

# **VS\_GERICHTE A1 21 159 vom 1. Juli 2022**

VS Kantonsgericht, 2022-07-01, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs\\_gerichte\\_A1 21 159](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_A1_21_159)

FR: VS\_GERICHTE A1 21 159 du 1 juillet 2022

IT: VS\_GERICHTE A1 21 159 del 1 luglio 2022

## **Regeste**

Mit Urteil vom 01. Juli 2022 (8C\_79/2022)) wies das Bundesgericht eine gegen den vorliegenden Entscheid gerichtete Beschwerde ab. A1 21 159 URTEIL VOM 20. DEZEMBER 2021 Kantonsgericht Wallis Öffentlichrechtliche Abteilung Es wirken mit: Thomas Brunner, Präsident, Jean-Bernard Fournier, Richter und Frédéric Fellay, Ersatzrichter sowie Vanessa Brigger, Gerichtsschreiberin, in Sachen X \_\_\_\_\_, Beschwerdeführerin, vertreten durch Rechtsanwältin Graziella Walker Salzmann, gegen STAATSANWALTSCHAFT DES KANTONS WALLIS, Vorinstanz, (Beamtenrecht) Verwaltungsgerichtsbeschwerde gegen den Entscheid vom 17. Juni 2021.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

kGPers i.V.m. Art. 1 Abs. 4 des Reglements der Staatsanwaltschaft des Kantons Wallis vom 3. Januar 2011 (SGS/VS 173.101; fortan: RSta) der Verwaltungsgerichtsbeschwerde unterliegt (vgl. den Entscheid A2 21 55 des Kantonsgerichts vom 1. September 2021). Die Beschwerdeführerin ist als Adressatin des angefochtenen Entscheids, und als Staatsanwältin, die nicht wiederernannt wird, durch diesen berührt 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 sowie Art. 79a Abs. 1 lit. b VVRG).

### **E. 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.

### **E. 3**

Die Beschwerdeführerin beantragt als Beweismittel die von ihr eingereichten Belege, den Beizug des Personaldossiers und der Akten der Vorinstanz sowie die Befragung von Staatsanwalt B \_\_\_\_\_ und von C \_\_\_\_\_.

- 8 -

### **E. 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 146 IV 218 E. 3.1.1; 145 I 167 E. 4.1). Das Beweisverfahren kann nach der Rechtsprechung und der herrschenden Lehre geschlossen werden, ohne damit das rechtliche Gehör zu verletzen, wenn die entscheidende Instanz sich ihre Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür in vorweggenommener Beweiswürdigung annehmen kann, der rechtsrelevante Sachverhalt würde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert (BGE 144 V 361 E. 6.5; 136 I 229 E. 5.3; 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, Art. 56 und Art. 17 Abs. 2 VVRG; 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 144 V 361 E. 6.5; 136 I 229 E. 5.3; 131 I 153 E. 3; Alfred Kölz/Isabelle Häner/Martin Bertschi, a.a.O., N. 153, 154 und 537).

### **E. 3.2**

Das Kantonsgericht hat die von der Beschwerdeführerin eingereichten Dokumente zu den Akten genommen. Am 11. September 2021 hat das Büro der Staatsanwaltschaft das Personaldossier (Register 11 mit Beilagen in den Registern 2 bis 10) sowie die Verfahrensakten (Register 1) hinterlegt. Das Kantonsgericht hat die beantragte Zeugeneinvernahme mit Beweismittelverfügung vom 12. November 2021 abgewiesen, da weder aus der Verwaltungsgerichtsbeschwerde noch aus den weiteren Eingaben der Beschwerdeführerin hervorgegangen ist, zu welchen Tatsachenbehauptungen sich die bei den genannten Personen hätten äussern sollen und inwiefern diese Aussagen entscheiderelevant sein könnten. Die vorhandenen Akten enthalten mithin die entscheiderelevanten Sachverhaltselemente und 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 verzichtet.

### **E. 4**

Die Beschwerdeführerin macht eine Verletzung des rechtlichen Gehörs und von Verfahrensvorschriften geltend. Es liege ein besonders schwerwiegender Verstoss gegen - 9 - grundlegende Parteirechte vor, welcher die Nichtigkeit des angefochtenen Entscheids zur Folge habe.

#### **E. 4.1**

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichts sind fehlerhafte Verfügungen in der Regel nicht nichtig, sondern nur anfechtbar, und sie werden durch Nichtanfechtung rechtsgültig. Nichtigkeit, d.h. absolute Unwirksamkeit, einer Verfügung nimmt das Bundesgericht nur an, wenn sie mit einem tiefgreifenden und wesentlichen Mangel behaftet ist, wenn dieser schwerwiegende Mangel offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist und wenn zudem die Rechtssicherheit durch die Annahme der Nichtigkeit nicht ernsthaft

gefährdet wird. Inhaltliche Mängel haben nur in seltenen Ausnahmefällen die Nichtigkeit einer Verfügung zur Folge; erforderlich ist hierzu ein ausserordentlich schwerwiegender Mangel. Als Nichtigkeitsgründe fallen hauptsächlich funktionelle und sachliche Unzuständigkeit einer Behörde sowie schwerwiegende Verfahrensfehler in Betracht, z.B. der Umstand, dass der Betroffene keine Gelegenheit hatte, am Verfahren teilzunehmen. Die Nichtigkeit ist jederzeit und von sämtlichen staatlichen Instanzen von Amtes wegen zu beachten (vgl. statt vieler BGE 139 II 243 E. 11.2; 137 I 273 E. 3.1, je mit Hinweisen). Die Praxis nimmt nur bei ganz gewichtigen Verfahrensfehlern, die ohne weiteres erkennbar sind, Nichtigkeit an. Selbst die Verweigerung des rechtlichen Gehörs zieht nicht in jedem Falle Nichtigkeit nach sich (Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. A., 2016, N. 1111 und 1116).

#### **E. 4.2**

Der Anspruch auf rechtliches Gehör verlangt von der Behörde gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung, dass sie die Vorbringen der Betroffenen tatsächlich hört, ernsthaft prüft und in ihrer Entscheidungsfindung angemessen berücksichtigt. Dies gilt für alle form- und fristgerechten Äusserungen, Eingaben und Anträge, die zur Klärung der konkreten Streitfrage geeignet und erforderlich erscheinen. Die Begründung des Entscheids muss die wesentlichen Überlegungen nennen, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sie ihren Entscheid stützt, sie muss sich jedoch nicht mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzen und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegen (BGE 141 III 28 E. 3.2.4; 136 I 184 E. 2.2.1; 133 III 439 E. 3.3; 123 I 31 E. 2c). Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (BV; SR 101) räumt keinen Anspruch auf eine mündliche Anhörung ein (BGE 134 I 140 E. 5.3; 130 II 425 E. 2.1), ebenso wenig das kantonale Verfahrensrecht, wonach die Parteien entweder schriftlich oder mündlich angehört werden, bevor die Verfügung ergeht (Art. 19 Abs. 1 VVRG).

#### **E. 4.3**

Gemäss Art. 2b Abs. 1 RStA werden alle ernannten Staatsanwälte, ausserordentliche Staatsanwälte und Substitute jeweils auf den 1. Januar, welcher der Wiederwahl des - 10 - Büros der Staatsanwaltschaft folgt, für die Dauer von vier Jahren wieder ernannt, sofern keine Gründe für eine Nichtwiederernennung vorliegen. Nichtwiederernennungen werden der betroffenen Person sechs Monate im Voraus schriftlich und begründet eröffnet. Sie muss vorgängig die Gelegenheit zur Stellungnahme haben (Art. 2b Abs. 2 RStA).

#### **E. 4.4**

Am 11. November 2020 hat der Generalstaatsanwalt der Beschwerdeführerin mitgeteilt, dass das Büro beabsichtigte, sie aus den ihr bereits dargelegten Gründen nicht wieder zu ernennen (S. 21 Reg. 1). Sie werde zu gegebener Zeit Gelegenheit erhalten, dazu gemäss Art. 2b Abs. 2 RStA Stellung zu nehmen. Vorab werde sie gebeten, bis zum 25. Januar 2021 mitzuteilen, ob sie sich überhaupt für die nächste Amtsperiode als Staatsanwältin zur Verfügung stellen wolle. Am 27. November 2020 haben die Mitglieder des Büros die Beschwerdeführerin im Hinblick auf die Zuteilung der Staatsanwälte zu den Ämtern und die Wiederernennung angehört (S. 9 ff. Reg.1). Die Beschwerdeführerin hat am 25. Januar 2021 durch ihre Rechtsanwältin verlauten lassen, dass RStA sehe nicht vor, dass sich Staatsanwälte für die Wiederernennung bewerben müssten und die Wiederernennung

könne erst nach der Wiederwahl des Büros erfolgen, weshalb sich bis dahin weitere Korrespondenz, Sitzungen und Anhörungen erübrigen würden (S. 22 Reg. 1). Das Büro hat mit Schreiben vom 1. Februar 2021 an die Rechtsanwältin erneut seine Absicht mitgeteilt, die Beschwerdeführerin nicht wieder zu ernennen (S. 26 Reg. 1). Die Rechtsanwältin der Beschwerdeführerin hat am 7. April 2021 Einsicht in das Personal- dossier der Beschwerdeführerin samt Bericht und Beilagen erhalten (S. 30 ff. Reg. 1). Am 20. April 2021 hat das Büro der Rechtsanwältin mitgeteilt, die Beschwerdeführerin könne wählen, ob sie eine mündliche oder schriftliche Stellungnahme abgeben möchte (S. 45 Reg. 1). Am 27. Mai 2021 hat die Beschwerdeführerin nach gewährter Fristen- stre- ckung eine schriftliche Stellungnahme durch ihre Rechtsanwältin einreichen lassen (S. 56 ff. Reg. 1). In der Stellungnahme werden Verfahrensfehler geltend gemacht und es wird gerügt, dass das Personaldossier den Anforderungen des kGPers und des Daten- schutzgesetzes nicht genüge. Zudem wird ausgeführt, es liege kein triftiger Grund für die Nichtwiederernennung vor.

#### **E. 4.5**

Am 17. Juni 2021 hat das Büro die Nichtwiederernennung der Beschwerdeführerin als Staatsanwältin für die Amtsperiode 2022 - 2025 verfügt (S. 67 ff. Reg 1). Das Büro schildert im angefochtenen Entscheid in Ziffer 1 ausführlich den Ablauf des Verfahrens seit der Eröffnung des Disziplinarverfahrens im September 2020. In Ziffer 2 führt das Büro die Argumente der Beschwerdeführerin aus der Stellungnahme vom 27. Mai 2021 an. Es legt schliesslich in Ziffer 3 den Sachverhalt dar und nimmt in Ziffer 4.1 ff. Stellung zu den Vorbringen der Beschwerdeführerin vom 27. Mai 2021. Es geht dabei auf die

- 11 - Krankmeldungen der Beschwerdeführerin und deren Vorwürfe betreffend Mobbing und Ausgrenzung ein, auf die Kritik der Beschwerdeführerin am Inhalt des Personaldossiers, auf die Rüge der Verletzung von Verfahrensvorschriften und auf den Einwand der Ver- jäh- rung. Das Büro begründet die Nichtwiederernennung in den Ziffern 4 und auch in der Sachverhaltsdarstellung in Ziffer 3 ausführlich, nämlich mit Mängeln im Verhalten der Beschwerdeführerin, welches über die Jahre immer wieder zu Diskussionen Anlass ge- geben habe: Die Beschwerdeführerin sei ab August 2014 jährlich auf ihr mangelhaftes Verhalten angesprochen worden, was auch aus den Inspektionen hervorgehe. Es seien Gespräche geführt, Vorschläge gemacht und Ratschläge erteilt worden. Im Juli 2013 sei sie von ihren Vorgesetzten ermahnt worden, weil sie ihre Abwesenheit nicht richtig orga- nisiert und dies nach aussen ans Kantonsgericht getragen habe. Im August 2014 sei sie daran erinnert worden, sich ans Amtsgeheimnis zu halten, auch betreffend Personalfra- gen. Ihr Verhalten gegenüber Richtern sei in der Inspektion vom Januar 2015 themati- siert worden. Im März 2015 habe sich ein Rechtsanwalt über unpassende Nachrichten der Beschwerdeführerin und eine mögliche Amtsgeheimnisverletzung beschwert. An- llässlich der Inspektion im Januar 2016 sei über ihr angespanntes Verhältnis zur Polizei gesprochen worden. Im Mai 2017 sei sie mündlich verwahrt worden, nachdem sie vor dem Gerichtsgebäude öffentlich eine Praktikantin angeschrien habe; ihr sei mitgeteilt worden, dass sie durch ihr Verhalten eine rote Linie überschritten habe. Im Juli 2018 habe erneut ein Gespräch aufgrund des Verhaltens der Beschwerdeführerin gegenüber ihren Vorgesetzten und Arbeitskollegen stattgefunden. Im April 2020 sei ihr ein Diszipli- narverfahren angedroht worden, nachdem sie sich geweigert habe, eine Delegation der Generalstaatsanwalt-Stellvertreterin anzunehmen. Im September 2020 sei schliesslich ein Disziplinarverfahren gegen die Beschwerdeführerin eröffnet worden aufgrund eines

