

A1 19 215

**URTEIL VOM 5. JUNI 2020**

**Kantonsgericht Wallis  
Öffentlichrechtliche Abteilung**

Es wirken mit: Christophe Joris, Präsident, Jean-Bernard Fournier und Thomas Brunner,  
Richter, sowie Samira Schnyder, Gerichtsschreiberin,

**in Sachen**

X \_\_\_\_\_, vertreten durch Rechtsanwalt M \_\_\_\_\_

**gegen**

STAATSRAT DES KANTONS WALLIS

(Beamtenrecht)

Verwaltungsgerichtsbeschwerde gegen den Entscheid vom 18. September 2019.

## Sachverhalt

**A.** X \_\_\_\_\_ begann im Dezember 2011 ihre Tätigkeit als Mitarbeiterin des Reinigungsteams an der A \_\_\_\_\_ in B \_\_\_\_\_ (S. 1). Im Jahre 2015 wurde C \_\_\_\_\_ als Hausabwart und Vorgesetzter von X \_\_\_\_\_ eingestellt. In der Folge kam es zu Problemen und Schwierigkeiten zwischen X \_\_\_\_\_ und C \_\_\_\_\_ (S. 103 - 147). Es kam zu diversen Gesprächen mit der Direktion der Schule sowie zu Gesprächen mit der zuständigen Dienststelle. X \_\_\_\_\_ war zwischen dem 28. April 2016 und dem 31. Januar 2018 immer wieder krank geschrieben (S. 70 - 102). Mit Schreiben vom 18. Januar 2018 teilte die Dienststelle für Unterrichtswesen X \_\_\_\_\_ mit, dass Anstellungsverhältnis müsse aufgelöst werden, da ihr Anspruch auf Besoldung nach 405 Tagen, also am 18. Januar 2018, ende. Sie erhielt die Möglichkeit sich dazu zu äussern (S. 195). Mit Schreiben vom 14. März 2018 erklärte die Dienststelle, gemäss einer erneuten Überprüfung der Krankheitstage sei das Besoldungsende bereits am 26. Dezember 2017 eingetreten und es werde beabsichtigt, die Anstellung auf dieses Datum hin zu kündigen (S. 205 f.). Mit Entscheid vom 30. April 2018 entschied das Departement für Volkswirtschaft und Bildung, dass der Besoldungsanspruch von X \_\_\_\_\_ infolge krankheitsbedingter Abwesenheit am 26. Dezember 2017 geendet habe und das Arbeitsverhältnis aufgrund ihrer bleibenden Arbeitsunfähigkeit auf den 26. Dezember 2017 hin aufgelöst werde. Einer allfälligen Beschwerde wurde die aufschiebende Wirkung entzogen (S. 213 f.). Die dagegen am 1. Juni 2018 erhobene Beschwerde von X \_\_\_\_\_ (S. 219 ff.) wurde mit Entscheid des Staatsrats vom 18. September 2019 abgewiesen (S. 265 ff.).

**B.** Gegen den Entscheid des Staatsrates erhob X \_\_\_\_\_ (Beschwerdeführerin) am 23. Oktober 2019 Verwaltungsgerichtsbeschwerde bei der öffentlichrechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts (S. 317 ff.) und stellte folgende Rechtsbegehren:

"1. Die Beschwerde sei gutzuheissen, der vorinstanzliche Entscheid sei aufzuheben und es wird festgestellt, dass die Kündigung vom 30.04.2018 nichtig bzw. ungültig ist.

2. *Primär:*

Die Angelegenheit sei zur Festlegung der X \_\_\_\_\_ aus dem Arbeitsverhältnis noch zustehenden Lohnansprüche sowie der Entschädigung nach Art. 66 Abs. 2 KGPers, beiden zzgl. Verzugszins von 5% ab mittlerem Verfall, an die Vorinstanz bzw. das Departement für Volkswirtschaft und Bildung zurückzuweisen, eine konkrete Bezifferung nach Edition der Belege betreffend Lohnzahlungen/Lohnkonto (Buchungen) von X \_\_\_\_\_ vorbehalten.

