

A1 14 299

URTEIL VOM 9. SEPTEMBER 2015

**Kantonsgericht Wallis
Öffentlichrechtliche Abteilung**

Es wirken mit: Thomas Brunner, Präsident, Jean-Bernard Fournier und Christophe Joris, Richter, sowie Carmen Summermatter, Gerichtsschreiberin ad hoc,

in Sachen

X _____, vertreten durch Rechtsanwalt M _____

gegen

STAATSRAT DES KANTONS WALIS, Regierungsgebäude

(Beamtenrecht)

Verwaltungsgerichtsbeschwerde gegen den Entscheid vom 15. Oktober 2014.

Sachverhalt

A. Am 7. Dezember 2011 wurde X_____ (fortan Beschwerdeführer) vom Staatsrat befördert. Dieses Amt trat der Beschwerdeführer am 1. Januar 2012 an. Am 12. Februar 2012 wurde beim Beschwerdeführer die Krankheit M. diagnostiziert. Am Arbeitsplatz von X_____ kam es zu vermehrt auftretenden Differenzen und Unstimmigkeiten unter den Mitarbeitern, nachdem der Beschwerdeführer in seiner Funktion im Sommer 2012 Weisungen an die Angestellten erliess. In der Folge kam es zur Kündigung eines Mitarbeiters und anschliessend wurden bezüglich des Arbeitsklimas verschiedene Sitzungen mit den Beteiligten sowie dem Delegierten und einem Arbeitspsychologen abgehalten. Mit E-Mail vom 17. April 2013 an die Departementsvorsteherin und den Delegierten übermittelte der Beschwerdeführer ein Arztzeugnis, welches ihm für den Zeitraum vom 16. April 2013 bis zum 1. Mai 2013 eine Arbeitsunfähigkeit von 100 % attestierte. Ein weiteres Arztzeugnis, geltend für den 1. Mai 2013 bis zum 31. Mai 2013, reichte der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 2. Mai 2013 ein. Mit Entscheid vom 22. Mai 2013 verfügte der Staatsrat die ordentliche Kündigung des Dienstverhältnisses des Beschwerdeführers auf den 31. August 2013. Dagegen erhob der Beschwerdeführer am 3. Juni 2013 Verwaltungsgerichtsbeschwerde bei der öffentlichrechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts. Mit Urteil des Kantonsgerichts A1 13 279 vom 12. Juli 2013 wurde die Verwaltungsgerichtsbeschwerde des Beschwerdeführers gutgeheissen mit der Begründung, der Grundsatz, dass eine Anstellung des Arbeitnehmers durch einen neuen Arbeitgeber auf den Zeitpunkt der ordentlichen Kündigungsfrist im Hinblick auf die Ungewissheit über Fortdauer und Ausmass der Arbeitsunfähigkeit höchst unwahrscheinlich erscheint, nicht nur im Bundesprivatrecht, sondern auch im öffentlichen Dienstrecht gelte. Deshalb dürfe dem Angestellten im öffentlichen Dienstrecht während seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht gekündigt werden.

B. In der Folge reichte der Beschwerdeführer weitere Arztzeugnisse ein, die ihm jeweils eine Arbeitsunfähigkeit zwischen 40 % bis 70 % attestierten. In der Zwischenzeit bot die Dienststelle für Personalmanagement dem Beschwerdeführer mehrere Stellenausschreibungen an, was jedoch zu keinem Erfolg führte, so dass keine adäquate Stelle für den Beschwerdeführer gefunden werden konnte. Am 15. Oktober 2014 erliess der Staatsrat folgende Verfügung:

„1. Es wird festgestellt, dass der Besoldungsanspruch von Herrn X_____, per 21. November 2014 endet und damit das Arbeitsverhältnis auf dieses Datum hin, infol-

ge dauerhafter Arbeitsunfähigkeit und gestützt auf Art. 59 Abs. 1 PersonalG im Umfang von 50 % beendet wird.

2. X_____ ist berechtigt, aus Gesundheitsgründen ab dem 21. November 2014 von seinem Recht auf die Leistungen der PKWAL Gebrauch zu machen.
3. X_____ wird aufgefordert, die nötigen Schritte bei der PKWAL für den Erhalt der Leistungen dieser Institution zu unternehmen. Es wird deutlich gemacht, dass die Gewährung von Leistungen in der ausschliesslichen Kompetenz der genannten Institution liegt.
4. Es wird festgestellt, dass im Umfang der verbleibenden Arbeitsfähigkeit von 50 % keine Wiedereingliederung möglich war. Gestützt auf Art. 66 Abs. 2 PersonalG wird das Arbeitsverhältnis (im Umfang von 50 %) mit X_____ daher unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist auf den 31. Januar 2015 gekündigt. Falls X_____ bis zum 1. Februar 2015 keine neue Beschäftigung gefunden hat, wird ihm eine Entschädigung in der Höhe von acht Monatslöhnen ausgerichtet.
5. Diese Entschädigung wird zwischen Februar und September 2015 monatlich ausbezahlt und unterliegt den Sozialabzügen, nicht jedoch den Abzügen der PKWAL. Im Falle einer neuen Beschäftigung wird die Entschädigung nur anteilmässig ausgerichtet bis zum Eintreten in die Funktion der neuen Beschäftigung. Der Arbeitnehmer ist im Falle einer neuen Beschäftigung dazu verpflichtet, dies bei der Sektion Gehälter der kantonalen Finanzverwaltung zu melden.
6. Das Departement für Gesundheit, Sozialwesen und Kultur ist, im Einverständnis mit der Dienststelle für Personalmanagement, unter Benachrichtigung dieser Dienststelle und der Finanzverwaltung, für die Notifizierung und die Festlegung der Anwendungsbestimmungen des vorliegenden Entscheids zuständig.“