Schreibens an einen Rechtsanwalt, in welchem sie die interne Organisation der Staatsanwältin kritisiert habe. Die unzähligen mündlichen und schriftlichen Abmahnungen sowie das Festhalten des mangelhaften Verhaltens in den Inspektionsberichten würden die Voraussetzungen einer Verwarnung i.S.v. Art. 30 Abs. 1 lit. b kGPers mehr als erfüllen. Mit ihrem mangelhaften Verhalten habe die Beschwerdeführerin den Betrieb gestört und sei (mit)verantwortlich für das von ihr geltend gemachte schlechte Arbeitsklima. Sie habe ihre Vorgesetzten immer wieder in E-Mail-Nachrichten angegriffen, sich eingemischt, sich regelmässig im Ton vergriffen und es an Respekt mangeln lassen. Es sei auch zu Vorfällen mit der Polizei, Richtern und Rechtsanwälten gekommen. Durch ihr mangelhaftes Verhalten habe sie ihren Vorgesetzten einen organisatorischen Mehraufwand verursacht, man habe Gespräche führen, Abklärungen treffen und intervenieren müssen. Noch wichtiger sei aber der Vertrauensverlust. Obwohl die Beschwerdeführerin wiederholt ermahnt worden sei, sich zu bessern - inklusive Abmahnungen sowie Androhungen - 12 - von Verwarnungen und Disziplinarverfahren - habe sie ihr Verhalten in diesen neun Jahren nicht verbessert, was 2020 zur Eröffnung eines Disziplinarverfahrens geführt habe. Auf den Seiten neun und zehn des angefochtenen Entscheids führt das Büro diverse Auszüge aus E-Mail-Nachrichten der Beschwerdeführerin auf, welche nach seiner Ansicht die Mängel in ihrem Verhalten aufzeigen. Das Büro schliesst in Ziffer 5 des Entscheids mit rechtlichen Erwägungen, wonach es einen Kündigungsgrund i.S.v. Art. 58 Abs. 2 kGPers als gegeben betrachtet.

#### **E. 4.6**

Was das Gespräch vom 27. November 2020 zwischen der Beschwerdeführerin und den Mitgliedern des Büros angeht, so ist der Beschwerdeführerin insofern zuzustimmen, dass es ihr gemäss Art. 11 VVRG zusteht, sich durch eine Rechtsanwältin vertreten zu lassen, wenn es um ihre persönliche berufliche Situation geht (Urteil des Kantonsgerichts A1 17 167 vom 2. Mai 2018 E. 5.5 und 6.6 S. 30). Dies entbindet sie jedoch nicht von ihrer Mitwirkungspflicht im Verfahren (Art. 18 VVRG). Die Audioaufnahme der Sitzung beweist, dass sie ohne ihre Rechtsanwältin zum Gespräch erschienen ist und sich deshalb geweigert hat, über die mögliche Nichtwiederernennung zu sprechen (S. 10 f. Reg 1). Dieser Umstand stellt keine Verletzung des rechtlichen Gehörs dar: Weder der Anspruch auf rechtliches Gehör noch Art. 2b Abs. 2 RSta gebietet eine mehrfache Anhörung vor Erlass eines Entscheides. Das Büro hat der Rechtsanwältin der Beschwerdeführerin vor Erlass des angefochtenen Entscheids Einsicht in die Akten gewährt und der Beschwerdeführerin Gelegenheit zur mündlichen oder schriftlichen Stellungnahme gegeben, wovon sie mittels schriftlicher Stellungnahme am 27. Mai 2021 auch Gebrauch gemacht hat. Der Beschwerdeführerin sind aufgrund der gewährten Akteneinsicht alle Dokumente und Argumente (vgl. insbesondere den Bericht in Register 2), welche das Büro zur Begründung der Nichtwiederernennung hat vorbringen wollen, vor der Entscheidfällung bekannt gewesen. Sie hat ihren Standpunkt in der Stellungnahme vom 27. Mai 2021 vor Erlass der Verfügung wirksam darlegen können.

#### **E. 4.7**

Das Büro hat die Nichtwiederernennung mit dem angefochtenen Entscheid vom 17. Juni 2021 rechtzeitig, d.h. sechs Monate vor Beginn der neuen Amtsperiode verfügt. Es legt in seinem zwölf Seiten umfassenden Entscheid ausführlich die Gründe für die Nichtwiederernennung dar und setzt sich entgegen der Behauptung der Beschwerde-

führerin auch mit den in der Stellungnahme vom 27. Mai 2021 vorgebrachten Argumenten auseinander. Damit hat das Büro die in Art. 2b RStA statuierten Verfahrensvorschriften, insbesondere die Begründungspflicht, erfüllt.

#### **E. 4.8**

Die Beschwerdeführerin kritisiert zudem, das Büro der Staatsanwaltschaft sei selbst noch nicht wiedergewählt gewesen, als es das Nichtwiederernennungsverfahren gegen

- 13 - sie eröffnet habe und es sei keine begründete Eröffnungsverfügung zugestellt worden. Diese Einwände sind unbegründet: Wie im angefochtenen Entscheid zutreffend ausgeführt wird (vgl. S. 48 f. Dossier Kantonsgericht), muss das Büro gemäss Art. 2b RStA sechs Monate vor Beginn der neuen Amtsperiode über die Wiederwahl oder Nichtwiederwahl der Staatsanwälte entscheiden, unabhängig davon, ob die Mitglieder des Büros vom Grossen Rat selbst wiedergewählt werden oder nicht. Dass gegen die Wiederwahl des Generalstaatsanwalts vom 5. Mai 2021 beim Bundesgericht Beschwerde eingereicht worden ist, hat somit keinen Einfluss auf die Wiederwahl bzw. Nichtwiederwahl der Staatsanwälte (vgl. auch das Urteil des Bundesgerichts 1C\_257/2021 vom 6. September 2021, wonach auf die Beschwerde nicht eingetreten wurde). Dem Büro kann auch nicht zum Vorwurf gemacht werden, dass es der Beschwerdeführerin bereits vor seiner eigenen Wiederwahl die Absicht mitgeteilt hat, sie nicht wieder zu ernennen; das Büro ist gemäss Art. 29 Abs. 2 BV und Art. 2b Abs. 2 RStA verpflichtet, der Beschwerdeführerin das rechtliche Gehör betreffend deren Nichtwiederernennung zu gewähren. Aus welcher Norm die Beschwerdeführerin den Anspruch auf Erlass einer Eröffnungsverfügung ableiten will, ist im Übrigen nicht ersichtlich.

#### **E. 4.9**

Soweit die Kritik am Verfahren sich auf das im September 2020 eröffnete Disziplinarverfahren bezieht, verkennt die Beschwerdeführerin, dass dieses nicht Gegenstand des vorliegenden Verwaltungsgerichtsbeschwerdeverfahrens ist; angefochten ist der Entscheid betreffend die Nichtwiederernennung vom 17. Juni 2021.

#### **E. 4.10**

Zusammenfassend ist im oben dargelegten Vorgehen des Büros weder eine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör noch von anderen Verfahrensvorschriften zu erkennen. Der Antrag auf Feststellung der Nichtigkeit des angefochtenen Entscheids aufgrund Verletzung von Verfahrensvorschriften bzw. des Anspruchs auf rechtliches Gehör ist abzuweisen.

#### **E. 5**

Die Beschwerdeführerin macht weiter geltend, die Kündigung sei nichtig, da sie am 17. Juni 2021 krank gewesen sei. Art. 58 Abs. 3 KGPers regle den Fall der Arbeitsunfähigkeit während der Kündigungsfrist, jedoch nicht die Frage der Nichtigkeit der Kündigung im Falle der Kündigung während der Arbeitsunfähigkeit. Es handle sich um eine Gesetzeslücke, welche im Sinne des Gesetzgebers zu füllen sei. Sinn und Zweck der Sperrfristregelung sei es, der gekündigten Mitarbeiterin die ganze Kündigungsfrist für die Suche einer neuen Stelle zur Verfügung zu stellen. In Analogie zum OR müsse somit die Nichtigkeit des Entscheids die Rechtsfolge sein

#### **E. 5.1**

Am 16. März 2017 ist Art. 58 Abs. 3 kGPers mit folgendem Wortlaut in Kraft getreten:

- 14 - «3 Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall während der Kündigungsfrist wird die rechtliche Kündigungsfrist um die Dauer der effektiven Anzahl Tage der Arbeitsunfähigkeit, höchstens aber um 30 Tage während des ersten Dienstjahres, um 90 Tage während des zweiten bis dritten Dienstjahres sowie um 180 Tage ab dem vierten Dienstjahr verlängert.“ Die Beschwerdeführerin weist mit Recht darauf hin, dass sich die Bestimmung nicht zu den rechtlichen Folgen einer ordentlichen Kündigung während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit äussert. Sie verkennt jedoch, dass das Kantonsgericht bereits im Urteil A1 17 84 vom 1. Dezember 2017 zum Schluss gelangt ist, dass eine ordentliche Kündigung während der Arbeitsunfähigkeit keine Nichtigkeitsfolgen zeitigt: Das Gericht hat ausgeführt, dass diesbezüglich keine Gesetzeslücke vorliegt und ist nach einer Gesetzesauslegung zum Schluss gelangt, dass auch im Falle der Kündigung während der Arbeitsunfähigkeit die Kündigungsfrist gemäss den in Art. 58 Abs. 3 kGPers statuierten Regeln verlängert wird (Urteil A1 17 84 vom 1. Dezember 2017 E. 6.1 ff. mit Hinweisen). Aus den Gesetzesmaterialien geht hervor, dass der Gesetzgeber keine Nichtigkeit der Kündigung im Sinne von Art. 336c Abs. 2 OR beabsichtigt hat: In der Botschaft des Staatsrats zum Entwurf des Gesetzes über das Personal des Staates Wallis (Art. 58 Abs. 3 kGPers) vom 24. August 2016 wird in Ziffer 2 unter anderem Folgendes ausgeführt (BSGC, Ordentliche Novembersession 2016, S. 775): "Anlässlich der Erarbeitung des Gesetzes über das Personal im Jahre 2010 war der Wille des Gesetzgebers folgender: - dass der Kanton Wallis das Dienstverhältnis der Mitarbeiter, die den Anforderungen (aufgrund von Mängeln) nicht genügen, mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auflösen (kündigen) kann (Artikel 58) und dies unabhängig davon, ob sie arbeitsunfähig sind oder nicht (mit andern Worten, ohne Schutz vor einer Kündigung zu Unzeit, nach dem Vorbild von Art. 336c des Obligationenrechts). Dies entsprach der Beibehaltung der Gesetzgebung und der zuvor geltenden Praxis;". Weiter führt die Botschaft aus, da das Kantonsgericht geurteilt habe, dass in diesen Fällen ein Gehaltsanspruch gemäss Art. 59 kGPers bestehe, empfehle sich eine Gesetzesänderung. Zudem legt die Botschaft in Ziffer 4 Folgendes dar (BSGC, Ordentliche Novembersession 2016, S. 777): «Gemäss dem Obligationenrecht ist es nicht möglich, einem Mitarbeiter während seiner krankheitsbedingten Abwesenheit zu kündigen. Sollte dennoch eine Auflösung des Dienstverhältnisses während dieser Zeit erfolgen, ist diese nach Massgabe des OR als nichtig zu bezeichnen. Jedoch soll im öffentlichen Recht die Krankheit nicht die Ungültigkeit eines Entscheids zur Folge haben.» Der Grosse Rat hat den Abänderungsvorschlag, wonach die Bestimmungen des Obligationenrechts Anwendung finden sollten, in der ersten (und einzigen) Lesung am 10. November 2016 abgelehnt (BSGC, Ordentliche Novembersession 2016, S. 164 ff und S. 786).

- 15 -

## **E. 5.2**

Die Beschwerdeführerin hat folglich gestützt auf Art. 1 Abs. 4 RStA i.V.m. Art. 58 Abs. 3 kGPers einen Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Krankheitstage seit dem 17. Juni 2021 bis zum Ende der Kündigungsfrist am 31. Dezember 2021 (Urteil des Kantonsgerichts A1 18 71 vom 26. Oktober 2018 E. 4.3.6). Diesen Anspruch hat das Büro im Grundsatz anerkannt (vgl. Ziff. 4.1 des angefochtenen Entscheids). Das Rechtsbehagen der Beschwerdeführerin, es sei analog zum OR die Nichtigkeit des angefochtenen Entscheids infolge Verletzung der Sperrfristbestimmungen festzustellen, wird nach dem Gesagten

abgewiesen.

