2. Der Kanton Wallis schuldet X _____ Lohn bis zum 28. November 2023.
3. Der Staatsrat hat eine Entschädigung für die rechtlich unbegründete Kündigung gemäss Art. 66 Abs. 2 kGPers festzulegen, falls sich die Parteien nicht gemäss Art. 66 Abs. 1 kGPers auf die Wiedereingliederung von X _____ in ihre Funktion einigen.
4. X _____ wird eine Parteientschädigung von Fr. 2 500.00 zulasten des Kantons Wallis zugesprochen.
5. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
6. Das Urteil wird X _____, dem Staatsrat des Kantons Wallis und dem Departement für Gesundheit, Sozialwesen und Kultur schriftlich mitgeteilt.

Sitten, 30. April 2025