Der Staatsrat begründete seinen Entscheid damit, dass der Gesundheitszustand des Beschwerdeführers eine Eingliederung in dessen angestammte Tätigkeit nicht zuliesse und stattdessen nach adäquaten Stellen mit weniger Verantwortung und einem geringeren Stresspotential Ausschau gehalten werden musste. Obwohl die Kantonsverwaltung grosse Anstrengungen unternommen habe, um eine geeignete Stelle für den Beschwerdeführer zu finden und diesen beruflich wieder einzugliedern, blieben die Versuche erfolglos, weil der Beschwerdeführer diverse Stellenangebote ablehnte. Im Sinne einer Übergangslösung habe sich der Beschwerdeführer zwar einverstanden erklärt, unter der Leitung des Delegierten Arbeiten von daheim aus zu erledigen, doch habe sich dies als ausserordentlich schwierig erwiesen. Insbesondere habe sich der Beschwerdeführer geweigert, Arbeiten auszuführen, welche ihm von einem direkten Mitarbeiter des Delegierten aufgetragen wurden. Schliesslich kam es soweit, dass der Beschwerdeführer jegliche Zusammenarbeit mit der Kantonsverwaltung verweigert und die Übergangslösung mit sofortiger Wirkung beendet habe. Gemäss den Arztzeugnissen wie auch dem IV-Rentengesuch des Beschwerdeführers sei erwiesen, dass der Beschwerdeführer zu 50 % dauerhaft arbeitsunfähig sei und deshalb gemäss Art. 59 des Gesetzes über das Personal des Staates Wallis vom 19. November 2010 (PersonalG; SGS/VS 172.2) eine Kündigung im Umfang von 50 % per 21. November 2014 erfolge. Der Staatsrat begründete weiter, dass gemäss Art. 66 Abs. 2 PersonalG bei

einer rechtlich unbegründeten Kündigung der Angestellte wieder in die Funktion eingegliedert werde, falls er selber und die Anstellungsbehörde diese Wiedereingliederung akzeptieren würden. Falls eine der Parteien die Wiedereingliederung verweigern würde, bestehe ein Anspruch auf eine Entschädigung. Der Staatsrat sei nicht dazu verpflichtet, dem Beschwerdeführer eine Stelle nach dessen Gutdünken zu schaffen. Der Beschwerdeführer habe nicht wieder in seine ehemalige Stelle eingesetzt werden können, da dies durch die ärztlich festgestellte verminderte Belastbarkeit nicht möglich gewesen wäre. Der Arbeitgeber sei bloss verpflichtet gewesen, ihm offene Stellen anzubieten, welche seiner verminderten Belastbarkeit entsprachen. Dieser Pflicht zur Abklärung der Wiedereingliederung sei der Arbeitgeber gehörig nachgekommen. Die Wiedereingliederung sei faktisch durch den Beschwerdeführer verweigert worden, da dieser alle ihm vorgeschlagenen Stellenangebote, die seinem Gesundheitszustand und seiner verminderten Belastbarkeit angepasst waren, ablehnte. Obwohl die Wiedereingliederung vor allem an der mangelnden Kooperation des Beschwerdeführers scheiterte, zeige sich der Staat dennoch ohne Eingeständnis eines Verschuldens oder Anerkennung einer Rechtspflicht kulant und stelle den Beschwerdeführer so, als wäre die Verweigerung der Wiedereingliederung vom Arbeitgeber ausgegangen, was gemäss Art. 66 Abs. 2 PersonalG eine höhere Entschädigung für den Beschwerdeführer zur Folge habe.

C. Gegen diesen Entscheid des Staatsrats vom 15. Oktober 2014 reichte der Beschwerdeführer am 17. November 2014 Verwaltungsgerichtsbeschwerde bei der öffentlichrechtlichen Abteilung des Walliser Kantonsgerichts mit folgenden Rechtsbegehren ein:

„A. Primär

1. Der Entscheid des Staatsrates vom 15.10.2014 ist aufzuheben.
2. Dem Beschwerdeführer ist eine angemessene Parteientschädigung zuzusprechen.
3. Der Staat Wallis bezahlt sämtliche Kosten von Verfahren und Entscheid.

B. Sekundär

1. Es sei festzustellen, dass die Kündigung vom 15.10.2014 widerrechtlich ist.
2. Herrn X _____ ist gestützt auf Art. 66 PersonalG eine Entschädigung in der Höhe eines vollen Jahreslohnes auszurichten und zwar auf Basis einer 100 % Anstellung. Diese Entschädigung ist mit einer einmaligen Zahlung zu leisten.
3. Es ist festzustellen, dass es sich bei dieser Entschädigung nicht um Lohn, sondern um eine Genugtuung, welche nicht den Sozialabzügen und der Einkommenssteuer unterliegen, handelt.
4. Es ist festzustellen, dass eine ganze bzw. anteilmässige Rückzahlung der Entschädigung auch bei einer neuen Anstellung nicht geschuldet ist. (vgl. Ziffer 5 des Entscheides)

5. Dem Beschwerdeführer ist eine angemessene Parteientschädigung zuzusprechen.
6. Der Staat Wallis bezahlt sämtliche Kosten von Verfahren und Entscheid.“