## **E. 6**

Die Beschwerdeführerin rügt eine Verletzung von Art. 40 Abs. 2 lit. c kGPers und verweist auch auf Art. 328b des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (OR; SR 220). Sie macht geltend, im Personaldossier würden sich Dokumente befinden, welche nicht ins Personaldossier gehören würden. Es stehe dem Arbeitgeber nicht zu, Informationen über Mitarbeiter zu sammeln wie WhatsApp-Nachrichten, Facebook-Einträge, E-Mails, ärztliche Unterlagen oder psychologische Gutachten usw. Es sei nicht zulässig, sogenannte "Schattendossiers" zu führen.

### **E. 6.1**

Der Staat schützt die Persönlichkeit seiner Angestellten (Art. 40 Abs. 1 kGPers). In diesem Rahmen trifft er unter anderem alle Massnahmen, die den Datenschutz gewährleisten (Art. 40 Abs. 2 lit. c kGPers). Gemäss Art. 8 Abs. 1 kGPers verwendet die Kantonsverwaltung ein Informatiksystem für die Verwaltung der Personaldossiers. Gemäss Art. 6 Abs. 2 kVPers müssen die Pflichtenhefte der Angestellten im Personaldossier abgelegt werden. Darüber hinaus enthalten das kGPers und die kVPers keine verbindlichen Anweisungen an die Anstellungsbehörde über die Führung von Personaldossiers. Gemäss Art. 328b OR darf der Arbeitgeber Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Nichts Anderes geht aus dem für die kantonalen Behörden verbindlichen Gesetz über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und die Archivierung vom 9. Oktober 2008 (GIDA; SGS/VS 170.2) hervor (vgl. Art. 2 und 3 GIDA): Daten dürfen bearbeitet werden, wenn dafür eine gesetzliche Grundlage besteht oder wenn das Bearbeiten zur Erfüllung einer gesetzlichen Aufgabe notwendig ist (Art. 17 Abs. 1 GIDA). Daten, die Gegenstand einer Bearbeitung sind, müssen geeignet, zutreffend, richtig und vollständig sein und dürfen in Bezug auf den Zweck, für den sie registriert wurden, nicht unverhältnismässig sein. Überdies dürfen sie nicht in einer Art

- 16 - verwendet werden, die mit dem gesetzlichen Zweck, für den sie erhoben wurden, unvereinbar ist und sie dürfen nicht länger bearbeitet werden, als dies zur Zweckerfüllung notwendig ist (Art. 17 Abs. 2 GIDA).

### **E. 6.2**

Die Personalakte bzw. das Personaldossier ist kein formeller, sondern ein materieller Begriff. Es ist unerheblich, ob die betreffenden Personendaten zu einer einheitlichen "Akte" zusammengefasst oder verstreut aufbewahrt werden. Zur Personalakte gehört alles, was über einen Arbeitnehmer in Bezug auf die Entstehung, den Verlauf und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgezeichnet wird. Auch elektronisch gespeicherte Daten fallen darunter (zum Ganzen Ullin Streiff/ Adrian von Kaenel/ Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 326 OR, 7. A. 2012, N. 13 zu Art. 328b OR). Die wichtigsten Daten im Personaldossier sind Personalien und Adressdaten, Bewerbungsunterlagen, Referenzauskünfte, graphologische Gutachten, Testunterlagen, Arbeitsvertrag, Angaben über Arbeitsausfälle und Ferien, Lohn- und Versicherungsdaten, Beurteilungen, Weiterbildung und Laufbahnplanung, Disziplinarmassnahmen (Verwarnungen, Verweise, Bussen), Korrespondenzen zwischen Arbeitgeber und Angestellten, Aktennotizen über besondere Vorkommnisse, Registerauszüge und Arztzeugnisse

(Eidgenössischer Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter [EDÖB], Leitfaden für die Bearbeitung von Personendaten im Arbeitsbereich, Stand Oktober 2014, Ziff. 3.2.1). In Bezug auf die Durchführung des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitgeber auch Angaben über Leistungen und Verhalten der Arbeitnehmer bearbeiten (Michael Toneatti, Lösungsanspruch von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers gegenüber der Arbeitgeberin, RiU 29/2019, S. 20). Unzulässig sind sogenannte «graue Dossiers» oder «Schattendossiers», d.h. der Arbeitgeber muss Zugang zu der Datensammlung haben, die über ihn angelegt wird; es dürfen nicht einzelne Teile abgespalten oder parallel ein weiteres Dossier geführt werden (Barbara Meyer, Fragen und Antworten rund ums Personaldossier, Der Schweizer Treuhänder 5/15, S. 352).

### **E. 6.3**

Die Beschwerdeführerin rügt, ihr Antrag, alles aus den Personaldossier zu entfernen, was nicht hineingehöre, sei von der Staatsanwaltschaft nicht behandelt worden. Davon kann keine Rede sein: Das Büro hat sich in Ziff. 4.2 und 4.3 des angefochtenen Entscheids zum Personaldossier (Register 11) geäußert, und dargelegt, dieses enthalte nur relevante Unterlagen bezüglich des Verhaltens der Beschwerdeführerin. Die im Personaldossier, dem Bericht (Register 2) und den Beilagen (Register 3 bis 10) enthaltenen Dokumente seien der Beschwerdeführerin alle bekannt, da sie E-Mail-Verkehr zwischen ihr und ihren Vorgesetzten betreffen würden, Aktennotizen von Gesprächen, welche die

- 17 - Beschwerdeführerin mit ihren Vorgesetzten geführt habe, Inspektionen, die mit der Beschwerdeführerin besprochen worden seien oder Schreiben, welche an die Beschwerdeführerin und ihre Vorgesetzten gerichtet gewesen seien. Nachfolgend ist zu prüfen, ob dieser Einschätzung des Büros gefolgt werden kann.

### **E. 6.4**

Im Personaldossier (Register 11) befinden sich Unterlagen betreffend die Bewerbung, die Wahl und Wiederwahl der Beschwerdeführerin (S. 1 - 66, 75-78, 253 f.), ihre anfängliche individuelle Lohnerhöhung bei Stellenantritt (S. 67 - 74, 79 - 96, 102 - 153, S. 156 f.), Weiterbildungen (S. 97 - 101, 158 f., 163 - 173, 181 f., 189, 194, 272 - 306), Nebenbeschäftigungen (S. 160 -162, 216 - 224, 235 - 237, 258 - 260, 262 - 269), die Tätigkeit der Beschwerdeführerin am Jugendgericht und bei Kommissionen sowie die Zuweisung zu 50 % an das Amt der Region Oberwallis (S. 175 - 180, 192 f., 195 - 197, 257, 261, 321 - 323), Schadenersatzansprüche der Beschwerdeführerin (S. 238 f.) und Zwischenzeugnisse (S. 198 f., 270 f.). Zudem enthält das Personaldossier diverse Schreiben, E-Mail-Nachrichten sowie Protokolle und Besprechungsnotizen, die das Verhalten der Beschwerdeführerin bei ihrer Tätigkeit als Staatsanwältin betreffen, namentlich: Ein Schreiben der Beschwerdeführerin an das Kantonsgericht betreffend die interne Organisation der Staatsanwaltschaft (S. 154 f.), eine Nachricht des Generalstaatsanwalts an die Beschwerdeführerin, sich an das Amtsgeheimnis zu halten und interne Personalangelegenheiten nicht nach aussen zu tragen (S. 174), ein Schreiben eines Anwalts an die Beschwerdeführerin bzw. die Staatsanwaltschaft, in dem der Anwalt das Verhalten der Beschwerdeführerin kritisiert und eine mögliche Amtsgeheimnisverletzung anspricht (S. 183 - 188), Protokolle und Nachrichten betreffend einen Vorfall zwischen der Beschwerdeführerin und einer Praktikantin vor dem Bezirksgericht D \_\_\_\_\_ (S. 225 - 234), Schreiben und Nachrichten über Meinungsverschiedenheiten bei der Dossierzuteilung und weitere vom Büro als unangemessen beurteilte Nachrichten der Be-

schwerdeführerin (S. 240 -244, 255 ff.), Protokolle und Nachrichten betreffend das Verhalten der Beschwerdeführerin, nachdem die Strafkammer des Kantonsgerichts ein Ausstandsgesuch gegen sie gutgeheissen hatte (S. 245 - 247), die Androhung eines Disziplinarverfahrens, nachdem die Beschwerdeführerin eine Weisung missachtet hatte (S. 307 - 320); die Einleitung eines Disziplinarverfahrens, nachdem die Beschwerdeführerin in einem Schreiben an einen Anwalt die interne Organisation der Staatsanwaltschaft kritisiert hatte sowie Schreiben und Nachrichten betreffend die beabsichtigte Nichtwieder- ernennung (S. 324 - 338). Das Personaldossier enthält zudem eine E-Mail Konversation zwischen der Beschwerdeführerin und dem Generalstaatsanwalt, wonach sich die Beschwerdeführerin über sexuelle Belästigung beschwert und die Anschuldigung zwei Tage später wieder zurückgezogen hat (S. 200 - 209), sowie Nachrichten und Schreiben,

- 18 - wonach sich die Beschwerdeführerin über die individuelle Lohnerhöhung einer anderen Mitarbeiterin und über schlechte Arbeitsbedingungen beklagt hat (S. 210 - 215, 248 - 252).

### **E. 6.5**

Die im Personaldossier enthaltenen Nachrichten, Schreiben und Protokolle haben alle das Verhalten der Beschwerdeführerin bei ihrer Arbeitstätigkeit als Staatsanwältin zum Thema. Einen Grossteil der Nachrichten und Schreiben stammen von der Beschwerdeführerin selbst und sind in ihrer Funktion als Staatsanwältin an ihre Vorgesetzten oder an Behörden und Anwälte gerichtet. Die anderen Nachrichten und Schreiben beinhalten Kritik am Verhalten der Beschwerdeführerin bei ihrer Tätigkeit als Staatsanwältin, welche von ihren Vorgesetzten oder anderen Personen geäussert worden sind. Auch die Protokolle und Besprechungsnotizen thematisieren das Verhalten der Beschwerdeführerin bei der Arbeit. Es sind entgegen der Behauptung der Beschwerdeführerin keine ärztlichen Unterlagen und keine privaten Nachrichten von ihr oder private Informationen über sie aus sozialen Medien enthalten. Die Beschwerdeführerin benennt im Übrigen - abgesehen vom "Beleg Nr. 55" - keine bestimmten Dokumente, welche hätten entfernt werden sollen. S. 55 des Personaldossiers enthält ein wohlwollend formuliertes Arbeitszeugnis des Jugendgerichts, was unproblematisch ist. Die im Personaldossier enthaltenen Dokumente sind i.S.v Art. 17 Abs. 2 GIDA geeignet, das Verhalten der Beschwerdeführerin bei der Arbeit aufzuzeigen und sind zu diesem Zweck auch verhältnismässig. Die Beschwerdeführerin legt nicht dar, inwiefern bestimmte im Personaldossier enthaltenen Dokumente unzutreffend, unvollständig oder falsch sind (siehe dazu unten E. 8 ff.). Aus den vorhandenen Akten geht nicht hervor, dass die Beschwerdeführerin, bevor ihr die Absicht der Nichtwiederernennung mitgeteilt worden ist, die Entfernung von Dokumenten aus ihrem Personaldossier verlangt hätte oder dass ihr die Einsicht in ihr Dossier verweigert worden ist. Das Gericht kommt nach dem Gesagten zum Schluss, dass sich die im Personaldossier enthaltenen Nachrichten, Schreiben und Protokolle auf das Verhalten der Beschwerdeführerin bei ihrer Arbeitstätigkeit beziehen und keine gegen Art. 40 Abs. 2 lit. c kGPers verstossende Inhalte zu erkennen sind.

### **E. 6.6**

Die Register drei bis zehn enthalten betreffend die im Personaldossier dokumentierten, vom Büro als problematisch beurteilten Verhaltensweisen und Äusserungen der Beschwerdeführerin einzelne zusätzliche Dokumente. Zum grossen Teil handelt es sich jedoch um Kopien der bereits im Personaldossier enthaltenen Nachrichten, Schreiben und

Protokolle. Zudem sind bereits im Personaldossier (Register 11) diverse Schreiben und Nachrichten doppelt oder sogar mehrfach enthalten, was den von der Beschwerde-

- 19 - führerin kritisierten Umfang des Dossiers erklärt. In diesem Zusammenhang ist von Bedeutung, dass eine ordentliche Kündigung aufgrund von dauerhaftem oder wiederholtem mangelhaftem Verhalten nur rechtmässig ist, wenn die Mängel im Verhalten der betreffenden Mitarbeitenden für Dritte und für die Beschwerdeinstanz nachvollziehbar sind; dem Arbeitgeber muss es folglich erlaubt sein, das von ihm beanstandete Verhalten und die zugrundeliegenden Konfliktsituationen entsprechend vollständig zu dokumentieren (vgl. dazu das Urteil des Kantonsgerichts A1 17 167 vom 2. Mai 2018 E. 7.3 f. mit Hinweisen, wo es dem Arbeitgeber auch aufgrund der unvollständigen Akten nicht gelungen ist, das geltend gemachte mangelhafte Verhalten der Mitarbeiterin in nachvollziehbarer Art und Weise zu belegen). Der Argumentation der Beschwerdeführerin, die in den Registern enthaltenen Dokumente seien unzulässig, kann daher nicht gefolgt werden.