*Subsidiär:*

Das Departement für Volkswirtschaft und Bildung sei zu verpflichten, X \_\_\_\_\_ sämtliche Lohnausstände sowie eine Entschädigung von 4 Monatslöhnen gemäss Art. 66 Abs. 2 kGPers, beides zzgl. Verzugszins von 5% ab mittlerem Verfall, zu bezahlen, eine konkrete Bezifferung nach Edition der Belege betreffend Lohnzahlungen/Lohnkonto (Buchungen) von X \_\_\_\_\_ vorbehalten.

*Subsubsidiär:*

Das Departement für Volkswirtschaft und Bildung sei zu verpflichten, X \_\_\_\_\_ sämtliche Lohnausstände bis zum 30.04.2018 bzw. 31.08.2018 bzw. den vollen Lohn für 81 Krankheitstage sowie eine Entschädigung von 4 Monatslöhnen gemäss Art. 66 Abs. 2 kGPers, beides zzgl. Verzugszins von 5% ab mittlerem Verfall, zu bezahlen, eine konkrete Bezifferung nach Edition der Belege betreffend Lohnzahlungen/Lohnkonto (Buchungen) von X \_\_\_\_\_ vorbehalten.

3. Die Kosten von Verfahren und Urteil des Verfahrens vor dem Staatsrat sowie dem Kantonsgericht Wallis werden dem Staat Wallis auferlegt.
4. Der Beschwerdeführerin ist zu Lasten des Staates Wallis für das vorinstanzliche Verfahren sowie das Verfahren vor Kantonsgericht eine angemessene Parteientschädigung nach GTar zuzusprechen.

Eine Anpassung der Begehren bleibt im Rahmen des Verfahrens ausdrücklich vorbehalten."

Die Beschwerdeführerin rügte eine falsche Anwendung von Art. 59 des Gesetzes über das Personal des Staats Wallis vom 19. November 2010 (kGPers; SGS/VS 172.2). Die Bestimmung sei vorliegend nicht anwendbar, da bei ihr keine bleibende Arbeitsunfähigkeit vorliege. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz gelange Art. 59 kGPers nicht immer zur Anwendung, wenn ein Arbeitnehmer länger als 12 bzw. 13 ½ Monate infolge Krankheit an der Arbeit verhindert sei. Dies ergebe sich sowohl aus dem Wortlaut des Gesetzesartikels, als auch aus den Materialien sowie der teleologischen und systematischen Auslegung der Bestimmung. Demnach gelte die Regelung einzig für jene Fälle, in welchen der Angestellte aufgrund der eintretenden Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Leistungen der IV und/oder der beruflichen Vorsorgekasse habe. Liege kein Fall von dauernder Arbeitsunfähigkeit vor, müsse der Staat von der Möglichkeit ordentlich zu kündigen Gebrauch machen. Bei ihr sei die Arbeitsunfähigkeit eng mit dem Arbeitsort und dem Vorgesetzten verbunden gewesen. Eine Genesung sei an einem anderen Arbeitsort und mit einem neuem Vorgesetzten möglich gewesen. Es habe mithin keine bleibende Arbeitsunfähigkeit vorgelegen. Subsidiär macht die Beschwerdeführerin geltend, die Berechnung der Krankheitstage sei falsch. Jene Tage, an welchen sie aufgrund ihres 80% Arbeitspensums nicht gearbeitet hätte sowie arbeitsfreie Tage dürften nicht berücksichtigt werden. Weiter argumentiert die Beschwerdeführerin, eine rückwirkende Kündigung sei unzulässig. Schliesslich rügt sie eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, des Grundsatzes von Treu und Glauben sowie eine Verletzung des Willkürverbots.