Der Beschwerdeführer rügt in seiner Beschwerde insbesondere, dass die Kündigung infolge der Verletzung des rechtlichen Gehörs ungültig sei. Der Staatsrat habe sich auf seinen damaligen Entscheid vom 22. Mai 2013 gestützt, der sich vor allem auf Aussagen eines damaligen Mitarbeiters und auf angebliche Mails von Mitarbeitern stützte, die sich beim Delegierten über den Beschwerdeführer beschwerten. Diese Aussagen seien ihm nie zur Kenntnis gebracht worden und er habe sich dazu nie äussern können. Des Weiteren macht der Beschwerdeführer geltend, dass das Vorgehen des Staatsrates nicht zulässig sei, indem dieser einen Teil des Arbeitsverhältnisses auf Grund von Art. 59 Abs. 1 PersonalG kündige und den anderen Teil auf Grund eines anderen Artikels. Darüberhinaus sei eine Kündigung auf Grund von Art. 59 Abs. 1 PersonalG nur bei einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit im Umfang von 100 % möglich und von einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit könne in seinem Falle nicht die Rede sein, womit Art. 59 Abs. 1 PersonalG im Anwendungsfalle gar nicht erfüllt wäre. Weiter führt der Beschwerdeführer aus, dass Art. 59 Abs. 2 PersonalG vorsehe, dass der Angestellte bei teilweiser Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit teilweise wieder anzustellen sei, sofern eine dem Anforderungsprofil des Angestellten entsprechende Stelle frei sei. Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, dass der andere Teil des Arbeitsverhältnisses nicht auf Grund von Art. 66 Abs. 2 PersonalG gekündigt werden dürfe. Selbst wenn Art. 66 PersonalG zur Anwendung käme, stehe die Wiedereingliederung im Vordergrund. Sowohl die Höhe der angebotenen Entschädigung (acht Monatsgehälter) wie auch die ratenweise Ausrichtung dieser Entschädigung und die mögliche Rückzahlung seien widerrechtlich. Es handle sich bei der auszurichtenden Entschädigung nicht um Lohn, sondern um eine Art Strafe und Genugtuung. Damit seien keine Sozialabzüge geschuldet und der Staat sei nicht berechtigt, solche in Abzug zu bringen. Ebenfalls sei die Entschädigung auf einmal und nicht in monatlichen Raten zu bezahlen.

D. Am 14. Januar 2015 reichte der Staatsrat eine Stellungnahme zur Verwaltungsgerichtsbeschwerde ein mit folgenden Rechtsbegehren:

- „1. Das Primärbegehren ist vollumfänglich abzuweisen.
2. Das Sekundärbegehren ist unter Vorbehalt der vorstehenden Ausführungen zum Auszahlungsmodus der Entschädigung ebenfalls abzuweisen.
3. Die Kosten von Verfahren und Entscheid sind dem Beschwerdeführer aufzuerlegen.“

Der Staatsrat verneinte in seiner Stellungnahme eine Verletzung des rechtlichen Gehörs. Eine Kündigung nach Art. 59 PersonalG sei nicht nur bei bleibender Arbeitsunfähigkeit zu 100 % möglich. Zudem sei nicht bestritten, dass der Beschwerdeführer zu 50 % bleibend arbeitsunfähig sei, nachdem er seit dem 16. April 2013, d.h. bis dato 21 Monate nachweislich zwischen 50 % und 100 % arbeitsunfähig gewesen sei, mit Ausnahme einer 40 %-igen Arbeitsunfähigkeit zwischen dem 15. April 2014 bis 15. Mai 2014. Des Weiteren führt der Staatsrat aus, dass keine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Wiedereingliederung gestützt auf Art. 66 Abs. 2 PersonalG bestehe. Was den Auszahlungsmodus der Entschädigung betreffe, erkläre sich der Staatsrat kulanterweise bereit, die Entschädigung von acht Monatslöhnen einmalig an den Beschwerdeführer auszubezahlen und auf den Abzug der Sozialabzüge zu verzichten.

E. Am 3. Februar 2015 reichte der Beschwerdeführer eine Replik zur Stellungnahme des Staatsrats vom 14. Januar 2015 ein, mit welcher er die Rechtsbegehren aufrechterhielt.

F. Der Staatsrat reichte am 4. März 2015 eine Duplik ein und hielt an den Rechtsbegehren gemäss seiner Stellungnahme vom 14. Januar 2015 vollumfänglich fest.

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

Erwägungen

1. Unter Vorbehalt anders lautender gesetzlicher Bestimmungen beurteilt das Kantonsgericht gemäss Art. 72 des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege vom 6. Oktober 1976 (VVRG; SGS/VS 172.6) Verwaltungsgerichtsbeschwerden gegen letztinstanzliche Verfügungen der Verwaltungsbehörden in Verwaltungssachen. Gemäss Art. 65 Abs. 2 PersonalG kann der Entscheid des Staats-

rats innert 30 Tagen ab Eröffnung mittels Verwaltungsgerichtsbeschwerde bei der öffentlichrechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts angefochten werden. Die Bestimmungen des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege sind anwendbar (Art. 65 Abs. 3 PersonalG). Der Beschwerdeführer ist durch die Verfügung, die sein Dienstverhältnis beendet, berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Änderung oder Aufhebung, so dass er 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 Verwaltungsgerichtsbeschwerde ist deshalb einzutreten (Art. 80 Abs. 1 lit. b und c i.V.m. Art. 46 und Art. 48 VVRG). Des Weiteren gilt es anzufügen, dass es sich vorliegend um eine vermögensrechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert über Fr. 15 000.-- handelt.

2. Der Beschwerdeführer beantragt als Beweismittel unter anderem Partei- und Zeugeneinvernahmen sowie der Miteinbezug des Dossiers A1 13 279. Dazu ist folgendes festzuhalten:

2.1 Das Recht, Beweise zu beantragen, ist ein Teilgehalt des rechtlichen Gehörs. Die Parteien haben daher das Recht, die Abnahme relevanter Beweise zu verlangen, wenn die Beweise die Entscheidung beeinflussen können (BGE 137 III 324 E. 3.2.2; 127 I 54 E. 2.b; 124 I 241 E. 2). Gemäss Art. 17 Abs. 2 VVRG sind die Parteien berechtigt am Beweisverfahren teilzunehmen und Beweismittel anzubieten. Diese werden jedoch nur berücksichtigt, soweit sie zur Abklärung des Sachverhalts geeignet erscheinen (Art. 80 Abs. 1 lit. d, Art. 56 und Art. 17 Abs. 2 VVRG). Das Beweisverfahren kann aber geschlossen und von einem beantragten Beweismittel insbesondere dann abgesehen werden, wenn der Sachverhalt, den eine Partei beweisen will, nicht rechtserheblich ist oder die Behörde auf Grund bereits abgenommener Beweise ihre Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür annehmen kann, diese werde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert (Alfred Kölz/Isabelle Häner/Martin Bertschi, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 3. A., Zürich 2013, N. 153 und N. 537).