#### **E. 6.7**

Das Register zwei beinhaltet einen sechs Seiten umfassenden Bericht, in welchem das Büro die im Personaldossier und den Registern drei bis zehn dokumentierten Verhaltensweisen und Äusserungen der Beschwerdeführerin zusammengefasst hat. Der Bericht hält zudem als Fazit fest, dass die Beschwerdeführerin nicht wiedergewählt werden sollte, da die aus dem Personaldossier hervorgehenden Verhaltensweisen mit der Funktion einer Staatsanwältin nicht vereinbar seien: Ihr unangebrachtes soziales Verhalten habe immer wieder zu Auseinandersetzungen mit verschiedenen Personen geführt und sie habe ihr Verhalten trotz mehrfacher Aufforderung durch ihre Vorgesetzten nicht geändert. Soweit die Beschwerdeführerin geltend macht, der Bericht sei einseitig und tendenziös, so muss ihr entgegengehalten werden, dass das Fazit des Berichts ein Werturteil darstellt, welches sich einer Berichtigung entzieht (Ullin Streiff/ Adrian von Kanel/ Roger Rudolph, a.a.O., Art. 328b OR N 16). Das Büro hat den Bericht im Übrigen erst im Hinblick auf die Nichtwiederernennung erstellt (vgl. Ziff. 3 S. 4 des angefochtenen Entscheids), wogegen die Beschwerdeführerin im vorliegenden Verfahren vorgehen kann.

#### **E. 6.8**

Im Register eins ist Korrespondenz zwischen der Beschwerdeführerin bzw. ihrer Anwältin mit dem Büro oder dem Justizrat betreffend Disziplinarverfahren und Nichtwiederernennung zu finden. Zudem befindet sich die dem Büro vom Kantonsgericht zugestellte Verwaltungsgerichtsbeschwerde vom 22. Juli 2021 sowie die Beschwerde ans Bundesgericht vom 23. August 2021 inklusive der jeweils um die 60 Beilagen im Register eins. Inwiefern diese Dokumente nicht vollständig sein sollen, wie in der Beschwerde ausgeführt, ist nicht ersichtlich.

#### **E. 6.9**

Das vom Büro eingerichtet Personaldossier inklusive Beilagen verletzt nach dem Gesagten keine gesetzlichen Bestimmungen.

- 20 -

#### **E. 7**

Die Beschwerdeführerin bringt weiter vor, es liege kein Kündigungsgrund vor. Sie rügt zudem eine Verletzung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit und des Grundsatzes von Treu und Glauben.

### **E. 7.1**

Der Grosse Rat wählt und vereidigt den Generalstaatsanwalt, den Generalstaatsanwalt-Stellvertreter und die Oberstaatsanwälte, welche das Büro der Staatsanwaltschaft bilden (Art. 39 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Wallis vom 8. März 1907 [KV; SGS/VS 101.1]; Art. 23 Abs. 4 des Gesetzes über die Rechtspflege vom 11. Februar 2009 [RPfIG; SGS/VS 173.1]). Das Büro der Staatsanwaltschaft ernennt und vereidigt die Staatsanwälte und die Substituten, ernennt das administrative Personal und entscheidet über die Zuteilung der Staatsanwälte, der Substituten und des administrativen Personals zu den Ämtern (Art. 26 Abs. 2 RPfIG). Das Ernennungsverfahren und die Vereidigung der Staatsanwälte, der Substituten und des ausserordentlichen Staatsanwalts wird durch das Reglement der Staatsanwaltschaft des Kantons Wallis festgelegt (Art. 28a Abs. 1 und Art. 45 Abs. 2 RPfIG). Sofern keine Gründe für eine Nichtwiederernennung vorliegen, werden alle ernannten Staatsanwälte, ausserordentliche Staatsanwälte und Substitute jeweils auf den 1. Januar, welcher der Wiederwahl des Büros der Staatsanwaltschaft folgt, für die Dauer von vier Jahren wiederernannt (Art. 2b Abs. 1 RStA). Nichtwiederernennungen werden der betroffenen Person sechs Monate im Voraus schriftlich und begründet eröffnet. Sie muss vorgängig die Gelegenheit zur Stellungnahme haben (Art. 2b Abs. 2 RStA). Soweit das RStA für die Stellung der Staatsanwälte keine Regelung enthält, sind sinngemäss die für das Staatspersonal in der Staatsverwaltung geltenden Vorschriften anwendbar (Art. 1 Abs. 4 RStA).

### **E. 7.2**

Das Büro geht gemäss dem angefochtenen Entscheid davon aus, dass die in Art. 58 KGPers genannten Gründe für die ordentliche Kündigung sinngemäss für die Nichtwiederernennung der Staatsanwälte gelten. Dies wird von der Beschwerdeführerin im Grundsatz nicht bestritten (vgl. S. 20 ff. der Verwaltungsgerichtsbeschwerde). Nachfolgend ist zu prüfen, wie es sich damit verhält.

### **E. 7.3**

In der Botschaft zur Zweckmässigkeit der Revision des Art. 39 Abs. 2 KV vom 20. November 2013 (BSGC, Ordentliche Maisession 2014, S. 714 ff.) und der Botschaft zum Entwurf zur Änderung des Art. 39 Abs. 2 KV vom 18. Juni 2014 (BSGC; Ordentliche Novembersession 2015, S. 469 ff.) wird die Vereinfachung des Wahl- bzw. Ernennungsverfahrens der Mitglieder der Staatsanwaltschaft als Ziel der Verfassungsrevision genannt. Die Nichtwiederwahl bzw. Nichtwiederernennung der Staatsanwälte und Staatsanwältinnen wird nicht thematisiert. Auch in der Botschaft betreffend die Änderung des RPfIG vom 2. November 2016 wird die Nichtwiederernennung nicht besprochen (BSGC, Ordentliche Februarsession 2017, S. 654 ff.). In der parlamentarischen Debatte zur Änderung des Art. 39 Abs. 2 KV und zur Änderung des RPfIG ist die Nichtwiederernennung von Staatsanwälten und Staatsanwältinnen ebenso wenig diskutiert worden (BSGC, Ordentliche Maisession 2014, S. 41 ff.; BSGC, Ordentliche Novembersession 2015, S. 11 ff. und S. 89 ff.; BSCG, Ordentliche Märzsession 2016, S. 93 ff. und S. 185 f.; BSGC, Ordentliche Februarsession 2017, S. 28 ff. und S. 65 ff.). Aus den Gesetzesmaterialien lässt sich demnach hinsichtlich der Voraussetzungen für eine Nichtwiederernennung nichts ableiten.

### **E. 7.4**

Weder die Kantonsverfassung noch das Rechtspflegegesetz statuieren einen Rechtsanspruch der Staatsanwälte auf Wiederernennung. Gemäss Art. 2b Abs. 1 RStA soll die Wiederernennung für die nächste Amtsperiode die Regel sein, die Nichtwiederernennung bedarf eines Grundes. Auch wenn die Wiederwahl oder Wiederernennung faktisch die Norm ist, besteht darauf kein Rechtsanspruch (BGE 147 I 1 E. 3.3.3). Im Bundespersonalrecht wird das Amtsdauerverhältnis als eigenständiges Arbeitsverhältnis qualifiziert, das an das unbefristete angelehnt ist, wobei der gewählten Person bei einer Nichtwiederwahl Rechtsschutz zukommt; gemäss Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts kann das Amtsdauerverhältnis nach der Revision des Bundespersonalgesetzes nicht mehr als Unterart des befristeten Arbeitsverhältnisses erachtet werden (BVGE 2016/11 E. 4.4.1 mit Hinweisen). Die Schlussfolgerung des Büros der Staatsanwaltschaft, für eine Nichtwiederernennung müsse - analog zu Art. 58 kGPers über die ordentliche Kündigung einer unbefristeten Anstellung durch den Arbeitgeber - ein Kündigungsgrund vorliegen, ist nach dem Gesagten nicht zu beanstanden.

#### **E. 7.5**

Die zuständige Behörde kann eine unbefristete Anstellung unter Wahrung einer Frist von drei Monaten auf Ende eines Monats und bei Vorliegen eines Kündigungsgrundes beenden (Art. 58 Abs. 1 kGPers). Ein Kündigungsgrund besteht insbesondere bei wiederholten oder dauerhaften Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, bei mangelnder Eignung oder Fähigkeit, die mit der Funktion verbundenen Aufgaben zu erfüllen oder bei Wegfall einer der Anstellungsbedingungen gemäss Gesetz oder Anstellungsverfügung (Art. 58 Abs. 2 kGPers). Die in Absatz 2 enthaltene Auflistung der Kündigungsgründe ist nicht abschliessend. Es muss sich jedoch um „wichtige, wesentliche oder mindestens berechtigte Gründe“ handeln (Botschaft des Staatsrats vom 10. Februar 2010 zum Ent-

- 22 - wurf des kGPers, Memorial des Grossen Rates, Volume 99 Nr. 2, S. 844; vgl. zur Nichtwiederernennung/Nichtwiederwahl bzw. Nichterneuerung des Dienstverhältnisses am Ende einer Verwaltungsperiode ZWR 2003 S. 93 E. 3a; 1994 S. 20 E. 4a; 1984 S. 68 E. 4.1).

#### **E. 7.6**

Für eine ordentliche Kündigung müssen gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung sachliche oder triftige Gründe vorliegen. Eine Kündigung ist grundsätzlich dann sachlich begründet, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten dem öffentlichen Interesse, insbesondere demjenigen einer gut funktionierenden Verwaltung widerspricht. Dies kann der Fall sein bei unzureichenden Leistungen, unbefriedigendem Verhalten, erheblichen Störungen der Arbeitsgemeinschaft oder auch aus betrieblichen Gründen (Urteil des Bundesgerichts 8C\_260/2010 vom 12. Januar 2010 E. 3.2 mit Hinweisen). Das Erfordernis eines sachlichen Grundes zur Beendigung eines öffentlich-rechtlichen Angestelltenverhältnisses ergibt sich aus dem Gebot der pflichtgemässen Ermessensausübung, mithin aus dem Willkürverbot, dem Gebot der Verhältnismässigkeit sowie dem Gebot von Treu und Glauben. Diese in der Bundesverfassung verankerten rechtsstaatlichen Grundsätze haben bei jeglichem staatlichen Handeln Geltung und binden die Behörde auch, falls das kantonale Personalgesetz das Erfordernis des sachlichen Grundes nicht enthält (Peter Hänni, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2. A., 2008, S. 550).

#### **E. 7.7**

Die vorgängige Durchführung eines Disziplinarverfahrens oder die vorgängige Verfügung von Disziplinarmaßnahmen (alter Art. 34 kGPers) bzw. von administrativen Massnahmen (Art. 30 kGPers) ist entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin keine Voraussetzung für die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses; Art. 58 Abs. 1 kGPers verlangt einzig das Vorliegen eines sachlichen Kündigungsgrundes (Urteil des Kantonsgerichts A1 17 167 vom 2. Mai 2018 E. 5.3 mit Verweis auf die Botenschaft des Staatsrats vom 10. Februar 2010 zum Entwurf des kGPers). Art. 58 Abs. 2 lit. a kGPers verlangt - anders als die alte Fassung von Art. 12 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) - auch keine schriftliche Mahnung oder Verwarnung vor der ordentlichen Kündigung wegen Mängeln im Verhalten oder in der Leistung. Nach neuester Rechtsprechung des Bundesgerichts gilt auch nach BPG die Kündigung ohne vorgängige formelle Mahnung nicht als unverhältnismässig, wenn eine formelle Mahnung, nachdem verschiedene Gespräche und Massnahmen zu keinen oder nur ungenügenden Verhaltensveränderungen führten, sinnlos gewesen wäre (BGE 143 II 443 E. 7.5; Urteil des Bundesgerichts 8C\_460/2020 vom 4. September 2020 E. 5.2.3). Schliesslich müssen die Mängel im Verhalten i.S.v. Art. 58 Abs. 2 lit. a kGPers nicht die

- 23 - Intensität eines wichtigen Grundes erreichen, was eine fristlose Kündigung i.S.v. Art. 62 kGPers rechtfertigen kann (Urteil des Bundesgerichts 8C\_826/2009 vom 1. Juli 2010 E. 2; Urteil des Kantonsgerichts A1 19 147 vom 20. März 2020 E. 5.3).