**C.** Der Staatsrat hinterlegte am 26. November 2019 die Akten und verzichtete auf eine Stellungnahme. Er beantragte gestützt auf den angefochtenen Entscheid die Abweisung der Beschwerde (S. 361). Das Departement für Volkswirtschaft und Bildung reichte keine Stellungnahme ein. Die Beschwerdeführerin hielt mit Stellungnahme vom 17. Dezember

2019 an ihren Ausführungen fest und beantragte zur Bezifferung der Rechtsbegehren die Edition der Lohnzahlungen resp. des Auszugs des Lohnkontos (Buchung) (S. 371).

Weitere Sachverhaltsdarstellungen, Parteibehauptungen sowie Begründungen sind, soweit rechtlich von Bedeutung, in den nachfolgenden Erwägungen aufgeführt.

### **Erwägungen**

1. Es sind die Bestimmungen des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege anwendbar (Art. 67a Abs. 4 kGPers). Der angefochtene Entscheid des Staatsrats 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, die mangels Ausschlusses in den Art. 74 bis Art. 77 VVRG der Verwaltungsgerichtsbeschwerde unterliegt (vgl. auch Art. 67a Abs. 1 kGPers). Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin des angefochtenen Staatsratsentscheids durch diesen berührt, zumal er die Beendigung ihres Dienstverhältnisses bestätigte, und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Änderung oder Aufhebung, so dass 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).

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. Die Beschwerdeführerin beantragt den Beizug der Vorakten und ihres Personaldossiers, ihre Befragung sowie die Einvernahme von D \_\_\_\_\_ und die Edition der Lohnbelege / Lohnkonto / Buchhaltungskonto.

3.1 Das Recht, Beweise zu beantragen, ist ein Teilgehalt des rechtlichen Gehörs und die Parteien haben das Recht, die Abnahme relevanter Beweise zu verlangen (BGE 144 I 11 E. 5.3; 140 I 99 E. 3.4; 137 III 324 E. 3.2.2). 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 136 I 229 E. 5.3; 134 I 140 E. 5.3; 131 I 153 E. 3; ZWR 2009 S. 46 E. 3b; Alfred Kölz/Isabelle Häner/Martin Bertschi, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 3. A., 2013, N. 153 und N. 537). Dies trifft u.a. zu, wenn eine Beweisführung über einen nicht rechtlich relevanten Sachverhalt verlangt wird (Art. 80 Abs. 1 lit. d, 56 und 17 Abs. 2 VVRG; Urteil des Bundesgerichts 1A.87/2006 vom 12. September 2006 E. 2.2; BGE 131 I 153 E. 3; 130 II 425 E. 2.1). Führen die von Amtes wegen vorzunehmenden Abklärungen die Verwaltung oder den Richter 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 145 I 167 E. 4.1; 136 I 229 E. 5.3; 131 I 153 E. 3; 130 II 425 E. 2.1; Alfred Kölz/Isabelle Häner/Martin Bertschi, a.a.O., N. 153, 154 und 537).

**3.2** Das Kantonsgericht hat die von der Beschwerdeführerin eingereichten Belege zu den Akten genommen. Der Staatsrat hat die Vorakten inkl. Personaldossier hinterlegt. Die Beschwerdeführerin konnte sich in ihren Rechtschriften ausführlich äussern. Eine Einvernahme würde diesbezüglich keine neuen Erkenntnisse bringen. Ebenso wenig die Befragung des Adjunkten, zumal vorliegend die Kündigung gestützt auf Art. 59 kGPers zu beurteilen ist, und die Frage des Mobblings und der Differenzen zwischen der Beschwerdeführerin und dem Hausabwart nicht Verfahrensgegenstand sind. Die Berechnung der Krankheitstage und die Anwendbarkeit von Art. 59 kGPers sind Rechtsfragen. Die Edition der Lohnbelege ist nicht notwendig, da diese für den vorliegenden Fall nicht rechtserheblich sind. Die Akten genügen, wie die nachfolgenden Erwägungen zeigen, zur Beurteilung der rechtserheblichen Fragen. Das urteilende Gericht nimmt unter Berücksichtigung der vorliegenden Umstände in antizipierter Beweiswürdigung an, weitere Beweismittel würden nichts an der zu beurteilenden Sach- und Rechtslage ändern. Deshalb wird auf zusätzliche Beweisabnahmen - insbesondere Einvernahmen und die Edition der Lohnbelege - verzichtet.