2.2 Der Beschwerdeführer beantragt die Einvernahmen der Parteien und verschiedener Zeugen. Er will damit unter anderem beweisen, dass ihm kein Arbeitsversuch im angestammten Bereich gewährt wurde, wofür es keine sachlichen Gründe gäbe, obwohl er dies immer wieder verlangte und sich hierzu bereit erklärte. Des Weiteren will der Beschwerdeführer anhand von Zeugeneinvernahmen beweisen, dass er für die ihm angebotenen Stellen überqualifiziert gewesen wäre. Die Tatsache, dass der Beschwerdeführer mehrfach seine Arbeitskraft, insofern er denn arbeitsfähig war, angeboten hat, ist in den Akten bereits mehrfach belegt. Ebenfalls ist belegt, dass es zu

keinem Arbeitsversuch in der ehemaligen Funktion gekommen ist. Dass dies nicht erfolgte, begründet der Staatsrat damit, dass dies auf Grund des gesundheitlichen Zustands des Beschwerdeführers, wie es die verschiedenen Arztzeugnisse attestierten, nicht möglich war. Diesbezüglich ist es somit nicht notwendig, noch weitere Beweise abzunehmen über Tatsachen, die in den Akten bereits belegt sind. Ob der Beschwerdeführer für die ihm angebotenen Stellen überqualifiziert war und es sich bei diesen somit nicht um adäquate Stellen handelte, kann offengelassen werden, wie nachfolgend erläutert wird. Die Edition des Dossiers A1 13 279 erscheint dem Kantonsgericht nicht als notwendig, da dies für den vorliegenden Fall nicht rechtserheblich ist. Die Beweisangebote in Bezug auf die Partei- und Zeugeneinvernahmen sowie die Edition des Dossiers A1 13 279 sind somit abzuweisen.

3. Der Beschwerdeführer rügt, der Entscheid des Staatsrats vom 15. Oktober 2014 sei aufzuheben, da dieser Entscheid auf den früheren Entscheid des Staatsrats vom 22. Mai 2013 Bezug nehme. Der frühere Entscheid des Staatsrats vom 22. Mai 2013 stütze sich vor allem auf Aussagen eines damaligen Mitarbeiters und auf angebliche Mails von Mitarbeitern, welche sich beim Delegierten über den Beschwerdeführer beschwert hätten. Diese Aussagen seien dem Beschwerdeführer nie zur Kenntnis gebracht worden und er habe sich hierzu nie äussern können. Aus diesem Grund sei die die vom Staatsrat am 15. Oktober 2014 verfügte Kündigung infolge Verletzung des rechtlichen Gehörs ungültig und aufzuheben.

3.1 Der Betroffene kann sich nur dann wirksam zur Sache äussern und geeignete Beweise führen oder bezeichnen, wenn ihm die Möglichkeit eingeräumt wird, die Unterlagen einzusehen, auf welche sich die Behörde bei ihrer Verfügung stützt. Aus Inhalt und Funktion des Akteneinsichtsrechts als Teilgehalt des rechtlichen Gehörs folgt nach der Rechtsprechung, dass grundsätzlich sämtliche beweisrelevante Akten den Beteiligten gezeigt werden müssen, sofern in der sie unmittelbar betreffenden Verfügung darauf abgestellt wird. Das Akteneinsichtsrecht bezieht sich auf alle verfahrensbezogenen Akten, die geeignet sind, Grundlage des Entscheids zu bilden (vgl. René Rhinow, Öffentliches Prozessrecht, 3. A., Basel 2014, N. 331 und N. 333; BGE 132 V 387 E. 3.1 f.).

3.2 Dem Staatsrat ist insoweit beizupflichten, dass eine Verletzung des rechtlichen Gehörs nur dann besteht, wenn Akten den Beteiligten nicht gezeigt worden sind, auf die in der betreffenden Verfügung abgestellt wird. Hierbei bezieht sich das Akteneinsichtsrecht aber nur auf die verfahrensbezogenen Akten. Im vorliegenden Fall war für die Kündigung aber nicht Art. 58 PersonalG relevant, wie bei der ersten Kündigung

vom 22. Mai 2013, sondern einzig Art. 59 und Art. 66 PersonalG. Es ist dem Kantonsgericht nicht ersichtlich, inwiefern sich der Staatsrat auf die vom Beschwerdeführer genannten Akten beim Erlass der hier angefochtenen Verfügung gestützt haben soll. Einzig aus dem Vermerk „eingesehen den Entscheid des Staatsrates vom 22. Mai 2013 mit welchem das Arbeitsverhältnis von X_____ gestützt auf Art. 58 GPSW per 31. August 2013 gekündigt wurde“, kann nicht automatisch abgeleitet werden, dass sich der Staatsrat in der vorliegend angefochtenen Verfügung wiederum auf gewisse Akten aus diesem Verfahren gestützt hat. An dieser Stelle muss erwähnt werden, dass es bereits vor diesem vorliegenden Verfahren ein strittiges Verfahren zwischen den hier beteiligten Parteien gegeben hat und dass es dem Verständnis diene, den Entscheid des Staatsrates vom 22. Mai 2013 noch einmal in Erinnerung zu rufen. Da sich die hier angefochtene Verfügung aber nicht auf die vom Beschwerdeführer genannten Aussagen und Akten stützt, kann auch keine Verletzung des Akteneinsichtsrechts und somit keine Verletzung des rechtlichen Gehörs vorliegen. Die Rüge des Beschwerdeführers zielt somit ins Leere und muss abgewiesen werden.