#### **E. 7.8**

Im Gegensatz zur Arbeitsleistung, deren Beurteilung weitgehend nach objektiven Kriterien vorgenommen werden kann, wird das Verhalten einer angestellten Person durch die subjektive Einschätzung der beurteilenden Person qualifiziert, was die Gefahr einer willkürlichen Kündigung steigert. Der Wunsch des Arbeitgebers, sich von einem schwierigen Angestellten zu trennen, reicht als Kündigungsgrund nicht aus. Die Mängel im Verhalten des betreffenden Mitarbeitenden müssen vielmehr für Dritte nachvollziehbar sein. Durch diese objektivierte Betrachtungsweise wird sichergestellt, dass bei Kündigungen infolge von Konflikten die Ursachen der Spannungen näher betrachtet werden. Das Verhalten der angestellten Person muss zu einer Störung des Betriebsablaufs führen oder das Vertrauensverhältnis zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten erschüttern (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6898/2015 vom 10. März 2016 E. 3.2.2 mit Hinweisen).

#### **E. 7.9**

Die Beschwerdeführerin macht geltend, sie sei 2013 und 2017 vorbehaltlos wiedergewählt worden. Zumindest die Vorfälle vor der Wiederernennung 2017 seien verjährt und dürften ihr nicht mehr entgegengehalten werden. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden: Das Bundesgericht hat anlässlich der Beurteilung der fristlosen Entlassung einer Untersuchungsrichterin festgehalten, dass eine vorbehaltlose Wiederwahl oder Wiederernennung keine "Generalabsolution" darstellt. Aus dem Umstand, dass ihre mangelnde Effizienz zuvor während gut sieben Jahren toleriert worden war, könne sie nichts zu ihren Gunsten ableiten, da eine Vereinbarung für die Zukunft eine effizientere Arbeitsweise habe erwarten lassen und so die Bedenken der damaligen Wahlbehörde zu zerstreuen vermochte (Urteil 2A.656/2006 vom 15. Oktober 2007 E. 5.2.3). Vorliegend ist einerseits zu berücksichtigen, dass das Büro für die Amtsperiode 2022 - 2025 erstmals selbst über die Wiederernennung der Staatsanwälte entscheidet, bisher ist der Grosse Rat die Wahlbehörde gewesen. Das Büro hat im angefochtenen Entscheid hervorgehoben,

dass die Wahl der Staatsanwälte bisher eine politische Wahl gewesen ist, welche nicht denselben Kriterien folgt, wie die Wiederernennung durch das Büro, welches gemäss Art. 1 Abs. 4 RStA sinngemäss das kGPers anwenden müsse. Das Büro bringt folglich mit Recht vor, dass es sich auf das Personaldossier der Beschwerdeführerin stützen darf, wie die kantonale Verwaltung und jeder private Arbeitgeber. Andererseits geht aus den Akten hervor, dass sich die Beschwerdeführerin zwischen 2015 und 2017 mehrmals für ihr Verhalten entschuldigt hat und anlässlich der Inspektionen

- 24 - Massnahmen vereinbart worden sind. Das Büro hat davon ausgehen dürfen, dass die Beschwerdeführerin ihre Verhaltensweisen ändert, weshalb es dem Grossen Rat auch nicht deren Nichtwiederwahl empfohlen hat.

## **E. 8**

Nachfolgend ist auf die Verhaltensweisen und Vorfälle einzugehen, die das Büro der Beschwerdeführerin im angefochtenen Entscheid zur Last legt:

### **E. 8.1**

Das Büro beanstandet, die Beschwerdeführerin habe ihre Abwesenheit nicht richtig organisiert und dies ans Kantonsgericht getragen. Die Beschwerdeführerin äussert sich zu diesem Schreiben nicht. Die Beschwerdeführerin hat die Strafkammer des Kantonsgerichts mit Schreiben vom 24. Juli 2013 darum ersucht, ihr während ihrer Ferienabwesenheit keine Fristen anzusetzen und keine Entscheide zukommen zu lassen, da es hausintern leider keine deutschsprachige Stellvertretung gebe. Der Generalstaatsanwalt hat der Beschwerdeführerin daraufhin per E-Mail mitgeteilt, das Kantonsgericht habe ihn auf Grund ihres Schreibens auf die "schlechte Organisation" hingewiesen. Er hat die Beschwerdeführerin gebeten, während ihrer Abwesenheit die Betreuung ihrer Dossiers zu organisieren - es sei entweder im Zentralen Amt oder im Amt in D \_\_\_\_\_ immer jemand anwesend - und sich nicht gegenüber anderen Behörden über die interne Organisation zu äussern. Die Beschwerdeführerin hat erklärt, sie habe ihren Kollegen informiert, dass sie dieses Schreiben sende, da dieser ihre Stellvertretung nicht übernommen habe. Letztgenannter hat die Nachricht als Cc erhalten und entgegnet, er sei von der Beschwerdeführerin erst am Vorabend über deren Ferien informiert worden; mit einem anderen Kollegen spreche er die Ferienabwesenheiten immer mehrere Monate im Voraus ab und sie würden für den Stellvertreter jeweils eine Liste der dringenden Dossiers erstellen. Zudem habe er der Beschwerdeführerin mit Nachdruck davon abgeraten, das besagte Schreiben ans Kantonsgericht zu senden.

### **E. 8.2**

Das Büro führt weiter aus, im August 2014 sei die Beschwerdeführerin daran erinnert worden, sich ans Amtsgeheimnis zu halten, auch betreffend Personalfragen. Die Beschwerdeführerin äussert sich dazu nicht. Gemäss Aktennotiz vom 11. August 2014 hat am besagten Datum ein Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin und dem Generalstaatsanwalt stattgefunden. Unter anderem ist die Arbeitsleistung einer Sekretärin thematisiert worden sowie die Möglichkeit, dass die Beschwerdeführerin einige Tage pro Woche im Amt in D \_\_\_\_\_ arbeiten

- 25 - könnte. Schliesslich hat der Generalstaatsanwalt die Beschwerdeführerin ermahnt, An- gelegenheiten der Staatsanwaltschaft nicht nach aussen zu tragen, das gelte auch für Personalfragen die genannte Sekretärin betreffend.

### **E. 8.3**

Das Büro verweist auf das Verhalten der Beschwerdeführerin gegenüber Richtern und ihr angespanntes Verhältnis zur Polizei, was auch in den Inspektionen thematisiert worden sei.

#### **E. 8.3.1**

In einer E-Mail-Nachricht vom 13. Oktober 2015 hat der Chef der Sektion Finanzen der Kriminalpolizei dem Generalstaatsanwalt Meinungsverschiedenheiten zwischen einem seiner Mitarbeiter und der Beschwerdeführerin dargelegt. Im Inspektionsbericht vom 28. Januar 2016 wird unter anderem festgehalten, dass sich ein Polizist weigere, mit der Beschwerdeführerin zusammenzuarbeiten, was die Arbeit erschwere und zu Verzögerungen bei der Bearbeitung der Dossiers führe, da die ganze Verantwortung auf dem Kollegen des Polizisten laste. Im Inspektionsbericht vom 26. Januar 2015 wird festgehalten, dass der Generalstaatsanwalt der Beschwerdeführerin seine Besorgnis über ihr Verhalten gegenüber anderen Behörden, insbesondere gegenüber einem Bezirksrichter, mitgeteilt hat. Die Beschwerdeführerin habe begonnen zu schluchzen und erklärt, sie habe den Eindruck, für die politische Tätigkeit ihres Bruders bezahlen zu müssen. Der Generalstaatsanwalt hat sie aufgefordert, sich wie eine Staatsanwältin und nicht wie eine querulatorische Rechtsanwältin zu verhalten und zu äussern. Er hat mit Nachdruck darauf bestanden, dass das Image der Staatsanwaltschaft nicht unter ihren Konflikten mit den Gerichten und der Polizei leiden dürfe. Er fordert sie auf, mit den Gerichten nicht telefonisch, sondern schriftlich zu kommunizieren. Der Generalstaatsanwalt schlägt vor, dass die Beschwerdeführerin ihre sensiblen Schreiben gegenlesen oder gegenzeichnen lässt.

#### **E. 8.3.2**

Die Beschwerdeführerin führt aus, die Inspektionsberichte und die Zwischenzeugnisse würden in krassm Widerspruch zur Schlussfolgerung des Büros stehen, es liege ein Kündigungsgrund vor. Zudem befänden sich die Inspektionsberichte nicht im Personaldossier.

#### **E. 8.3.3**

Die erwähnten Inspektionsberichte (Belege Nr. 8 bis 14 der Beschwerdeführerin) befinden sich in der Tat nicht in ihrem Personaldossier, sie sind jedoch im Register 8 enthalten (S. 153 ff.). Die Beschwerdeführerin verkennt einerseits, dass sie auch anlässlich der Inspektionen aufgefordert worden ist, ihr unangebrachtes Verhalten zu ändern. Andererseits ist zu beachten, dass die Inspektionsberichte nicht mit einer Personalbeur-

- 26 - teilung gleichgesetzt werden können: Gemäss Art. 15 Abs. 1 RStA führt der Generalstaatsanwalt bei jedem Amt und bei jedem Staatsanwalt im Hinblick auf die Erstattung des Berichtes über die Amtsführung der Staatsanwaltschaft jährlich eine Inspektion durch. Der inspizierte Staatsanwalt hat dabei über seine Amtsführung (Behandlung und Erledigung der Fälle, Dossierführung, interne Zusammenarbeit, Führung des Amtes usw.) umfassend Rechenschaft abzulegen (Art. 15 Abs. 2 RStA). Die Inspektionsberichte stellen daher in erster Linie Zusammenfassungen der Rechenschaftsberichte dar, welche die Beschwerdeführerin dem Generalstaatsanwalt erstattet hat. Es kann aufgrund der Inspektionsberichte nicht auf eine unrichtige Sachverhaltsdarstellung des Büros geschlossen werden (siehe auch unten E. 8.7 ff. betreffend Zwischenzeugnisse).

### **E. 8.4**

Das Büro hält der Beschwerdeführerin vor, im März 2015 habe sich ein Rechtsanwalt über unpassende Nachrichten und eine mögliche Amtsgeheimnisverletzung beschwert. Die Beschwerdeführerin äussert sich zu diesem Schreiben nicht. Mit Schreiben vom 9. März 2015 hat sich der Rechtsanwalt eines Beschuldigten an die Beschwerdeführerin gewandt und kritisiert, sie habe ihm zu Unrecht vorgeworfen, sein Mandat zur Unzeit niedergelegt zu haben. Zudem hat der Anwalt kritisiert, die Beschwerdeführerin habe unangemessene SMS-Nachrichten an seinen Bürokollegen versandt, was zudem die Frage der Amtsgeheimnisverletzung aufwerfe: Die Beschwerdeführerin habe dem Kollegen geschrieben: "Habt ihr zu wenig Arbeit oder was...?" und nach der Rückfrage des Kollegen: "...Da macht man mal eine Woche Ferien und danach muss man sich mit so sinnlosen Dingen beschäftigen die weder Hand noch Fuss haben" und "Was de, kei Antwort? Wo ich recht habe habe ich recht :)". Darauf habe sein Büropartner geantwortet, er habe genug Arbeit und kenne das betreffende Dossier nicht. Der Rechtsanwalt hielt schliesslich fest, er werde in dieser Sache keine Korrespondenz mehr mit der Beschwerdeführerin führen und ein Doppel des Schreibens an den Generalstaatsanwalt und die Strafkammer des Kantonsgerichts senden. Die Beschwerdeführerin hat sich daraufhin in einer E-Mail-Nachricht an den Generalstaatsanwalt entschuldigt; sie verursache nicht absichtlich Probleme und würde lernen, ihr Verhalten zu verbessern. Der Generalstaatsanwalt hat der Beschwerdeführerin in seiner Antwort auf diese Nachricht erneut die Verschwiegenheitspflicht in Erinnerung gerufen und sie darauf aufmerksam gemacht, dass die Worte und Taten einer Staatsanwältin in der Öffentlichkeit wahrgenommen und analysiert würden.

### **E. 8.5**

Das Büro bringt weiter vor, die Beschwerdeführerin sei im Mai 2017 mündlich verwarnet worden, nachdem sie vor dem Gerichtsgebäude in D \_\_\_\_\_ öffentlich eine Praktikantin angeschrien habe. Im Juli 2018 habe erneut ein Gespräch aufgrund des - 27 - Verhaltens der Beschwerdeführerin gegenüber ihren Vorgesetzten und Arbeitskollegen stattgefunden. Die Beschwerdeführerin äussert sich zu diesen Vorfällen nicht.

