

## **Beamtenrecht Fonction publique**

*KGE (öffentlichrechtliche Abteilung) – A1 21 118 vom 14. Dezember 2021*

### **Ordentliche Kündigung nach Art. 58 Abs. 2. lit. b kGPers**

- Eine ordentliche Kündigung aufgrund mangelnder Eignung oder Fähigkeit i.S.v. Art. 58 Abs. 2 lit. b kGPers darf erst ausgesprochen werden, wenn der Arbeitgeber alle sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausgeschöpft hat (E. 4.2 f.).
- Bemüht sich der Arbeitgeber vor der ordentlichen Kündigung nicht oder ungenügend um die Lösung eines Arbeitsplatzkonflikts, ist er seiner Fürsorgepflicht nicht hinreichend nachgekommen, weshalb sich die Kündigung als rechtlich unbegründet erweist (Art. 40 Abs. 2 kGPers; E. 5.3 ff.).

### **Résiliation ordinaire selon l'art. 58 al. 2 let. b LcPers**

- Une résiliation ordinaire pour cause d'aptitudes ou capacités insuffisantes ne peut être prononcée que lorsque l'employeur a épuisé toutes les possibilités raisonnables de réemploi (consid. 4.2 s.).
- Si l'employeur ne s'efforce pas ou pas suffisamment de résoudre un conflit sur le lieu de travail avant de prononcer une résiliation ordinaire, il n'a pas suffisamment rempli son devoir d'assistance, raison pour laquelle la résiliation s'avère non fondée juridiquement (art. 40. al. 2 LPers ; consid. 5.3 ss).

## **Gekürzter Sachverhalt**

Die Beschwerdeführerin war für eine unbefristete Dauer als Psychologin bei der kantonalen IV-Stelle zu 70 % angestellt. Nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit machte sie geltend, sie sei an ihrem Arbeitsplatz Mobbing ausgesetzt und wünsche eine Klärung dieser Situation. Die Direktion befreite sie daraufhin unter Lohnfortzahlung von ihrer Arbeitspflicht, veranlasste eine Untersuchung der Beschwerdeführerin durch einen Vertrauensarzt und gab die Abklärung der Mobbing-Vorwürfe in Auftrag. Nachdem Verhandlungen betreffend den Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung scheiterten, entschied der Aufsichtsrat, das Dienstverhältnis der Beschwerdeführerin gemäss Art. 58 des Gesetzes über das Personal des Staates Wallis vom 19. November 2010 (kGPers; SGS/VS 172.2) wegen mangelnder Eignung bzw. Fähigkeit, die mit der Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen, aufzulösen.

## Aus den Erwägungen

**4.2** Art. 58 kGPers regelt die ordentliche Kündigung einer unbefristeten Anstellung durch den Arbeitgeber. Nach der Probezeit kann die zuständige Behörde gemäss Art. 58 Abs. 1 kGPers eine unbefristete Anstellung unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Ende eines Monats und bei Vorliegen eines Kündigungsgrundes kündigen. Ein solcher Kündigungsgrund besteht unter anderem bei mangelnder Eignung oder Fähigkeit, die mit der Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen (Art. 58 Abs. 2 lit. b kGPers).

**4.3** Die Angestellte ist nicht geeignet oder untauglich, wenn sie aus objektiven Gründen, die mit ihrer Person in Zusammenhang stehen und einen Bezug zur Arbeit haben müssen, nicht oder nur ungenügend in der Lage ist, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten. Gesundheitliche Probleme sind Indizien einer Untauglichkeit oder Ungeeignetheit (Harry Nötzli, in: Handkommentar zum Bundespersonalgesetz [BPG], Wolfgang Portmann/Felix Uhlmann [Hrsg.], Bern 2013, N. 35 Art. 12 BPG). Mangelnde Eignung oder Tauglichkeit sind nicht leichthin anzunehmen. Der Arbeitgeber ist unter dem Aspekt des Verhältnismässigkeitsprinzips verpflichtet, einen erst nach der Probezeit festgestellten Mangel zu beheben z.B. durch Weiterbildung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses. Erst wenn der Arbeitgeber alle sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausgeschöpft hat, darf er das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen (Harry Nötzli, a.a.O., N. 36 zu Art. 12 BPG). (...)