4.1 Der Beschwerdeführer führt an, dass der Staatsrat einen Teil des Arbeitsverhältnisses auf Grund von Art. 59 Abs. 1 PersonalG und den anderen Teil auf Grund eines anderen Artikels gekündigt habe. Dieses Vorgehen sei nicht zulässig, da der Anstellungsvertrag ein Ganzes sei. Eine Kündigung auf Grund von Art. 59 Abs. 1 PersonalG sei nur bei bleibender Arbeitsunfähigkeit im Umfang von 100 % möglich. Dies ergebe sich aus Art. 59 Abs. 2 PersonalG, wo es heisse „vorbehalten bleibt gegebenenfalls die allfällige gänzliche oder teilweise Wiederanstellung bei gänzlicher oder teilweiser Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit...“. Damit sei gesagt, dass auf Grund einer noch teilweise bestehenden Arbeitsfähigkeit nicht gestützt auf Art. 59 Abs. 1 PersonalG gekündigt werden dürfe. Da die Arbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers aber gemäss bisherigen Arztzeugnissen 50 % betrage, könne ihm auf Grund des Art. 59 PersonalG nicht gekündigt werden. Falls dieser Artikel zur Anwendung käme, sei die Hürde für die Anwendung hoch anzusetzen, wie dies das Kantonsgericht in seinem Urteil A1 13 279 vom 12. Juli 2013 festhalte. Es müsse somit der Grad der Arbeitsunfähigkeit verbindlich feststehen, was vorliegend keineswegs der Fall sei. Dass Art. 59 PersonalG nur bei bleibender Arbeitsunfähigkeit im Umfang von 100 % angewendet werden könne, ergebe sich auch aus den Weisungen vom 19. November 2011 zur Eingliederung von behinderten Personen und zur beruflichen Neuorientierung aus Gesundheitsgründen bei der Kantonsverwaltung, welche der Staat selber erlassen habe. Gemäss Ziffer 1 dieser Weisungen erachte der Staat Wallis als Arbeitgeber die Gesundheit seiner Mitarbeiter als grundlegend und möchte sie erhalten. Er fördere ausserdem den Verbleib

in der Arbeitswelt sowie die Eingliederung und die Wiedereingliederung in die Arbeitswelt. Weiter führt der Beschwerdeführer aus, dass Art. 59 Abs. 2 PersonalG vorsehe, dass der Angestellte bei teilweiser Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit teilweise wieder anzustellen sei, sofern eine dem Anforderungsprofil des Angestellten entsprechende Stelle frei sei. Bei der Anwendung von Art. 59 Abs. 2 PersonalG müsse der Staat zudem nach den Grundsätzen der Verhältnismässigkeit, der Subsidiarität, des Handelns nach Treu und Glauben und des Willkürverbots vorgehen, was er nicht getan habe. Der Beschwerdeführer arbeite seit xxx Jahren beim Staat, hätte noch am 20. November 2012 die besten Bewertungen erhalten, sei nun an M. erkrankt, habe zwei sich in Ausbildung befindende Kinder und werde infolge seiner spezialisierten Tätigkeit als bald xxx-Jähriger wohl kaum oder nur sehr schwer je eine neue Anstellung finden. Der Staat verletze die Grundsätze der Verhältnismässigkeit, der Subsidiarität, des Handelns nach Treu und Glauben und des Willkürverbots, wenn er sich auf Art. 59 Abs. 1 PersonalG berufe.

4.2 Der Staatsrat hingegen stellt sich auf den Standpunkt, eine Kündigung nach Art. 59 Abs. 1 PersonalG sei nicht nur bei bleibender Arbeitsunfähigkeit zu 100 % möglich. Der Gesetzgeber habe in Art. 59 Abs. 1 PersonalG klar geregelt, dass bei bleibender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall nach dem Erlöschen des Gehaltsanspruchs das Arbeitsverhältnis gekündigt werde. Die Kündigung erfolge logischerweise entsprechend dem Prozentsatz der Arbeitsunfähigkeit, während das Arbeitsverhältnis für den Teil der Arbeitsfähigkeit bestehen bleiben könne. Der Staatsrat bringt weiter vor, dass wenn eine teilweise Kündigung nach Art. 59 Abs. 1 PersonalG nicht möglich sei, auch eine teilweise Wiederanstellung nach Art. 59 Abs. 2 PersonalG nicht möglich sei. Der Beschwerdeführer gehe auch fehl, wenn er mit dem Verweis auf die Weisungen vom 29. November 2011 zur Eingliederung von behinderten Personen und zur beruflichen Neuorientierung aus Gesundheitsgründen bei der Kantonsverwaltung behauptete, diese Weisungen würden eine teilweise Kündigung bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit verbieten. Auch wenn einem Angestellten nach xxx Jahren Staatsdienst auf Grund teilweise bleibender Arbeitsunfähigkeit zu 50 % gekündigt werden müsse, verletze der Staat damit noch keineswegs die Grundsätze der Verhältnismässigkeit, der Subsidiarität, des Handelns nach Treu und Glauben und des Willkürverbots. Die maximale Lohnfortzahlungspflicht sei gesetzlich vorgeschrieben, woran sich auch die Anstellungsbehörde zu halten habe. Betreffend die Dauer der Arbeitsunfähigkeit könne im vorliegenden Fall auf die sachverhaltsmässigen Feststellungen und auf die Arztzeugnisse gemäss Belegen verwiesen werden. Es dürfe nicht bestritten werden, dass der Beschwerdeführer zu 50 % bleibend arbeitsunfähig sei, nachdem er seit

dem 16. April 2013, d.h. bis dato 21 Monate, nachweislich zwischen 50 % und 100 % arbeitsunfähig war, mit Ausnahme einer Arbeitsunfähigkeit im Umfang von 40 % vom 15. April 2014 bis 15. Mai 2014. Nachdem auch das letzte Arztzeugnis eine Arbeitsunfähigkeit im Umfang von 50 % attestierte, habe der Staatsrat nach 21 Monaten in guten Treuen von einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit von 50 % ausgehen können. Die Dauerhaftigkeit der Arbeitsunfähigkeit werde zudem auch dadurch untermauert, dass der Beschwerdeführer bei der IV ein entsprechendes Rentengesuch eingereicht habe. Der mittlerweile am 11. Februar 2015 ergangene Vorentscheid der kantonalen IV-Stelle Wallis ergebe zudem, dass der Beschwerdeführer seit dem 1. April 2014 auf Grund seiner Invalidität von 75 % einen Anspruch auf eine volle IV-Rente habe.