**4.** Bevor auf die sich stellenden materiellen Fragen einzugehen ist, ist die Rüge der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör zu prüfen.

**4.1** Aus dem in Art. 29 Abs. 2 BV garantierten verfassungsrechtlichen Anspruch auf rechtliches Gehör fliesst unter anderem die Verpflichtung der Behörde, die Vorbringen

der Betroffenen tatsächlich zu hören, ernsthaft zu prüfen, in ihrer Entscheidungsfindung angemessen zu berücksichtigen und ihren Entscheid zu begründen. Dabei ist es nicht erforderlich, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinne müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (BGE 136 I 229 E. 5.2 mit Hinweisen).

**4.2** Die Beschwerdeführerin macht geltend, sie habe im Rahmen des Verfahrens vor dem Staatsrat dargelegt, weshalb Art. 59 KGPers nicht anwendbar sei. Hierzu habe sich der Staatsrat in seinem Entscheid nicht geäußert und sei ohne Auslegung der Gesetzesbestimmung sowie ohne Beachtung der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen und Einwände der Beschwerdeführerin davon ausgegangen, dass Art. 59 KGPers in allen Fällen von Arbeitsunfähigkeit anwendbar sei. Mangels Begründung im Entscheid sei ihr rechtliches Gehör verletzt worden.

**4.3** Der Staatsrat geht in seinem Entscheid entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin von einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit aus. Er begründet dies mit den aktenkundigen Arbeitsunfähigkeitszeugnissen, dem Bericht des Vertrauensarztes und der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin keine Leistung bei der A \_\_\_\_\_ erbringen konnte. Ob diese Überlegungen rechtlich zutreffend sind, ist nicht im formellen Zusammenhang zu prüfen. Sie sind materieller Natur, worauf nachfolgend einzugehen sein wird. Auf die Argumentation der Beschwerdeführerin hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen und der Auslegung des Art. 59 KGPers ging der Staatsrat in seinem Entscheid nicht ein. Der Staatsrat nahm jedoch auf das Vorbringen betreffend die Anwendbarkeit von Art. 59 KGPers Bezug und hat kurz seine Überlegungen genannt. Die Beschwerdeführerin war schliesslich in der Lage, die Tragweite des Entscheids zu erkennen und diesen beim Kantonsgericht anzufechten. Damit hat die Beschwerdeinstanz ihrer Begründungspflicht Genüge getan, zumal sie sich nicht mit jedem einzelnen Vorbringen auseinandersetzen muss.

**5.** Die Beschwerdeführerin macht geltend, ihr sei mit Entscheid von Ende April 2018 rückwirkend auf den 26. Dezember 2017 gekündigt worden. Eine rückwirkende Kündigung sei nicht zulässig. Das Arbeitsverhältnis ende frühestens mit Empfang der Kündigung, was in casu der 2. Mai 2018 gewesen sei. Es ist daher zunächst zu prüfen, ob

eine rückwirkende Kündigung möglich ist, respektive wann und auf welchen Zeitpunkt hin das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde.

**5.1** Gemäss Art. 59 kGPers endet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch mit dem Ende des Besoldungsanspruchs im Sinne von Art. 12 Abs. 2 des Gesetzes betreffend die Besoldung der Angestellten des Staates Wallis vom 12. November 1982 (Besoldungsgesetz; SGS/VS 172.4). Es bedarf einer entsprechenden Kündigung der zuständigen Behörde.