**5.3** Gemäss Art. 40 Abs. 1 kGPers schützt der Staat die Persönlichkeit seiner Angestellten. In diesem Rahmen unternimmt er alle notwendigen Schritte, um Diskriminierungen zwischen den Mitarbeitern zu verhindern, insbesondere in Bezug auf Geschlecht, Rasse, Kultur, Herkunft, Religion und Lebensstil (Art. 40 Abs. 2 lit. a kGPers). 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 (Art. 40 Abs. 2 lit. b kGPers).

**5.4** Gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung gilt die in Art. 328 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom

30. März 1911 (OR; SR 220) statuierte Fürsorgepflicht analog auch für Arbeitnehmende in öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnissen (2P.207/2002 betr. Mobbing; Sabine Steiger-Sackmann, Schutz vor psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz, Diss., Zürich 2013, N. 169). Auch die Definition von Mobbing ist für privatrechtliche und öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse identisch (Urteile des Bundesgerichts 8C\_1033/2010 vom 10. Juni 2011 E. 5.2.2, 1C\_156/2007 vom 30. August 2007 E. 4.2, 4A\_128/2007 vom 9. Juli 2007 E. 2.1 mit Hinweis).

Der Arbeitgeber ist gemäss Art. 328 OR verpflichtet, die Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Er hat sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe Vorgesetzter, Mitarbeiter oder Dritter zu schützen. Diese Fürsorgepflichten bilden das Korrelat der Treuepflicht des Arbeitnehmers. Daraus hat das Bundesgericht abgeleitet, dass eine Kündigung nicht missbräuchlich ist, wenn wegen des schwierigen Charakters eines Arbeitnehmers eine konfliktgeladene Situation am Arbeitsplatz entstanden ist, die sich schädlich auf die gemeinsame Arbeit auswirkt, und wenn der Arbeitgeber zuvor sämtliche ihm zumutbaren Vorkehren getroffen hat, um den Konflikt zu entschärfen. Hat sich der Arbeitgeber hingegen nicht oder ungenügend um die Lösung des Konflikts bemüht, ist er seiner Fürsorgepflicht nicht hinreichend nachgekommen, weshalb sich die Kündigung als missbräuchlich erweist (BGE 132 III 115 E. 2.2, 125 III 70 E. 2c; Urteile des Bundesgerichts 4C.189/2003 vom 23. September 2003 E. 5.1 und 5.2 mit Hinweisen, 4C.253/2001 vom 18. Dezember 2001 E. 2 und 3, wo eine späte Ermahnung an nur eine der am Konflikt beteiligten Personen als ungenügende Massnahme erachtet wurde).

**5.5** Sogenanntes Mobbing an sich begründet den Missbrauch des Kündigungsrechts nicht ohne weiteres. Eine Kündigung kann nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts missbräuchlich sein, wenn sie wegen einer Leistungseinbusse des Arbeitnehmers ausgesprochen wird, die sich ihrerseits als Folge des Mobbings erweist. Denn die Ausnutzung eigenen rechtswidrigen Verhaltens bildet einen typischen Anwendungsfall des Rechtsmissbrauchs. Der Arbeitgeber, der Mobbing nicht verhindert, verletzt seine Fürsorgepflicht (Art. 328 OR). Er kann daher die Kündigung nicht mit den Folgen seiner eigenen Vertragsverletzung rechtfertigen (zum Ganzen BGE 125 III 70 E. 2a und

2c mit Hinweisen; Urteil des Bundesgerichts 8C\_594/2010 vom 25. August 2011 E. 5.1; Urteil des Kantonsgerichts A1 17 84 vom 1. Dezember 2017 E. 4.2). Der Arbeitgeber hat bei Konflikten zunächst zu versuchen, diese abzubauen, wobei diese Pflicht nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung generell bei Konfliktsituationen besteht, unabhängig vom Vorliegen einer Mobbingssituation (Urteile des Bundesgerichts 4A\_158/2010 vom 22. Juni 2010 E. 3.2 und 1C\_354/2008 vom 9. Juni 2009 E. 2.4; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, N. 17 zu Art. 328 OR S. 557).