#### **E. 8.5.1**

Gemäss Aktennotiz vom 2. Mai 2017 hat sich eine Praktikantin über das Verhalten der Beschwerdeführerin beklagt (S. 48 Register 5). Der Notiz ist zu entnehmen, dass die Praktikantin in emotional angeschlagener Verfassung um ein Gespräch mit ihren Vorgesetzten ersucht habe. Sie habe anlässlich des Gesprächs geschildert, dass die Beschwerdeführerin sie vor dem Gerichtsgebäude in D \_\_\_\_\_ in Anwesenheit von Journalisten, Polizisten und Besuchern lautstark "zusammengestaucht" habe und ihr verboten habe, die Verhandlung zu besuchen. Die Beschwerdeführerin habe sie als arrogant und frech bezeichnet und gedroht, dies bekannt zu machen. Die Aktennotiz enthält anschliessend mehrere Bemerkungen zum Verhalten der Beschwerdeführerin im Allgemeinen und zum konkreten Vorfall: Die Beschwerdeführerin sehe sich oft in der Opferrolle und reagiere unangemessen kindlich, öffentliche Unruhe gebühre sich nicht für eine Magistratin, die Beschwerdeführerin habe keine Weisungsbefugnisse gegenüber der Praktikantin, sie halte Hierarchien und Anweisungen nicht ein und mische sich in teilweise unangemessener Weise in alle Angelegenheiten ein. Sie schade durch ihr Verhalten dem Image der Justiz und im konkreten Fall dem Leumund der Praktikantin. Als Konsequenz

wird in der Aktennotiz eine Verwarnung, eine Weiterbildung im Bereich Sozialkompetenz, Verhalten und Kommunikation sowie eine Entschuldigung gegenüber der Praktikantin vorgeschlagen.

### **E. 8.5.2**

In der Notiz an den Generalstaatsanwalt vom selben Tag legt der Generalstaatsanwalt-Stellvertreter dar, die besagte Praktikantin mit Rechtsanwaltspatent sei zur Unterstützung einer anderen Staatsanwältin eingestellt worden und habe nach seiner Zustimmung zwei kleine Aufträge der Beschwerdeführerin angenommen (vgl. S. 49 f. Register 5). Am 28. April 2017 habe die Beschwerdeführerin der Praktikantin einen zusätzlichen Auftrag per E-Mail für eine Abklärung betreffend eine bevorstehende Gerichtsverhandlung erteilt, den Letztere am 1. Mai hätte ausführen sollen. Die Praktikantin habe höflich darauf hingewiesen, dass sie am 1. Mai freigenommen habe und dass der Auftrag nicht mit den Vorgesetzten abgesprochen worden sei. Dies habe die Beschwerdeführerin offensichtlich als Arbeitsverweigerung aufgefasst. In der Folge habe die Beschwerdeführerin die Praktikantin ihm gegenüber als hochnäsiger, eingebildeter, frecher und respektlos betitelt und in Aussicht gestellt, dies überall weiterzusagen. Am 2. Mai 2017 habe die Praktikantin die besagte Gerichtsverhandlung in D \_\_\_\_\_ besuchen wollen, was die Beschwerdeführerin ursprünglich selbst vorgeschlagen habe. Als die Beschwerdeführerin beim Gericht vorgefahren sei und die dort wartende Praktikantin Hilfe beim Tragen

- 28 - der Taschen angeboten habe, sei Letztere von der Beschwerdeführerin lautstark zu rechtgewiesen und auf ihre Arbeitsverweigerung angesprochen worden. Die Beschwerdeführerin habe der Praktikantin nahegelegt, der Verhandlung fernzubleiben, was diese auch getan habe. Mehrere Personen hätten die Auseinandersetzung mitanhören können. Mit diesem Verhalten vor der Verhandlung und den E-Mail-Nachrichten - insbesondere der Androhung, rufschädigende Äusserungen über die Praktikantin zu verbreiten - habe die Beschwerdeführerin ein in einer Magistratin unwürdiges Verhalten an den Tag gelegt. Sie diskreditiere damit nicht nur sich selbst, sondern die Institution. Die Beschwerdeführerin sei zu ermahnen, bezüglich Wortwahl und Verhalten ein beispielhaftes und untadeliges Verhalten an den Tag zu legen, sowohl intern als auch in der Öffentlichkeit. Allfällige Probleme und Konflikte seien nicht in der Öffentlichkeit auszutragen.

### **E. 8.5.3**

Der Generalstaatsanwalt hat die Beschwerdeführerin daraufhin zu einer Sitzung mit ihm und seinem Stellvertreter eingeladen, um ihr Verhalten zu besprechen (S. 55. Reg. 5). Die Beschwerdeführerin hat gemäss Besprechungsnotiz vom 15. Mai 2017 ihr Verhalten mit Stress aufgrund der bevorstehenden Verhandlung und der Arbeitsverweigerung der Praktikantin erklärt (S. 56 Reg. 5). Sie ist gemäss der Notiz darauf hingewiesen worden, nur der Stellvertreter des Generalstaatsanwalts sei befugt, der Praktikantin Aufträge zu erteilen. Es werden anschliessend SMS-Nachrichten thematisiert, welche die Beschwerdeführerin dem Generalstaatsanwalt im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung als Ersatzrichterin am Kantonsgericht geschrieben hat. Der Generalstaatsanwalt hat mitgeteilt, sie habe mit diesen Nachrichten eine rote Linie überschritten. Die Beschwerdeführerin hat zugegeben, dass sie diese Nachrichten nicht hätte schreiben sollen und ihr Verhalten bereue. Der Generalstaatsanwalt schliesst mit der Feststellung, es gebühre sich für eine Staatsanwältin nicht, ihre Nerven nicht im Griff zu haben. Die Beschwerdeführerin hat dies zur Kenntnis genommen und sich entschuldigt.

#### **E. 8.5.4**

Hintergrund des vom Büro kritisierten Verhaltens der Beschwerdeführerin im Monat Juli 2018 ist gemäss Aktenlage die Verfügung der Strafkammer P3 18 130 vom 22. Juni 2018 gewesen, mit welcher das Ausstandsgesuch eines Beschuldigten gegen die Beschwerdeführerin gutgeheissen worden ist. Der Verfügung ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin mehrere Verfahrensvorschriften nicht berücksichtigt und die Rechte des Beschuldigten und dessen Rechtsvertreter wiederholt beschnitten hat. Sie hat formlos und ohne Begründung für die Einschränkung des Teilnahmerechts eine Zeugeneinvernahme unter Ausschluss der beschuldigten Person und deren Vertreter durchgeführt und mehrere heikle Äusserungen gemacht. Die Strafkammer ist deshalb zur Schlussfolgerung gelangt, dass nach einer Gesamtwürdigung der Umstände Zweifel an - 29 - der Unvoreingenommenheit der Beschwerdeführerin im besagten Verfahren bestehen würden und sie deshalb in den Ausstand zu treten habe.

#### **E. 8.5.5**

Der Generalstaatsanwalt hat daraufhin am 2. Juli 2018 das Verfahren an seinen Stellvertreter zur weiteren Behandlung übertragen, was die Beschwerdeführerin dazu veranlasst hat, am 6. Juli 2018 eine E-Mail-Nachricht an den Generalstaatsanwalt und seinen Stellvertreter zu verfassen, in welcher sie kritisiert hat, dieses Vorgehen des Generalstaatsanwalts verunmögliche ihr die Anfechtung der Verfügung der Strafkammer. Unter anderem hat sie folgendes geschrieben "Was soll das/ein solches beiliegendes Schreiben ..." und weiter "Herzlichen Danke so zwei super tolle intelligente Vorgesetzte zu haben!!!!!!!" (S. 62 Reg. 6). Der Generalstaatsanwalt-Stellvertreter hat darauf erwidert, wenn jemand Grund habe, verärgert zu sein, so sei er das, da er nun ein festgefahrenes Dossier übernehmen müsse. Am 17. Juli 2018 hat der Generalstaatsanwalt die Beschwerdeführerin schliesslich aufgrund ihres Verhaltens seit dem Erlass der besagten Verfügung der Strafkammer zu einem Gespräch am folgenden Tag mit ihm und seinem Stellvertreter vorgeladen. Die Beschwerdeführerin hat geantwortet, sie wüsste nicht, was sie mit dem Generalstaatsanwalt zu besprechen hätte (S. 65 Reg. 6).

#### **E. 8.5.6**

Gemäss Notiz des Generalstaatsanwalts hat das Gespräch wie geplant am 18. Juli 2018 um 16:00 Uhr stattgefunden (S. 70 Reg. 6): Die Beschwerdeführerin ist darauf aufmerksam gemacht worden, dass sie seit dem verfügten Ausstand ein einer Staatsanwältin unwürdiges Verhalten an den Tag gelegt habe, namentlich Kritik an der Strafkammer, Nichteinhalten von Anstandsregeln gegenüber Sekretärinnen und Staatsanwälten, Geschrei, unangekündigte Abwesenheiten sowie unhöfliche und deplatzierte SMS und E-Mail-Nachrichten an den Generalstaatsanwalt und dessen Stellvertreter. Staatsanwälte hätten nicht öffentlich Kritik an den Gerichtsbehörden zu üben und nicht wie ein querulatorischer Beschuldigter vorzugehen, sondern den zulässigen Rechtsmittelweg zu beschreiten, wenn sie die Ansicht des Gerichtes nicht teilen würden. Die Beschwerdeführerin hat eingewandt, sie habe sich gegen die Verfügung nicht verteidigen können. Sie hat jedoch zugegeben, den Entscheid immer noch nicht gelesen zu haben und das Dossier aus Ärger dem Stellvertreter des Generalstaatsanwalts abgegeben zu haben. Der Generalstaatsanwalt hat der Beschwerdeführerin in Erinnerung gerufen, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Staatsanwaltschaft nichts für die Verfügung der Strafkammer könnten und dass diese gestört würden durch die negative Einstellung der

Beschwerdeführerin, welche das Arbeitsklima belasten würde, namentlich durch Nichtgrüssen, Schreien, Büroabwesenheiten, zerknitterte Rechnung usw. Es werde von ihr ein Minimum an Höflichkeit und Respekt gegenüber Kollegen und Mitarbeiterinnen

- 30 - sowie ein erwachsenes und einer Staatsanwältin würdiges Verhalten erwartet. Er verlange zudem, dass sie seine Weisungen betreffend Aktenführung einhalte. Auf den Einwand der Beschwerdeführerin, es werde mit zweierlei Mass gemessen, antwortet der Generalstaatsanwalt, sie habe viel weniger Dossiers zu bearbeiten als andere Staatsanwälte. Er schliesst mit dem Hinweis, durch ihr Verhalten und ihre Tonart bringe die Beschwerdeführerin Rechtsanwälte, Richter und ihre Kollegen gegen sich auf.

#### **E. 8.5.7**

Die Ausführungen der Beschwerdeführerin, Ausstandsbegehren seien bekannter- massen ein beliebtes taktisches Instrument der Verteidigung, die Beschuldigten würden damit das Verfahren verzögern um die Verjährung herbeizuführen oder zumindest eine Strafreduktion infolge zu langer Verfahrensdauer zu erreichen, gehen hier offensichtlich an der Sache vorbei: Das Ausstandsgesuch ist vorliegend gutgeheissen worden und der Hauptkritikpunkt ist das Verhalten der Beschwerdeführerin nach dem Erlass dieser Verfügung. Dass seit der Tätigkeit der Beschwerdeführerin im Amt Oberwallis kein Ausstandsgesuch mehr eingereicht worden sei, ändert nichts am beschriebenen Vorfall.

#### **E. 8.6**

Das Büro bringt schliesslich vor, im April 2020 habe sich die Beschwerdeführerin einer Weisung widersetzt und im Juli 2020 in einem Schreiben an einen Rechtsanwalt die interne Organisation der Staatsanwalt kritisiert, worauf eine Disziplinarverfahren eröffnet worden sei.

##### **E. 8.6.1**

Im April 2020 hat sich die Beschwerdeführerin geweigert, einen Fall anzunehmen, welcher gemäss Art. 6 Abs. 4 des Einführungsgesetzes zur Schweizerischen Strafprozessordnung vom 11. Februar 2009 (EGStPO; SGS/VS 312.0) von der Generalstaatsanwalt-Stellvertreterin an sie delegiert worden ist, obwohl der Generalstaatsanwalt die Übertragung des Falles an die Beschwerdeführerin bestätigt und sie aufgefordert hat, den Fall zu übernehmen (S. 74 ff. Reg. 6). Am 2. April 2020 hat der Generalstaatsanwalt sie erneut angewiesen, den Fall zu übernehmen, nachdem die Beschwerdeführerin das Dossier in seinem Büro deponiert hatte. Zudem hat der Generalstaatsanwalt angedroht, ein Disziplinarverfahren zu eröffnen, sollte die Beschwerdeführerin der Weisung nicht nachkommen (S. 81 Reg. 6). Mit Schreiben vom 1. Juli 2020 hat die Beschwerdeführerin einem Rechtsanwalt mitgeteilt, dass sie das Verfahren nicht zügig vorantreiben könne, da sie nur noch zu 50 % im Zentralen Amt arbeite und bisher, trotz mehrfacher Nachfrage beim Generalstaatsanwalt, keinen Fall an einen anderen Magistraten im Zentralen Amt habe abgeben können (S. 329 Reg. 11).