**5.2** Das Departement für Volkswirtschaft und Bildung (DVB) argumentierte vor dem Staatsrat, eine Kündigung nach Art. 59 kGPers könne immer nur rückwirkend erfolgen, da die betroffene Person zunächst die 405 Tage krank gewesen sein müsse, bevor eine Kündigung auf der Grundlage dieser Bestimmung in Frage komme.

**5.3** Bei bleibender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall kündigt die zuständige Behörde die Anstellung auf das Datum, welches dem Erlöschen des Gehaltsanspruchs entspricht (Art. 59 Abs. 1 kGPers). Dem Wortlaut kann einzig entnommen werden, dass das Arbeitsverhältnis auf das Datum des Endes des Besoldungsanspruchs hin zu kündigen ist. Nicht entnommen werden kann der Bestimmung jedoch, ob allenfalls eine Kündigungsfrist einzuhalten ist oder ob die Kündigung auch rückwirkend erfolgen kann.

**5.3.1** Es war der Wille des Gesetzgebers, dem Angestellten mit einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit das Recht zu gewähren, seinen Lohn länger zu erhalten, als ein Arbeitnehmer, der unabhängig von seinem Gesundheitszustand nicht mehr die Leistungen erbringt, die von ihm berechtigterweise erwartet werden kann (Art. 58 kGPers). Die Folge dieser Erweiterung der Rechte eines Arbeitnehmers, der bleibend arbeitsunfähig ist, ist die Verpflichtung des Arbeitgebers, ihn bis zum Ende der in Art. 12 Abs. 2 des Besoldungsgesetzes vorgesehenen Frist zu entlohnen, und seine Verpflichtung, die Kündigungsfrist so zu berechnen, dass der Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt entlohnt wird (Art. 59 Abs. 1 kGPers; Urteil des Kantonsgerichts A1 11 228/255 vom 12. April 2012 E. N). Mithin soll der Arbeitgeber bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses Lohn erhalten. Dies entspricht auch Art. 18 Besoldungsgesetz, der festhält, dass der Anspruch auf Besoldung mit dem Tag des Dienstantritts beginnt und mit dem Tag der Auflösung des Dienstverhältnisses endet.

**5.3.2** Das Eintreten des Falls von Art. 59 kGPers ist durchaus voraussehbar. Der Kanton Wallis konnte die Kündigung beispielsweise auch in anderen Fällen vor Eintreten der

13.5 Monate resp. 15 Monate auf dieses Datum hin aussprechen (vgl. Urteile des Kantonsgerichts A1 14 299 vom 9. September 2015; A1 11 255/228 vom 12. April 2012). Im Urteil A1 11 255/228 (bestätigt im Urteil des Bundesgerichts 8C\_428/2012 vom 14. November 2012) hielt das Kantonsgericht fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsunfähigkeit zwölf Monate gedauert hat, und für die er seinen vollen Lohn erhalten hat, mit einer Frist von drei Monaten kündigen kann, weil er das Recht des Arbeitnehmers auf die Hälfte des Lohns während drei weiteren Monaten (Art. 12 Abs. 2 Besoldungsgesetz) nicht beeinträchtigt, sollte sich seine Gesundheit nicht bessern.

**5.3.3** Kündigungsfristen haben insbesondere den Zweck, sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer eine gewisse Sicherheit zu verschaffen und es ihnen zu ermöglichen, ihre Situation nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu planen. Sei es, indem eine neue Anstellung gesucht wird oder der Angestellte sich bei der Arbeitslosenkasse, der Pensionskasse oder der IV meldet. Der Arbeitgeber kann die Zeit nutzen, einen neuen Arbeitnehmer zu suchen. Eine rückwirkende Kündigung würde den Arbeitnehmer für einen unbestimmten Zeitraum im Ungewissen lassen, ob das Arbeitsverhältnis nun beendet ist und wenn ja, auf welches Datum hin. Zudem ist zu berücksichtigen, dass beispielsweise eine rückwirkende Meldung der Arbeitslosigkeit für den Arbeitnehmer nicht möglich ist (Art. 17 Abs. 2 AIVG). Wird eine Kündigung rückwirkend ausgesprochen, geht dem Arbeitnehmer mithin die Möglichkeit verloren, für diesen Zeitraum Arbeitslosengelder zu beantragen.