**5.6** Als Massnahmen, welche der Arbeitgeber zur Entschärfung eines Konflikts zu prüfen und gegebenenfalls zu ergreifen hat, kommen z.B. Befragungen, Aussprachen, Teamsitzungen, der Beizug von Coaches und Mediatoren, die Umorganisation der Arbeitsabläufe, das Vorsehen von Zielvorgaben und andere Führungsmassnahmen, Verwarungen und Versetzungen in Frage (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, a.a.O., N. 4 zu Art. 336 OR S. 1000). Die Massnahmen verfolgen einen doppelten Zweck: Die Aufklärung der Hintergründe des Konflikts einerseits und seine Beendigung andererseits, wobei die Grenzen fliessend sind; ein und dieselbe Massnahme wie z.B. ein Gruppengespräch kann einerseits der Erforschung des Sachverhalts wie auch der Ausräumung von Missverständnissen und Spannungen führen (Roger Rudolph, Konflikte am Arbeitsplatz und Kündigung, ARV-DTA 02/2011, S. 82 f.).

**5.7** Die B. SA hat gemäss dem Bericht vom 24. November 2020 von der Kantonalen IV-Stelle den Auftrag erhalten, mit der Beschwerdeführerin und zwei von ihr des Mobbing beschuldigten Personen Gespräche zu führen und einen Bericht zu verfassen (Dokument Nr. 8 des Aufsichtsrats). In der Analyse legt die B. SA dar, dass es sich anhand der Aussagen bei den geschilderten Situationen nicht um Mobbing zu handeln scheine, worauf der Aufsichtsrat verweist. Diese Schlussfolgerung wird aber durch die nachfolgenden Ausführungen des Berichts wieder relativiert: Im zweiten Absatz des Berichts ist zu lesen, dass mehrere Mitarbeiter das Arbeitsklima als zeitweise belastet bis sehr belastet wahrzunehmen scheinen. Zudem hätten sich die übrigen Teammitglieder während den längeren krankheitsbedingten Absenzen der Beschwerdeführerin überlastet gefühlt. Die fehlende direkte Kommunikation zwischen den betroffenen Personen habe zu widersprüchlichen Interpretationen einiger Vorfälle geführt. Im dritten

Absatz des Berichts wird ausgeführt, einzelne Elemente (Ignorieren, Lachen und Geschenke an alle ausser an die Beschwerdeführerin) könnten für ein Mobbing sprechen. Jedoch könnte nur eine Untersuchung zeigen, ob es sich um isolierte Ereignisse handle oder ob sie mit einer bestimmten Intensität angedauert und im Laufe der Zeit den Tatbestand des Mobbing erfüllt hätten. Alleine aufgrund der Aussagen der drei befragten Personen könne kein objektives Bild der letzten sechs Jahre gewonnen werden. Schliesslich bemerkt der Bericht im vierten Abschnitt, dass eine Reintegration der Beschwerdeführerin in das bestehende Team aufgrund der Aussagen der angehörtern Personen fraglich sei und eventuell von der Beschwerdeführerin auch nicht als ideale Lösung betrachtet werde. Der Bericht formuliert schliesslich in vier Punkten Empfehlungen zum weiteren Vorgehen: Erstens ein Gespräch zwischen den Personalverantwortlichen und der Beschwerdeführerin, zweitens eine abgestimmte und gemeinsame Kommunikation nach innen und aussen, drittens regelmässige Inter- oder Supervisionen und viertens die Überprüfung weiterer interner Massnahmen.