4.3 Der vorliegend relevante Art. 59 PersonalG, der die Überschrift „Kündigung einer unbefristeten Anstellung durch den Arbeitgeber bei bleibender Arbeitsunfähigkeit“ trägt, lautet wie folgt:

- „1. Bei bleibender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall kündigt die zuständige Behörde die Anstellung auf das Datum, welches dem Erlöschen des Gehaltsanspruchs entspricht.
2. Vorbehalten bleibt gegebenenfalls die allfällige gänzliche oder teilweise Wiederanstellung bei gänzlicher oder teilweiser Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, sofern eine dem Anforderungsprofil des Angestellten entsprechende Stelle frei ist.“

Im Zusammenhang mit Art. 59 PersonalG hat man sich Art. 12 des Gesetzes betreffend die Besoldung der Angestellten des Staates Wallis vom 12. November 1982 (BesG; SGS/VS 172.4) vor Augen zu halten, der besagt:

- „1. Jede krankheitsbedingte Abwesenheit des Angestellten ist durch eine Krankheitsmeldung (ab dem 3. Tag durch ein ärztliches Zeugnis) zu rechtfertigen.
2. Für den Angestellten, der seit wenigstens drei Jahren im Dienste steht, tritt die 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.
3. In allen anderen Fällen gelten folgende Vergütungen:
 - für das erste Jahr: vollständige Besoldung während sechs Monaten;
 - für das zweite Jahr: während acht Monaten;
 - für das dritte Jahr: während zwölf Monaten.
4. Nach Ablauf der in den Absätzen 2 und 3 gewährten Lohnleistungen kommen die einschlägigen Bestimmungen der Vorsorgekasse zur Anwendung.“

Weder in Art. 59 PersonalG noch in Art. 12 BesG ist ausdrücklich geregelt, ob Art. 59 PersonalG nur bei einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit im Umfang von 100 % zur Anwendung kommt oder ob ein geringerer Arbeitsunfähigkeitsgrad genügt. Gemäss Art. 6 Abs. 2 PersonalG sind die Bestimmungen des Obligationenrechts und die nicht zwingenden Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit vom 13. März 1964 bei ausdrücklichem Verweis oder einer Gesetzeslücke als ergänzendes kantonales öffentliches Recht analog anwendbar. Einen ausdrücklichen Verweis zu dieser Frage enthält das PersonalG nicht. Es ist folglich zu prüfen, ob eine Gesetzeslücke vorliegt. Gemäss Lehre und Rechtsprechung besteht eine Gesetzeslücke, wenn sich eine Regelung als unvollständig oder unrichtig erweist, weil sie jede Antwort auf die sich stellende Rechtsfrage schuldig bleibt oder eine Antwort gibt, die aber als sachlich unhaltbar angesehen werden muss. Hat der Gesetzgeber eine Rechtsfrage nicht übersehen, sondern stillschweigend - im negativen Sinn - mitentschieden (qualifiziertes Schweigen), bleibt kein Raum für richterliche Lückenfüllung. Eine echte Gesetzeslücke liegt nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts dann vor, wenn der Gesetzgeber etwas zu regeln unterlassen hat, was er hätte regeln sollen, und dem Gesetz diesbezüglich weder nach seinem Wortlaut noch nach dem durch Auslegung zu ermittelnden Inhalt eine Vorschrift entnommen werden kann. Kurz umschrieben, der Gesetzgeber muss die Rechtsfrage übersehen oder verkannt haben (vgl. BGE 139 II 404 E. 4.2; vgl. Pierre Tschannen/Ulrich Zimmerli/Markus Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. A., Bern 2014, § 25 N. 7).

4.4 Die erste Voraussetzung ist zweifelsohne erfüllt. Das Gesetz enthält keine Regelung betreffend des Grades der bleibenden Arbeitsunfähigkeit und ist in diesem Sinne unvollständig. Es ist des Weiteren auch kein Hinweis ersichtlich, dass es sich hierbei um ein qualifiziertes Schweigen handelt. Auch die dritte Voraussetzung ist erfüllt, da dem Gesetz die Antwort auf die Frage, zu welchem Grad jemand bleibend arbeitsunfähig sein muss, damit Art. 59 PersonalG zur Anwendung gelangt, weder nach seinem Wortlaut noch nach dem durch Auslegung zu ermittelnden Inhalt eine Vorschrift entnommen werden kann. Da folglich eine Gesetzeslücke vorhanden ist, kommt Art. 6 Abs. 2 PersonalG zur Anwendung und die Bestimmungen des Obligationenrechts sind als ergänzendes kantonales Recht analog anwendbar.

4.5 Art. 336c Abs. 1 lit. b des Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (OR; SR 220) sieht vor, dass der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen kann, während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder

durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen. Es wird grundsätzlich keine Mindestarbeitsunfähigkeit in Grad und Dauer vorausgesetzt (Frank Emmel, Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 2. A., Zürich 2012, Art. 336c OR N. 3). Es geht nicht um die Frage, ob der Arbeitnehmer völlig arbeitsunfähig ist, weil Art. 336c Abs. 1 lit. b OR auch eine teilweise Arbeitsunfähigkeit meint. Diese Bestimmung ist im Krankheitsfall nur dann nicht anwendbar, wenn sich die Beeinträchtigung der Gesundheit als so unbedeutend erweist, dass sie kein Hindernis darstellt, um eine neue Anstellung anzunehmen (vgl. BGE 128 III 212 E. 2.c [= Pra 2002 Nr. 153]; vgl. Frank Vischer/Roland M. Müller, Der Arbeitsvertrag, 4. A., Basel 2014, § 24 N. 126). Die Teilarbeitsunfähigkeit kann auch geringfügig sein. Doch ist sie der vollständigen Arbeitsunfähigkeit dem Sinne der Vorschrift nach nur dann gleichgestellt, wenn in Anbetracht des Ausmasses und der Dauer der Verhinderung ein künftiger Arbeitgeber den Betroffenen mit grosser Wahrscheinlichkeit nicht einstellen würde (Manfred Reh binder/ Jean-Fritz Stöckli, Berner Kommentar, Der Arbeitsvertrag, Bern 2014, Art. 336c N. 3). Die Kündigung kann folglich nach Ablauf der Sperrfrist erfolgen, auch wenn die Arbeitsunfähigkeit nicht 100 % beträgt. Wendet man nun gemäss Art. 6 Abs. 2 PersonalG diese Bestimmung analog auf das Personalgesetz an, bedeutet dies, dass Art. 59 PersonalG auch zur Anwendung kommt, wenn der Arbeitnehmer weniger als 100 % arbeitsunfähig ist, da es auf den Grad der Arbeitsunfähigkeit nicht ankommt. Die Rüge des Beschwerdeführers, der Staatsrat hätte nicht kündigen dürfen, da es einer Arbeitsunfähigkeit im Umfang von 100 % bedürfe, geht somit fehl. Zudem wird an dieser Stelle erwähnt, dass wie bereits oben dargelegt, nach einem Jahr und drei Monaten oder nach dreizehneinhalb Monaten jeder Besoldungsanspruch entfällt. Der Beschwerdeführer hat nicht vorgebracht, dass er während der in Art. 12 Abs. 2 BesG genannten dreizehneinhalb Monaten den Lohn nicht ausbezahlt erhalten hat. Der Staatsrat hat Art. 59 PersonalG somit zu Recht angewendet.

5.1 Der Beschwerdeführer macht geltend, die Voraussetzung der bleibenden Arbeitsunfähigkeit, welche die Anwendung von Art. 59 PersonalG verlange, sei nicht erfüllt. Er führt diesbezüglich aus, seine Arbeitsfähigkeit betrage derzeit gemäss den bisherigen Arbeitszeugnissen 50 %. Definitiv und verbindlich sei dies noch nicht abgeklärt. Er sei sicher in seinem bisherigen Tätigkeitsbereich sowie auch in anderen seinen Fähigkeiten und Kompetenzen entsprechenden Tätigkeiten im Rahmen seiner Arbeitsfähigkeit einsetzbar. Er habe immer wieder in diesem Rahmen arbeiten wollen, was der Staat wider Treu und Glauben nicht zugelassen habe. Von einer bleibenden (gemeint 100 %)

Arbeitsunfähigkeit, wie dies der Sinn des Art. 59 PersonalG sei, könne somit keine Rede sein. Es könne somit nicht auf Grund dieses Artikels gekündigt werden.

5.2 Wie der Staatsrat zu Recht vorbrachte, kann im vorliegenden Fall in guten Treuen von einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit im Umfang von 50 % ausgegangen werden. Gemäss den eigenen Angaben des Beschwerdeführers und den eingereichten Arztzeugnissen ist ersichtlich, dass der Beschwerdeführer seit dem 16. April 2013 ohne Unterbruch zu jeweils mindestens 50 % arbeitsunfähig war, abgesehen von der Zeitspanne zwischen dem 15. April 2014 bis zum 15. Mai 2014, in dem ihm eine Arbeitsunfähigkeit von 40 % attestiert wurde. Es kann folglich von einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit ausgegangen werden und der Art. 59 PersonalG wurde zu Recht angewendet. Wie bereits oben dargelegt, kommt es auf den Grad der Arbeitsunfähigkeit für die Anwendung von Art. 59 PersonalG nicht an.

6. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass Art. 59 Abs. 2 PersonalG vorsehe, dass der Angestellte bei teilweiser Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit teilweise wieder anzustellen sei, sofern eine dem Anforderungsprofil des Angestellten entsprechende Stelle frei sei. Art. 59 Abs. 2 PersonalG lautet wie folgt: „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.“ Wie sich aus den Worten „vorbehalten“, „gegebenfalls“, „allfällige“ und „sofern“ entnehmen lässt, verleiht Art. 59 Abs. 2 PersonalG dem Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Wiederanstellung. Der Beschwerdeführer kann daher für sich nicht ableiten, der Staat hätte ihm zwingend eine Stelle anbieten müssen. Der Staat hat dem Beschwerdeführer diverse Stellenangebote unterbreitet, und somit sein Mögliches getan. Art. 59 Abs. 2 PersonalG sieht ausdrücklich vor, dass eine Wiederanstellung nur dann vorbehalten ist, sofern eine entsprechende Stelle frei ist. Dies war in casu jedoch nicht der Fall und der Beschwerdeführer hat keinen weitergehenden Anspruch, wie er dies behauptet. Die Rüge des Beschwerdeführers, dass er zwingend Anspruch auf eine Wiederanstellung gehabt hätte, zielt somit ins Leere und muss abgewiesen werden.

7. Der Beschwerdeführer führt aus, das Vorgehen des Staatsrats sei nicht zulässig, indem dieser das Arbeitsverhältnis zu 50 % auf Grund von Art. 59 PersonalG auf den 21. November 2014 und zu 50 % auf Grund eines anderen Artikels auf den 31. Januar 2015 kündigte, da der Anstellungsvertrag ein Ganzes sei. Es muss folglich

geprüft werden, ob der Staatsrat zu Recht vorerst nur einen Teil und den anderen Teil auf einen späteren Zeitpunkt gekündigt hat.

7.1 Gemäss der Lehre und Rechtsprechung gilt betreffend Teilkündigung folgendes zu sagen: Besteht ein Vertrag aus verschiedenen, voneinander unabhängigen Teilen, so kann grundsätzlich jeder Teil selbständig beendet werden. Die Tätigkeit eines Arbeitnehmers für einen bestimmten Arbeitgeber ist indessen grundsätzlich als einheitliches Arbeitsverhältnis anzusehen. Die Möglichkeit einer Teilkündigung besteht daher nur, wenn dies vereinbart ist (Urteil des Bundesgerichts 4C.398/2001 E. 2.2.1; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich 2012, Art. 335 N. 3; Frank Vischer/Roland M. Müller, a.a.O., § 24 N. 12).