**5.3.4** Nach dem soeben Ausgeführten ist festzuhalten, dass das Ende des Arbeitsverhältnisses mit dem Ende des Besoldungsanspruchs nach Art. 12 Abs. 2 Besoldungsgesetz zusammenfallen soll. Dies befreit den Arbeitgeber jedoch nicht davon, die Kündigung frühzeitig, das heisst in jedem Fall vor dem Datum des Endes des Besoldungsanspruchs, auszusprechen. Eine rückwirkende Kündigung ist nicht möglich.

**5.4** Art. 18 Besoldungsgesetz ist eine allgemeine Regel, die den Arbeitgeber von der Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitslohns ab "dem Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses" befreit, ohne ihn von der Berechnung der an diesem Tag ablaufenden Kündigungsfrist zu befreien, wobei die zum Schutz des Arbeitnehmers bestimmten Normen, insbesondere Art. 59 Abs. 1 KGPers und Art. 12 Abs. 2 Besoldungsgesetz zu berücksichtigen sind (vgl. Urteil des Kantonsgericht A1 11 228/255 vom 12. April 2012 E. N). Indem das Ende des Arbeitsverhältnisses mit dem Ende des Besoldungsanspruchs zusammenfallen soll, wird sichergestellt, dass der Arbeitnehmer bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses Lohn erhält.

**5.5** Die Beschwerdeführerin ging davon aus, auch nach dem Dezember 2017 noch Lohn zu erhalten. Mit Schreiben vom 28. Februar 2018 (S. 203) und vom 20. März 2018 (S. 207) verlangte sie bei der Dienststelle für Unterrichtswesen unter anderem den Lohn für die Monate Januar und Februar 2018. In casu wurde der Beschwerdeführerin jedoch erst mit Entscheid vom 30. April 2018 gekündigt, welcher ihr am 2. Mai 2018 eröffnet wurde. Da, wie hiervor festgestellt wurde, eine rückwirkende Kündigung nicht möglich ist, endete das Arbeitsverhältnis vorliegend im Zeitpunkt der Eröffnung der Kündigungsverfügung, mithin per 2. Mai 2018. Es ist überdies aktenkundig, dass die Beschwerdeführerin der Dienststelle mit Schreiben vom 20. März 2018 ihre Arbeitsfähigkeit mitgeteilt hat. Erstellt ist weiter, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeit in der A \_\_\_\_\_ nach dem 3. November 2016 nicht mehr aufgenommen hat. Der Lohn ist nach Art. 18 Besoldungsgesetz bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses geschuldet, vorliegend daher bis zum 2. Mai 2018.

**6.** Es ist die Anwendbarkeit von Art. 59 kGPers im vorliegenden Fall zu prüfen. Die Beschwerdeführerin bringt vor, Art. 59 kGPers sei in ihrem Fall nicht anwendbar, da keine bleibende Arbeitsunfähigkeit vorliege. Die Auslegung der Bestimmung führe zum Ergebnis, dass Art. 59 kGPers nur dann zur Anwendung gelange, wenn der Staatsangestellte Anspruch auf Rentenleistungen der eidgenössischen Invalidenversicherung und/oder der beruflichen Vorsorgekasse habe und in diesem Sinne bleibend arbeitsunfähig sei.

**6.1** 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 (Urteile des Kantonsgerichts A1 17 167 vom 13. Oktober 2017 S. 5; A1 17 189 vom 4. Juli 2018 E. 5.4; A1 14 299 vom 9. September 2015 E. 6). Auf den Grad der Arbeitsunfähigkeit kommt es nicht an und Art. 59 kGPers gelangt auch zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer weniger als 100% arbeitsunfähig ist (Urteil des Kantonsgerichts A1 14 299 vom 9. September 2015 E. 4.5). Es ist zudem unerheblich, welche Art von Krankheit oder Unfall zur bleibenden Arbeitsunfähigkeit geführt hat oder was der Grund dafür war (Urteil des Kantonsgerichts A1 17 189 vom 4. Juli 2018 E. 5.2.2).