**5.8** Es trifft zu, dass die Arbeitgeberin auf die von der Beschwerdeführerin erhobenen Vorwürfe reagiert hat, indem sie die Beschwerdeführerin unter Lohnfortzahlung von der Arbeitspflicht freigestellt hat, die Mitarbeiter der Zweigstelle A. angewiesen hat, den von der Beschwerdeführerin kritisieren WhatsApp-Gruppenchat zu schliessen und die B. SA mit der Abklärung der Vorwürfe beauftragt hat. Zu prüfen ist nachfolgend, ob die Arbeitgeberin damit ihrer Fürsorgepflicht hinreichend nachgekommen ist.

**5.8.1** Die B. SA hat nach den geführten Gesprächen festgehalten, dass mehrere Mitarbeiter das Arbeitsklima als belastet bis sehr belastet beschreiben und dass nur eine gründlichere Untersuchung klären kann, ob der Tatbestand des Mobbing erfüllt ist. Zudem hat sie dem Arbeitgeber verschiedene Massnahmen empfohlen, namentlich ein Gespräch mit der Beschwerdeführerin, eine Aussprache und eine klare Kommunikation, Super- oder Intervisionen sowie die Prüfung weiterer interner Massnahmen (vgl. die Analyse und die Empfehlungen bei der Zusammenfassung der Gespräche im Bericht vom 24. November 2020). Auch der Vertrauensarzt hat der Arbeitgeberin mitgeteilt, dass es Hinweise auf Mobbing gegen die Beschwerdeführerin in der Zweigstelle A. gebe und die Beschwerdeführerin als Folge dieser von

ihr als sehr belastend empfundenen Arbeitssituation psychisch erkrankt sei.

**5.8.2** Entgegen der Ansicht des Aufsichtsrats ist nicht ersichtlich, weshalb der Vertrauensarzt nicht befugt sein sollte, sich auch zum psychischen Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin zu äussern. Gemäss Aktenlage hat die Arbeitgeberin nach Erhalt des Berichts vom 24. November 2020 ein Gespräch mit der Beschwerdeführerin geführt und ihr im Anschluss daran die Unterzeichnung einer Aufhebungsvereinbarung nahegelegt. Sie hat jedoch keinerlei Massnahmen ergriffen, welche darauf abgezielt hätten, die von der B. SA festgestellte Konfliktsituation in der Zweigstelle A. zu entschärfen oder aufzulösen. Auch wenn keine strafrechtlich relevanten Vorfälle vorliegen und der Tatbestand des Mobbing nicht erfüllt ist – was gemäss Analyse der B. SA näher zu prüfen gewesen wäre – ist die Arbeitgeberin verpflichtet, Massnahmen zur Lösung eines festgestellten Arbeitsplatzkonflikts zu ergreifen (siehe oben E. 5.4 ff.). Angezeigt wären vorliegend klare Weisungen der Direktion oder des Aufsichtsrats an die Mitarbeiter der Zweigstelle A. betreffend frauenfeindliche Bemerkungen gewesen (vgl. die Empfehlung auf S. 4 des Berichts vom 24. November 2020). Auch die Möglichkeit der Umorganisation der Arbeitsabläufe in der Zweigstelle A. wäre zumindest zu prüfen gewesen, zumal die Beschwerdeführerin in erster Linie die gemeinsamen Pausen als belastend beschrieben hat und Interventionen bzw. einen besser organisierten Fachaustausch anstelle der bisherigen Teamsitzungen vorgeschlagen hat (S. 141; vgl. auch die Empfehlungen des Berichts vom 24. November 2020 S. 66). Möglich und zumutbar wäre sicher eine Aussprache zwischen den Mitarbeitern der Zweigstelle unter der Leitung eines Mediators gewesen. Auch die B. SA hat eine Aussprache, bessere Kommunikation und eine Supervision empfohlen. Aus der Zusammenfassung der Gespräche im Bericht vom 24. November 2020 geht hervor, dass der Konflikt zumindest teilweise deshalb entstanden ist, weil die Arbeitskollegen der Beschwerdeführerin nicht oder zu spät über den Grund ihrer langen Abwesenheit informiert worden sind und sich überlastet gefühlt haben, da offenbar keine Krankheitsvertretung zur Verfügung gestanden hat. Der Vorgesetzte wiederum ist unsicher gewesen, wie er in dieser herausfordernden Situation kommunizieren soll. Ausserdem wird ersichtlich, dass nicht nur die drei befragten Personen vom Konflikt betroffen sind: Der Vorgesetzte der Beschwerdeführerin bringt