7.2 Im vorliegenden Fall war der Beschwerdeführer vom Kanton Wallis angestellt. Wie der Beschwerdeführer dies zu Recht vorbrachte, handelt es sich dabei um ein einheitliches Arbeitsverhältnis. Der Staatsrat bringt indessen auch nicht vor, dass im Anstellungsvertrag die Möglichkeit einer Teilkündigung vorgesehen gewesen wäre. Der Staatsrat hätte folglich nach dem oben Gesagten das ganze Arbeitsverhältnis als ein Ganzes im Umfang von 100 % auf den 21. November 2014 kündigen können und sollen. Vorbehalten wäre die Anwendung von Art. 59 Abs. 2 PersonalG gewesen, der eine Wiederanstellung unter gewissen Voraussetzungen vorsieht. Doch spricht man in Art. 59 Abs. 2 PersonalG von einer „Wiederanstellung“ und nicht von einer „Weiterbeschäftigung“ in dem Sinne, dass das Arbeitsverhältnis nur zum Teil gekündigt wird und zum anderen Teil weitergeführt wird. Wäre folglich nach dem Vorangesagten das ganze Arbeitsverhältnis gekündigt worden, hätte dem Beschwerdeführer auch keine Entschädigung nach Art. 66 Abs. 2 PersonalG zugestanden. Das Kantonsgericht darf aber gemäss Art. 79 Abs. 1 VVRG weder über die Begehren des Beschwerdeführers hinausgehen noch die angefochtene Verfügung zu dessen Nachteil ändern. Würde das Kantonsgericht nach dem Obgenannten vorgehen, so hätte es die angefochtene Verfügung dahingehend geändert, dass das gesamte Arbeitsverhältnis im Umfang von 100 % auf Grund des Art. 59 Abs. 1 PersonalG auf den 21. November 2014 gekündigt wird. In diesem Fall aber würde der Beschwerdeführer der vom Staatsrat in seinem Entscheid vom 15. Oktober 2014 zugesprochenen Entschädigung von 8 Monatsgehältern verlustig gehen, was für diesen in finanzieller Hinsicht Nachteile hätte. Es erübrigt sich diesbezüglich, weitergehende Ausführungen zu der Entschädigung und zu den Rügen betreffend die Entschädigung zu machen, da das Kantonsgericht ohnehin keine Entschädigung in einem solchen Fall zusprechen würde. Daraus folgernd würde der Entscheid des Kantonsgerichts zum Nachteil des Beschwerdeführers lauten, was gemäss Art. 79

Abs. 1 VVRG nicht zulässig ist und der Beschwerdeführer mit dem vorliegend angefochtenen Entscheid des Staatsrats besser gestellt ist. Was den Auszahlungsmodus der Entschädigung betrifft, hat der Staatsrat gemäss Eingabe vom 14. Januar 2015 erklärt, dass er sich kulanterweise bereit erkläre, die Entschädigung von acht Monatslöhnen einmalig an den Beschwerdeführer auszubezahlen und dass er auf den Abzug der Sozialabzüge verzichte. Dies hat der Beschwerdeführer stillschweigend zur Kenntnis genommen.

8. Auf Grund des Dargelegten ist die Verwaltungsgerichtsbeschwerde abzuweisen. Bei diesem Verfahrensausgang gilt der Beschwerdeführer als unterliegende Partei mit den entsprechenden Folgen für die Tragung der Kosten und für die Zusprechung einer Parteientschädigung.

8.1 Im Beschwerdeverfahren hat gemäss Art. 89 Abs. 1 VVRG in der Regel die unterliegende Partei die Kosten zu tragen. Ausnahmsweise können die Kosten ganz oder teilweise erlassen werden (Art. 89 Abs. 2 VVRG). Im vorliegenden Fall sind jedoch keine Hinweise ersichtlich, die es rechtfertigten, von der Regel abzuweichen, weshalb die Gerichtsgebühr vom Beschwerdeführer zu bezahlen ist. Gemäss Art. 3 des Gesetzes betreffend den Tarif der Kosten und Entschädigungen vor Gerichts- oder Verwaltungsbehörden vom 11. Februar 2009 (GTar; SGS/VS 173.8) setzen sich die Kosten aus den Auslagen der Entscheidbehörde sowie der Gerichtsgebühr zusammen. Die Gerichtsgebühr für Beschwerdeverfahren vor der öffentlichrechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts beträgt grundsätzlich zwischen Fr. 280.-- und Fr. 4 000.-- (Art. 25 GTar). Auf Grund der Bedeutung des Falles sowie seines Umfangs und Schwierigkeitsgrads wird die Gerichtsgebühr vorliegend auf Fr. 1 500.-- festgesetzt. Die Gerichtsgebühr wird mit dem vom Beschwerdeführer geleisteten Kostenvorschuss in der Höhe von Fr. 1 200.-- verrechnet, so dass ein Restbetrag von Fr. 300.-- vom Beschwerdeführer zu bezahlen ist.

8.2 Abgesehen von hier nicht interessierenden Ausnahmen, für die Art. 88 Abs. 5 VVRG anwendbar ist, gewährt die Beschwerdeinstanz 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- und Gemeindekasse auferlegt, soweit sie aus Billigkeitsgründen nicht der unterliegenden Partei auferlegt werden kann (Art. 91 Abs. 2 VVRG). Die Parteientschädigung umfasst die Entschädigung an die berechnigte Partei sowie ihre Anwaltskosten, die das Honorar umfassen, welches sich nach Art. 27 ff. VVRG

berechnet (Art. 4 VVRG). In der Regel darf den Behörden oder den mit öffentlichen Aufgaben betrauten Organisationen, welche obsiegen, keine Parteientschädigung zugesprochen werden (Art. 91 Abs. 3 VVRG).

erkennt:

1. Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde wird abgewiesen.
2. Die Gerichtsgebühr von Fr. 1 500.-- wird dem Beschwerdeführer auferlegt.
3. Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.
4. Dieser Entscheid wird dem Beschwerdeführer, sowie dem Staatsrat des Kantons Wallis schriftlich mitgeteilt.

Sitten, 9. September 2015