Die Besoldung bei Krankheit richtet sich nach Art. 12 Besoldungsgesetz. Gemäss dessen Abs. 2 tritt für den Angestellten, der seit wenigstens drei Jahren im Dienste steht, 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 jeder Besoldungsanspruch. Nach Ablauf der genannten Lohnleistung kommen die einschlägigen Bestimmungen der Vorsorgekasse zur Anwendung (Art. 12 Abs. 4 Besoldungsgesetz).

**6.2** Der Nachweis der Arbeitsunfähigkeit muss durch medizinische Unterlagen erbracht werden, die den insbesondere im Sozialversicherungsrecht geltenden Glaubwürdigkeitsstandards genügen (Urteil des Kantonsgerichts A1 16 227 vom 2. Februar 2017). Gemäss hinterlegten Arbeitszeugnissen war die Beschwerdeführerin wie folgt arbeitsunfähig:

Von	Bis	AUF		Seite
28. April 2016	6. Mai 2016	100%		93
29. Juli 2016	12. August 2016	100%		92
12. Oktober 2016	17. Oktober 2016	100%		86
18. Oktober 2016	22. Oktober 2016	100%		86
3. November 2016	11. Dezember 2016	100%		85
3. November 2016	31. Dezember 2016	100%		84
1. Januar 2017	31. Januar 2017	100%		83
1. Februar 2017	17. Februar 2017	100%		82
17. Februar 2017	28. Februar 2017	100%		81
1. März 2017	31. März 2017	100%		80
1. April 2017	20. April 2017	100%		79
21. April 2017	8. Mai 2017	100%		78
5. Mai 2017	31. Mai 2017	100%		77
1. Juni 2017	30. Juni 2017	80%		76
1. Juli 2017	31. Juli 2017	70%		75
1. August 2017	20. August 2017	70%		74
21. August 2017	31. August 2017	70%		73
1. September 2017	30. September 2017	70%		72
1. Oktober 2017	31. Oktober 2017	70%		71
1. November 2017	30. November 2017	100%		70

Auf Nachfrage des Kantonsgerichts reichte der Staatsrat resp. die Dienststelle für Unterrichtswesen noch zwei weitere Arbeitsunfähigkeitszeugnisse nach (S. 377 f.). Diese bescheinigen der Beschwerdeführerin eine 100% Arbeitsunfähigkeit für die Monate Dezember 2017 und Januar 2018. Die Arbeitnehmerin war mithin vom 3. November 2016 bis zum 31. Januar 2018, und damit rund 15 Monaten am Stück, arbeitsunfähig.

Gemäss Schreiben der Beschwerdeführerin vom 20. März 2018 war diese "ab dem Februar 2018" nicht mehr arbeitsunfähig (S. 207). Dies deckt sich auch mit den Arztzeugnissen, die eine Arbeitsunfähigkeit einzig bis Ende Januar 2018 belegen. Es ist daher festzuhalten, dass die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Kündigung Ende April 2018 resp. per 2. Mai 2018 bereits seit mehreren Wochen nicht mehr arbeitsunfähig war. Die Beschwerdeführerin hat nach Ablauf der 13.5 Monate Gehaltsanspruch ihre Arbeitsfähigkeit im Februar 2018 wiedererlangt und dies der Dienststelle im März 2018 mitgeteilt. Es kann vorliegend offen bleiben, ob eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit, wie sie wohl in casu bis Ende Januar 2018 vorlag, als bleibende Arbeitsunfähigkeit im Sinne von Art. 59 kGPers zu qualifizieren ist, zumal die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Kündigung gerade nicht arbeitsunfähig war. Die Kündigung Ende April durfte mithin nicht gestützt auf Art. 59 kGPers aufgrund einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit erfolgen. Die zuständige Behörde hätte nach dem Wiedererlangen der Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin eine Kündigung gestützt auf die übrigen Bestimmungen (Art. 58 und 62 kGPers) prüfen müssen, wenn sie eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses beabsichtigte.