sein Erstaunen darüber zum Ausdruck, dass nur er und ein weiterer Mitarbeiter zum Gespräch aufgeboten worden sind und der Arbeitskollege der Beschwerdeführerin erwähnt Konflikt-Themen im Team und nennt in diesem Zusammenhang eine weitere Mitarbeiterin namentlich. Gemäss der E-Mail Konversation betreffend die Auftragserteilung an die B. SA arbeiten insgesamt elf Personen in der Zweigstelle A.; eine Aufarbeitung der Konflikte unter Einbezug aller Mitarbeitenden wäre angezeigt gewesen. Bemerkenswert ist zudem, dass die Beschwerdeführerin nur einen Teil des Berichts vom 24. November 2020 erhalten hat; die Zusammenfassung der Aussagen ihres Vorgesetzten und ihres Arbeitskollegen sind ihr nicht zugestellt worden. Der Aufsichtsrat argumentiert, diese würden sie nicht betreffen und würden zum Schutz der beiden Personen nicht offengelegt. Diese Haltung erstaunt angesichts des klaren Hinweises der B. SA an die befragten Personen, dass die Gespräche nicht vertraulich sind (S. 137) sowie der Anmerkung anlässlich der Auftragserteilung, dass die Gesprächsprotokolle in einem allfälligen Gerichtsverfahren verwendet werden können (Beleg B des Aufsichtsrates). Die Argumentation, die Antworten der beiden von der Beschwerdeführerin beschuldigten Personen auf die erhobenen Vorwürfe würden die Beschwerdeführerin nicht betreffen, ist nicht nachvollziehbar.

**5.8.3** Dem Aufsichtsrat ist zuzustimmen, dass die IV-Stelle als selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit keine Versetzung der Beschwerdeführerin in eine Dienststelle oder in ein Amt der Kantonsverwaltung oder in eine ausserkantonale IV-Stelle hat veranlassen können (Art. 1 Abs. 2 GABI). Es finden sich jedoch keine Hinweise in den Akten, dass die Arbeitgeberin eine mögliche Versetzung der Beschwerdeführerin in die Zweigstellen E. oder D. tatsächlich geprüft hätte (E-Mail Nachrichten, Aktennotizen etc.). Weshalb die Beschwerdeführerin in der IV-Zweigstelle E. keine deutschsprachigen Klienten betreuen könnte oder zwingend mit Frau C. zusammenarbeiten müsste, geht aus den Akten ebenfalls nicht hervor. Aus der E-Mail-Nachricht der Beschwerdeführerin vom 1. September 2020 an ihren Vorgesetzten können jedenfalls keine ungenügenden Französischkenntnisse abgeleitet werden (Beleg Nr. 16 zur Duplik): Gemäss dieser Nachricht hat nicht etwa die Beschwerdeführerin einen französischsprachigen Vertrauensarzt abgelehnt, sondern die Arztpraxis hat der Beschwerdeführerin mitgeteilt, der Arzt könne das Mandat nicht annehmen, da er die erhaltenen Unterlagen auf

Deutsch nicht verstehe. Die Beschwerdeführerin hat sich daraufhin eine Frau als neue Vertrauensärztin gewünscht. Schliesslich hätte vorliegend auch eine Versetzung von anderen Mitarbeitern der Zweigstelle A. in eine andere Zweigstelle in Betracht gezogen werden müssen: Der Beschwerdeführerin selbst wird kein Fehlverhalten vorgeworfen (S. 199 und 204). Hingegen ergeben sich aus dem Bericht vom 24. November 2020 Hinweise, dass die von der Beschwerdeführerin des Mobbing bezichtigten Mitarbeiter der Zweigstelle A. für die Störung des Betriebsklimas verantwortlich sind (siehe oben E. 5.8.1).