##### **E. 8.6.2**

Die Beschwerdeführerin führt dazu aus, das Disziplinarverfahren, welches als Grund für die Nichtwiederernennung erhalten müsse, sei eine reine Farce, es gebe

- 31 - bisher keinen Entscheid. Betreffend das Schreiben vom 1. Juli 2020 stelle sich die Frage, ob die Verfolgung nicht verjährt sei, zumal ausser der Ankündigung einer Anhörung nichts weiter passiert sei. Erstaunlich sei zudem die Haltung des Justizrates, welcher - trotz

der am 1. Januar 2021 in Kraft getretenen neuen Gesetzgebung - seine Zuständigkeit verneint habe. Zudem sei in diesem Zusammenhang das rechtliche Gehör der Beschwerdeführerin verletzt worden; sie habe keine Kenntnis des Dossiers gehabt, welches das Büro am 15. Februar 2021 dem Justizrat übermittelt habe.

### **E. 8.6.3**

Wie bereits erwähnt ist vorliegend die Nichtwiederernennung Streitgegenstand, und nicht das Disziplinarverfahren (siehe oben E. 4.9). Soweit sich die Beschwerdeführerin auf Art. 37 Abs. 1 KGPers über die Verjährung der administrativen Verantwortlichkeit des Angestellten berufen will, so hat sie diese Einrede an das Büro zu richten, welches darüber zu entscheiden hat, ob es dieses Verfahren fortführt.

### **E. 8.7**

Die Beschwerdeführerin kritisiert, die Schlussfolgerungen des Büros im angefochtenen Entscheid würden in krassem Widerspruch zu ihren Zwischenzeugnissen stehen; es liege kein Kündigungsgrund vor.

#### **E. 8.7.1**

Bei der Formulierung von Arbeitszeugnissen besteht ein Zielkonflikt, da ein Arbeitszeugnis einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden soll und andererseits künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben soll, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein hat (BGE 144 II 345 E. 5.2.1; Ullin Streiff/ Adrian von Kaenel/ Roger Rudolph, a.a.O., N. 3a zu Art. 330a OR). Dass die im angefochtenen Entscheid genannten einzelnen Vorfälle, bei denen die Beschwerdeführerin ein mangelhaftes Verhalten an den Tag gelegt hat, in den beiden Zwischenzeugnissen nicht erwähnt werden, ist zum Vorteil der Beschwerdeführerin. Daraus kann nicht abgeleitet werden, dass die Sachverhaltsfeststellungen oder die Schlussfolgerungen im angefochtenen Entscheid falsch wären (vgl. dazu das Urteil des Bundesgerichts 1C\_245/2008 vom 2. März 2009 E. 3.3). Es finden sich in beiden Zwischenzeugnissen - in denen die unbestrittenen fachlichen Qualifikationen der Beschwerdeführerin hervorgehoben werden - Formulierungen, welche mangelhafte Verhaltensweisen der Beschwerdeführerin nicht ausschliessen: Im Zwischenzeugnis vom 29. August 2016 steht unter anderem, die Beschwerdeführerin werde für ihre Charakterstärke anerkannt. Im Zwischenzeugnis vom 31. Mai 2019 ist unter anderem zu lesen, der Einsatz der Beschwerdeführerin trage aufgrund ihrer natürlichen und offenen Art "im Allgemeinen" zu einem angenehmen Arbeitsklima bei. Ausserdem geht aus einer E-Mail Nachricht der Beschwerdeführerin an den Generalstaatsanwalt vom September 2019 hervor, dass der

- 32 - Generalstaatsanwalt zuvor ein anderes Zwischenzeugnis verfasst hat, welches nach Ansicht der Beschwerdeführerin sehr negative und pejorative Formulierungen enthalten habe: Der Generalstaatsanwalt-Stellvertreter habe ihr das Zeugnis nochmals abgeändert und dieses alleine unterzeichnet, weil sie keine Lust mehr auf irgendwelche Diskussionen gehabt habe (S. 112 Reg. 7). Dass der Generalstaatsanwalt ursprünglich ein anderes Zwischenzeugnis verfasst und das wohlwollend formulierte Zeugnis vom 31. Mai 2019 nicht unterzeichnet hat, zeugt von einem auch aus den übrigen Akten hervorgehenden Vertrauensverlust zwischen der Beschwerdeführerin und dem Generalstaatsanwalt. Aus den beiden Zwischenzeugnissen kann die Beschwerdeführerin nach dem Gesagten nichts zu ihren Gunsten ableiten.

### **E. 8.7.2**

Die der Beschwerdeführerin vorgeworfenen Verhaltensweisen und Äusserungen sind im Personaldossier und den Beilagen dazu dokumentiert. Es gibt keine Hinweise darauf, dass sich die beschriebenen Vorfälle anders zugetragen hätten, was von der Beschwerdeführerin auch nicht behauptet wird. Soweit die Beschwerdeführerin den Inhalt des Personaldossiers, der Beilagen und des Berichts als irrelevant, unverhältnismässig oder tendenziös bezeichnet, betrifft dies nicht die Sachverhaltsfeststellung, sondern die rechtliche Würdigung (Urteil des Bundesgerichts 8C\_1033/2010 vom 10. Juni 2011 E. 5.5.1; siehe unten E. 8.10 zum Vorliegen eines Kündigungsgrundes i.S.v. Art. 58 kGPers). Aus den Zwischenzeugnissen kann demnach nicht auf eine unrichtige Sachverhaltsdarstellung im angefochtenen Entscheid geschlossen werden, ebenso wenig aus den Inspektionsberichten (siehe oben E. 8.3.3).

### **E. 8.8**

Die Beschwerdeführerin kritisiert die Sachverhaltsdarstellung auf Seite 4 des angefochtenen Entscheids, da Vorfälle aus den Jahren 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 und 2018 aufgezählt seien, ohne dass je ein Verweis, eine Verwarnung oder eine Disziplinar-massnahme ausgesprochen worden wäre. Das Büro bringt dagegen vor, dass die Beschwerdeführerin über die Jahre unzählige Male i.S.v. Art. 30 Abs. 1 lit. b kGPers verwarnt worden sei. Die im angefochtenen Entscheid aufgelisteten Aussagen, Verhaltensweisen und Vorfälle aus den Jahren 2013 bis 2020 sind, wie oben dargelegt, alle in den Akten dokumentiert. Die Beschwerdeführerin ist über die Jahre vom Generalstaatsanwalt in E-Mail-Nachrichten oder anlässlich von Gesprächen mehrfach darauf hingewiesen worden, dass ihr Verhalten unangemessen sei und ist zu einer Verhaltensänderung aufgefordert worden. Ob die nicht unterzeichneten Gesprächsprotokolle und die E-Mail-Nachrichten die Anforderungen an eine formelle Verwarnung i.S.v. Art. Art. 30 Abs. 1 lit. b kGPers erfüllen, kann

- 33 - offenbleiben (siehe dazu oben E. 7.7). Wie bereits ausgeführt macht die Beschwerdeführerin nicht geltend, dass sich ein bestimmter Vorfall anders abgespielt hätte, als in den Protokollen und Nachrichten festgehalten wird; sie äussert sich grösstenteils gar nicht zu den einzelnen Vorfällen. Eine falsche Sachverhaltsfeststellung im angefochtenen Entscheid ist nach dem Gesagten nicht erkennbar.

### **E. 8.9**

Die Beschwerdeführerin bringt weiter vor, es handle sich um eine missbräuchliche Rache-kündigung, da sie sich gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und untragbare Arbeitsbedingungen zur Wehr gesetzt habe.

#### **E. 8.9.1**

Die Beschwerdeführerin hat dem Generalstaatsanwalt in einer E-Mail-Nachricht vom 20. September 2016 mitgeteilt, sie fühle sich durch Blicke sexuell belästigt (S. 200 ff. Reg 11). Der Generalstaatsanwalt hat sie daraufhin aufgefordert, ihm die Vorfälle "dans une forme plus officielle destinée à l'ouverture du dossier interne" zu schildern, damit er die Angelegenheit gebührend weiterverfolgen könne. Die Beschwerdeführerin hat daraufhin kritisiert, dass der Generalstaatsanwalt sie nun wieder sieze und hat an-gefügt, das gehe seit mehreren Wochen so; sie habe sich bisher nicht getraut, etwas zu sagen. Der Generalstaatsanwalt hat geantwortet, angesichts des ihm zugetragenen Sachverhalts und der Bitte um Kenntnisnahme, sei siezen angebracht. Da sie an ihren Anschuldigungen festhalte,

gedenke er die Angelegenheit in der folgenden Woche weiterzuverfolgen. Die Beschwerdeführerin hat daraufhin am 22. September 2016 folgende Nachricht verfasst: "Monsieur le procureur général Je vous demande formellement de effacer tous les mails concernant cette affaire. Pour moi la chose est réglée." Gemäss Aktenlage ist in der Angelegenheit, wie von der Beschwerdeführerin gewünscht, keine Administrativuntersuchung eingeleitet und auch sonst nichts unternommen worden. Sie hat keine weiteren Anschuldigungen gegen vorgebracht.

#### **E. 8.9.2**

Die Beschwerdeführerin hat in der Beilage 44 zur Verwaltungsgerichtsbeschwerde Chat-Nachrichten des Amtes der Region, welche zwischen dem 20. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 geschrieben worden sind, eingereicht. Einige dieser Nachrichten kann man durchaus als sexistisch und unangebracht empfinden. Dass sich eine der Nachrichten im Besonderen an die Beschwerdeführerin gerichtet hätte, ist nicht ersichtlich. Die Gruppe nennt sich zwar "Büro Stawa", jedoch ist nicht erkennbar, dass der Chat auch der beruflichen Kommunikation gedient hätte. Die Beschwerdeführerin hat die Gruppe am 20. März 2020 verlassen; aus dem Zusammenhang wird nicht ganz klar, weshalb. Ihre Nachrichten deuten darauf hin, dass sie aus Ärger über die Einstellung der anderen Gruppenmitglieder zur Heimarbeit während der COVID-19-Pandemie

- 34 - ausgetreten ist (S. 134 f. Dossier Kantonsgericht). Sie ist am 22. Juli 2020 wieder hinzugefügt worden; von welchem Gruppenmitglied und weshalb bleibt wiederum unklar. Am 23. Dezember 2020 hat sie eine Nachricht - die ebenfalls als sexistisch betrachtet werden könnte - mit Augenzwinkern kommentiert. Weder in den vom Büro eingereichten Akten noch den von der Beschwerdeführerin eingereichten Beilagen finden sich Hinweise, dass sie sich beim Generalstaatsanwalt oder einer anderen Person oder Behörde über sexuelle Belästigung durch unerwünschte Nachrichten im Chat beklagt hat, oder anderweitig etwas dagegen unternommen hat.

#### **E. 8.9.3**

Was die Beschwerdeführerin aus dem Bericht des Justizrats zum Wiederernennungsverfahren der Staatsanwälte vom 23. April 2021 (Belage 31 zur Beschwerde) zu ihren Gunsten ableiten will, ist nicht klar. Ihr Fall ist nicht berücksichtigt worden, da sie sich geweigert hat, dem Justizrat ihr Personaldossier zur Verfügung zu stellen (vgl. S. 27 ff. Reg. 1). Der Rat ist zudem zum Schluss gelangt, dass der Verdacht von diskriminierenden Praktiken gegenüber Frauen unbegründet gewesen ist.

#### **E. 8.9.4**

Nach dem Gesagten sind die von der Beschwerdeführerin im September 2016 per E-Mail erhobenen Anschuldigungen betreffend sexuelle Belästigung ohne Erklärung zwei Tage später zurückgezogen worden und blieben folgenlos; weitere Anschuldigungen hat sie nicht erhoben. Die Argumentation der Beschwerdeführerin, sie sei gekündigt worden, weil sie sich gegen sexuelle Belästigungen zur Wehr gesetzt habe, ist nach dem Gesagten nicht nachvollziehbar.