**6.3** 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 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. 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]).

**6.4** Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen. Die Beschwerdeführerin hat einen Anspruch auf Lohn bis zum 2. Mai 2018 und auf eine Entschädigung im Sinne von Art. 66 Abs. 2 kGPers, welche vom Staatsrat festzulegen ist.

**7.** 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 amtlichen 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.** Die Beschwerdeinstanz gewährt der ganz oder teilweise obsiegenden Partei, abgesehen von hier nicht interessierenden Ausnahmen, auf Begehren die Rückerstattung der notwendigen Kosten, die ihr entstanden sind (Art. 91 Abs. 1 VVRG).

**8.1** 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). Die Parteientschädigung ist global festzusetzen und umfasst die Entschädigung an die berechnete Partei sowie die Kosten des Rechtsbeistands (Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes betreffend den Tarif der Kosten und Entschädigungen vor Gerichts- oder Verwaltungsbehörden vom 11. Februar 2009 [GTar; SGS/VS 173.8]). Die Kosten des Rechtsbeistands umfassen das Honorar, welches für das Verfahren bei einer Verwaltungsbeschwerde zwischen Fr. 550.-- bis Fr. 8 800.-- und im Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahren zwischen Fr. 1 100.-- und Fr. 11 000.-- festgelegt wird (Art. 39 GTar), wobei die Natur und Bedeutung des Falls, die Schwierigkeit, der Umfang, die vom Rechtsbeistand nützlich aufgewandte Zeit und die finanzielle Situation der Partei berücksichtigt wird (Art. 27 Abs. 1 GTar), sowie weitere Auslagen (Art. 4 Abs. 3 GTar).

**8.2** Der Rechtsbeistand beantragt eine Parteientschädigung für das Verfahren vor dem Staatsrat sowie das Beschwerdeverfahren vor Kantonsgericht. Im vorinstanzlichen Verfahren fand ein doppelter Schriftenwechsel statt. Im Beschwerdeverfahren hat der Rechtsbeistand eine Beschwerde von 25 Seiten eingereicht. Der Staatsrat und das Departement haben auf eine Stellungnahme verzichtet, sodass es keine zweiten Schriftenwechsel gab und der Rechtsbeistand mit einem weiteren Schreiben lediglich einen Beweisantrag wiederholte und an den bereits gestellten Rechtsbegehren festhielt. Unter Berücksichtigung der für die Festsetzung der Entschädigung geltenden Regeln sowie des notwendigen und der Schwierigkeit der Streitsache angemessenen Aufwandes wird die Entschädigung für das vorinstanzliche Verfahren und das Beschwerdeverfahren vor Kantonsgericht auf insgesamt Fr. 3 400.-- (inkl. MwSt. und Auslagen) festgelegt (Art. 91 Abs. 2 VVRG) und geht zu Lasten des Staats Wallis.

**Demnach erkennt das Kantonsgericht:**

1. Die Beschwerde wird gutgeheissen.
2. Der Kanton Wallis schuldet der Beschwerdeführerin Lohn bis zum 2. Mai 2018.
3. Der Staatsrat hat eine Entschädigung für die rechtlich unbegründete Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin gemäss Art. 66 Abs. 2 kGPers festzulegen.
4. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
5. Der Beschwerdeführerin wird zu Lasten des Staats Wallis für das Verfahren vor dem Staatsrat und dem Kantonsgericht eine Parteientschädigung von Fr. 3 400 zugesprochen.
6. Das Urteil wird der Beschwerdeführerin und dem Staatsrat des Kantons Wallis schriftlich mitgeteilt.

Sitten, 5. Juni 2020