**5.8.4** Zusammengefasst hat die Arbeitgeberin mögliche und zumutbare Massnahmen zur Entschärfung der Konfliktsituation in der Zweigstelle A. nicht bloss nicht ergriffen, sondern gar nicht geprüft, bevor sie das Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin gekündigt hat. Dadurch hat sie ihre Fürsorgepflicht gegenüber der Beschwerdeführerin nicht wahrgenommen (Art. 40 Abs. 2 lit. b kGPers) und den Grundsatz der Verhältnismässigkeit verletzt (Art. 5 Abs. 2 BV). Dass die Beschwerdeführerin selber ausgesagt hat, nicht mehr im bestehenden Team in A. arbeiten zu wollen, entbindet die Arbeitgeberin nicht von ihrer Fürsorgepflicht: Es obliegt auch unter diesen Umständen der Arbeitgeberin, aktiv Massnahmen zu ergreifen, um den festgestellten Arbeitsplatzkonflikt zu lösen oder zumindest zu entschärfen und Bedingungen zu schaffen, welche die Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin ermöglichen, bevor sie eine ordentliche Kündigung ausspricht. Nach dem Gesagten stellt das Gericht fest, dass die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin rechtlich unbegründet gewesen ist. (...)

7. Schliesslich macht die Beschwerdeführerin geltend, sie sei von Arbeitskollegen und ihrem Vorgesetzten in ihrer Persönlichkeit verletzt worden und verlangt, dass das Gericht abklären lässt, ob die geschilderten Vorfälle als Mobbing zu qualifizieren sind. Die Vorinstanz habe nicht geprüft, ob jemand disziplinarisch zur Verantwortung gezogen werden könne, obwohl es zu Mobbing, Tätlichkeiten und Diskriminierung gekommen sei. Die Tätlichkeiten seien zwar aufgrund einer privaten Auseinandersetzung geschehen, die ebenfalls bei der IV-Stelle tätige Aggressorin sei jedoch bei der Arbeit gewesen. Ein Disziplinarverfahren sei trotzdem nicht eröffnet worden und es sei auch kein Eintrag in deren Personaldossier erfolgt. Der Chat sei keine private Gruppe gewesen, der Name der Gruppe sei «IV-Zweigstelle A.» und

das Profilbild ein an einem Betriebsanlass gemachtes Team Foto gewesen. Sie sei wieder hinzugefügt worden, nachdem sie die Gruppe verlassen habe, da der Chat auch als Infokanal genutzt worden sei. Zudem sei der Druck der Gruppe, sich am Chat zu beteiligen, gross gewesen und sie habe nicht als Aussenseiterin dastehen wollen. Es seien während der Arbeitszeit sexistische Inhalte sowie abschätzige Bemerkungen über Personen mit Behinderungen ausgetauscht worden. Unabhängig von der strafrechtlichen Relevanz sei es niemandem zumutbar, sich einem solchen Arbeitsklima auszusetzen. Die im Bericht der B. SA angesprochene Weiterbildung sei berufsbegleitend und im Fernstudium absolviert worden. Ihre Ärzte hätten sie ermutigt, die Weiterbildung nicht aufzugeben. Aktiv Klienten zu betreuen sei etwas völlig anderes, als passiv an einer Unterrichtsstunde teilzunehmen.

**7.1** Der Aufsichtsrat entgegnet, bis zur Meldung vom 16. September 2020 bei der Direktion habe die Beschwerdeführerin bei den jährlichen Gesprächen keine Mobbingvorwürfe geäussert. Der Bericht des Vertrauensarztes stütze sich nur auf die Aussagen der Beschwerdeführerin und belege daher kein Mobbing. Der private Chat, an dem sich die Beschwerdeführerin aktiv beteiligt habe, sei mit Ausnahme der Notsituation nach Ausbruch der Covid-19-Pandemie nicht für geschäftliche Angelegenheit genutzt worden und lasse keine Rückschlüsse auf die Teamkultur zu. Es sei eine Schutzbehauptung, dass die Beschwerdeführerin so unter Druck gestanden habe, dass sie selber Witze im Chat gemacht habe. Der Chat sei der Direktion der IV-Stelle zuvor nicht bekannt gewesen und zudem sei er nach den Vorwürfen der Beschwerdeführerin umgehend geschlossen worden; die angeordnete Analyse habe gezeigt, dass die Inhalte in rechtlicher Sicht unproblematisch seien. Die Klärung, ob es sich um strafrechtlich relevante Inhalte handle, habe die Beschwerdeführerin selbst verlangt. Was die angesprochene Tätlichkeit angehe, so habe es sich dabei um eine persönliche, private Auseinandersetzung zwischen der Beschwerdeführerin und Frau C. gehandelt. Die Aussage, die Beschwerdeführerin sei aufgrund ihrer Absenz eine «Belastung für das Team», werde in einen völlig falschen Zusammenhang gestellt; das Team habe ihre Arbeitsausfälle kompensieren müssen. Es habe auch zu Unverständnis geführt, dass sie während dieser Abwesenheit eine Weiterbildung absolviert habe und politisch sowie im Verband aktiv gewesen sei.

**7.2** Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin ist unabhängig davon, ob die geschilderten Vorfälle als Mobbing zu qualifizieren sind, rechtswidrig gewesen, da kein sachlicher Kündigungsgrund vorliegt und der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht verletzt hat (siehe oben E. 4 ff. und E. 5.8 ff.). Eine zusätzliche Untersuchung der Frage, ob der Mobbingtatbestand erfüllt ist, erübrigt sich daher.

**7.3** Der Vollständigkeit halber ist festzuhalten, dass Staatsangestellte Schadenersatzforderungen oder Genugtuungsleistungen gegenüber dem Staat aufgrund von Mobbing oder anderen Persönlichkeitsverletzungen durch Vorgesetzte oder Arbeitskollegen nicht im Rahmen einer Beschwerde gegen ihren Kündigungsentscheid geltend machen können (Urteile des Kantonsgerichts A1 17 167 vom 2. Mai 2018 E. 9.2 und A1 16 80 vom 17. März 2017 E. 51 f. mit Hinweisen). Klagen gegen den Staat auf Schadenersatz oder Genugtuung aufgrund von Persönlichkeitsverletzungen fallen in die Zuständigkeit des Zivilrichters (Art. 4 Abs. 1 und Art. 7 i.V.m. Art. 19 des Gesetzes über die Verantwortlichkeit der öffentlichen Gemeinwesen und ihrer Amtsträger vom 10. Mai 1978 [SGS/VS 170.1]; Art. 84 Abs. 1 lit. a VVRG). Das urteilende Gericht hat nach dem Gesagten auch unter diesem Gesichtspunkt nicht festzustellen, ob es sich bei den geschilderten Vorfällen um Persönlichkeitsverletzungen bzw. Mobbing handelt. Die Beschwerdeführerin wird betreffend die Klärung der Frage, ob das Verhalten ihrer Arbeitskollegen bzw. Vorgesetzten als Mobbing zu qualifizieren ist, auf die Zivilgerichtsbarkeit verwiesen (vgl. dazu auch die Urteile des Kantonsgerichts A1 19 147 vom 20. März 2020 E. 4.3.2 und A1 17 167 vom 2. Mai 2018 E. 9.2).

**8.** Nach dem Gesagten wird die Verwaltungsgerichtsbeschwerde im Sinne der Erwägungen gutgeheissen. Dieser Ausgang des Verfahrens bestimmt nach Art. 89 VVRG die Kostentragung und ist nach Art. 91 VVRG für den Entscheid über die Zusprechung einer Parteientschädigung massgebend.