#### **E. 8.9.5**

Die Beschwerdeführerin hat das Büro nach ihrer Wahl darum ersucht, ihre anfängliche Lohnerhöhung von 12.7 % auf 20 % zu ändern. Gemäss Entscheid des Büros der Staatsanwaltschaft vom 5. Juni 2012 ist eine individuelle anfängliche Lohnerhöhung von

13.2 % festgelegt worden. Auf die dagegen von der Beschwerdeführerin eingereichte Beschwerde ist der Staatsrat nicht eingetreten, da er sich als unzuständig erachtet hat. Das Büro hat die Angelegenheit der Justizkommission vorgelegt, welche die Zuständigkeit des Büros in der Frage bestätigt hat. Das Büro hat am 4. September 2013 den Antrag der Beschwerdeführerin auf Neubeurteilung der anfänglichen Lohnerhöhung abgelehnt. Am 14. November 2016 hat die Beschwerdeführerin eine E-Mail an den Generalstaatsanwalt geschrieben, in welcher sie sich über die individuelle Lohnerhöhung einer jüngeren Kollegin beschwert und erklärt hat, eines Tages werde sie wegen dieser Ungerechtigkeit gehen. Der Generalstaatsanwalt hat geantwortet, die Erhöhung werde in jedem Fall aufgrund der Art der bisherigen beruflichen Tätigkeiten und deren Dauer berechnet und nicht einzig aufgrund des Alters. Er hat die Beschwerdeführerin zudem gefragt, ob

- 35 - sie beim Büro ein neues Gesuch um Lohnerhöhung stellen wolle. Darauf hat die Beschwerdeführerin erwidert: "Ich hab einfach sowas von die schnauze voll von diesen ungerechtigkeiten in diesem laden hier!". Der Generalstaatsanwalt hat entgegnet, das beantworte seine Frage nicht. Die Beschwerdeführerin wiederum hat darauf mit der Bemerkung reagiert, der Generalstaatsanwalt solle sie bitte künftig weder für Übersetzungen noch Weisungen ausserhalb ihrer Dossiers und ihres Pflichtenhefts anfragen; diese Arbeiten könnten künftig andere Mitarbeiter übernehmen. Daraufhin hat der Generalstaatsanwalt der Beschwerdeführerin mitgeteilt, diese Art von Nachrichten seien unangebracht. Schliesslich hat sich die Beschwerdeführerin für ihre unangemessene Nachricht entschuldigt.

#### **E. 8.9.6**

Die Beschwerdeführerin wendet hierzu ein, die Bemühungen einer Staatsangestellten, möglichst günstige Arbeitskonditionen auszuhandeln, würden keinesfalls ein illoyales Verhalten darstellen. Dieser Einwand geht fehl: Die oben zitierte Konversation zeigt auf, dass die Beschwerdeführerin auf das Angebot des Generalstaatsanwalts, für sie einen neuen Antrag auf Lohnerhöhung einzureichen, gar nicht eingegangen ist. Die Antwort der Beschwerdeführerin auf dieses Angebot, sie hätte "die Schnauze voll" und wolle keine Übersetzungsarbeiten übernehmen, ist unsachlich und unangemessen.

#### **E. 8.9.7**

Im Oktober 2018 hat die Beschwerdeführerin sich beim Generalstaatsanwalt und dessen Stellvertreter mehrfach über kaputte Storen in ihrem Büro beklagt und die sofortige Behebung des Problems verlangt, ansonsten werde sie nur noch nachmittags arbeiten, wenn sie nicht von der Sonne geblendet werde. Zudem hat sie verlangt, dass eine Sekretärin 50 % für sie arbeite, ansonsten werde sie ihre Arbeitstätigkeit einstellen müssen. Zudem hat sie sich über Arbeitszuteilungen beschwert und unter anderem geschrieben: "Muss mir ernsthaft überlegen, warum ich noch jeden Tag hier zur Arbeit komme!". Im September 2019 hat die Beschwerdeführerin dem Generalstaatsanwalt mitgeteilt, sie sei überhaupt nicht damit einverstanden, dass ein Praktikant in der Bibliothek arbeite, da sie dort Sitzungen mit der Polizei durchführe. Im Büro der Praktikanten habe es noch Platz für einen dritten Mitarbeiter. Der Generalstaatsanwalt hat geantwortet, im Praktikantenbüro seien aktuell nur zwei Netzwerkanschlüsse vorhanden. Der Praktikant sei informiert, dass in der Bibliothek gelegentlich Sitzungen durchgeführt würden und werde den Raum während den Sitzungen gerne freigeben. Zudem stehe ihr der Konferenzraum im Westflügel jederzeit zur Verfügung. Die Beschwerdeführerin hat entgegnet, in der Staatskanzlei würden Juristinnen

zu dritt im Büro ohne Informatikprobleme arbeiten und weiter: "Alles glaub ich dem MAN einfach nicht... Und sollte dir ja klar sein, dass ich aufgrund der derzeitigen Situation sehr aktiv auf Stellensuche bin." Der GA hat erwidert,

- 36 - er stehe zur Verfügung, falls sie den letzten Punkt ihrer Nachricht besprechen möchte. Ebenfalls im September 2019 hat eine längere Diskussion über die Parkplatzzuteilung im Zentralen Amt stattgefunden: Der Generalstaatsanwalt und dessen Stellvertreterin haben die Ansicht vertreten, die Beschwerdeführerin benötige keinen ausschliesslich für sie reservierten Parkplatz bzw. solle diesen teilen, da sie nur noch 50 % im Zentralen Amt arbeite, womit die Beschwerdeführerin nicht einverstanden gewesen ist (S. 98 ff. Reg. 7).

### **E. 8.9.8**

Die genannten Diskussionen lassen kein zielgerichtetes Vorgehen des Generalstaatsanwalts oder anderer Personen erkennen, die Beschwerdeführerin zu isolieren oder aus ihrem Amt zu drängen (vgl. zum Begriff "Mobbing" ZWR 2003 S. 93 E. 4b). Vielmehr hat die Beschwerdeführerin selbst mehrmals angekündigt, sie wolle ihre Arbeit niederlegen bzw. eine neue Stelle suchen. Die Beschwerdeführerin kritisiert zudem das Verhalten von Vorgesetzten und Kollegen, nachdem ihr die Absicht der Nichtwiederernennung mitgeteilt worden ist. Dazu ist festzuhalten, dass eine allfällige Persönlichkeitsverletzung, die für die Kündigung nicht kausal ist, keinen Missbrauch begründen kann (BGE 125 III 70 E. 2a).

### **E. 8.9.9**

Im Übrigen fallen Klagen gegen den Staat auf Schadenersatz oder Genugtuung aufgrund von Persönlichkeitsverletzungen 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); die Beschwerdeführerin wird betreffend die Klärung der Frage, ob das Verhalten ihrer Vorgesetzten oder Arbeitskollegen seit der Mitteilung der Absicht der Nichtwiederernennung 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).

### **E. 8.10**

Die Beschwerdeführerin verweist schliesslich auf das Urteil des Kantonsgerichts A1 17 167 vom 2. Mai 2018 (teilweise publiziert in ZWR 2019 S. 54 ff.). Es liege ein vergleichbarer Sachverhalt vor, die Rechtsprechung des Kantonsgerichts, wonach selbst bei Mängeln im Verhalten gegenüber Vorgesetzten kein triftiger Grund für eine Kündigung vorliege, sei auch auf den vorliegenden Fall anwendbar.

#### **E. 8.10.1**

Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin unterscheidet sich der Sachverhalt, welcher dem Urteil A1 17 167 des Kantonsgerichts vom 2. Mai 2018 zugrunde gelegt hat, in wesentlichen Punkten vom vorliegend zu beurteilenden Sachverhalt: Im zitierten Fall war ausschlaggebend, dass sich die Meinungsverschiedenheiten mit dem

- 37 - Vorgesetzten nicht negativ auf die Tätigkeit der gekündigten Mitarbeiterin im Amt ausgewirkt haben und die tägliche Zusammenarbeit mit ihren Arbeitskolleginnen davon nicht betroffen war. Das Arbeitsklima im betroffenen Betriebs- und Konkursamt ist unbestritten nicht gestört gewesen und es haben auch keine Konflikte mit anderen Behörden bestanden. Einzig zwischen dem Vorgesetzten (dessen Arbeitsplatz sich nicht am

selben Ort befunden hat) und der gekündigten Mitarbeiterin haben für das Gericht nachvollziehbare Kompetenzkonflikte bestanden, welche das Verhalten der Mitarbeiterin - soweit dieses überhaupt in den Akten dokumentiert war - erklärt haben. Die Beschwerdeführerin hingegen hat sich vorliegend nicht nur gegenüber dem Generalstaatsanwalt und dessen Stellvertreter bzw. Stellvertreterin, sondern auch gegenüber anderen Personen unangemessen Verhalten (z.B. Arbeitskollegen, Praktikantin, Polizei, Rechtsanwalt). Die oben zitierten Nachrichten, Schreiben und Protokolle veranschaulichen, dass sie dadurch das Arbeitsklima im Zentralen Amt gestört und ihren Vorgesetzten zusätzlichen administrativen Aufwand verursacht hat. Ausserdem hat die Beschwerdeführerin ihre Kritik am Generalstaatsanwalt und den Stellvertretern nicht bloss betriebsintern geäussert, sondern auch in amtlichen Schreiben ans Kantonsgericht und einen Rechtsanwalt. Die zitierten Äusserungen der Beschwerdeführerin gegenüber Anwälten sind überdies geeignet, dem Ansehen der Staatsanwaltschaft bei den Gerichten und den Anwälten zu schaden. Das selbe gilt für den Vorfall vor dem Gerichtsgebäude in D \_\_\_\_\_, wo die Beschwerdeführerin in ihrer Funktion als Staatsanwältin in der Öffentlichkeit eine Praktikantin angeschrien hat und gedroht hat, deren Ruf zu schädigen. Diese Drohungen hat sie auch in Nachrichten an den Generalstaatsanwalt-Stellvertreter geäussert (S. 52 ff. Reg. 5). Ein nachvollziehbarer Kompetenzkonflikt ist vorliegend nicht erkennbar: Gemäss Art. 6 Abs. 4 EGStPO ist der Generalstaatsanwalt zuständig für den Erlass von Instruktionen und Weisungen für die Oberstaatsanwälte, Staatsanwälte und Substitute, die Polizei und die Behörden, in den von der Strafuntersuchung betroffenen Bereichen, die Stellungnahme in strafrechtlichen Vernehmlassungsverfahren, für die Übertragung eines Falles an einen Oberstaatsanwalt, Staatsanwalt oder einen Substitut und für den Entzug eines Falles bei einem Oberstaatsanwalt, Staatsanwalt oder Substitut, um diesen selber zu behandeln oder einem anderen Oberstaatsanwalt, Staatsanwalt oder Substitut zu übertragen. Die Beschwerdeführerin hat eine klare Weisung des Generalstaatsanwalts betreffend die Übertragung eines Falles missachtet. Dass sie die Ansicht vertreten hat, ursprünglich sei betreffend Rechtshilfeersuchen etwas anderes vereinbart gewesen, ändert daran nichts (siehe oben E. 8. und Beilage Nr. 47 der Beschwerdeführerin).

- 38 -

#### **E. 8.10.2**

Die Beschwerdeführerin hat in diversen Nachrichten Kritik zum Ausdruck gebracht, wonach sie gegenüber anderen Staatsanwälten bei der Dossierzuteilung benachteiligt werde bzw. zu viel Dossiers habe. Ob dies begründet ist, kann das Gericht nicht abschliessend beurteilen: Gemäss dem Bericht der Justizkommission vom 26. November 2020 ist ein Problem bei der Aufteilung der Dossiers innerhalb des Zentralen Amtes festgestellt worden, ohne dass die Ursache dafür genau eruiert werden konnte (Beilage Nr. 39.2 der Beschwerdeführerin). Aus den Inspektionsberichten geht nicht hervor, dass die Beschwerdeführerin zu viele offene Dossiers hätte oder durch überlange Verfahren aufgefallen wäre. In der Besprechung vom 27. November 2020 wird erwähnt, im Jahr 2020 hätte sie im Zentralen Amt nur vier Dossiers erhalten; gemäss Statistik gebe es nicht genug Arbeit für ihre 50 %-Stelle im Zentralen Amt. Erstellt ist, dass die Beschwerdeführerin ihre Kritik an der Dossierzuteilung und an den Arbeitsbedingungen wiederholt in unsachlicher Art und Weise vorgebracht und zum Teil mit der Drohung verknüpft hat, ihre Arbeit niederzulegen (siehe oben E. 8 ff.).

### **E. 8.10.3**

Die vorhandenen Akten zeigen auf, dass das Verhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und dem Generalstaatsanwalt sich im Verlauf der Jahre zusehend verschlechtert hat. Die Beschwerdeführerin hat ihre Anliegen wiederholt in einer unangemessenen und teils respektlosen Art und Weise formuliert und kommuniziert, was ihr der Generalstaatsanwalt mehrfach mitgeteilt hat. Als Beispiel für den Vertrauensverlust sei eine Nachricht vom 28. Februar 2017 angeführt, in welcher die Beschwerdeführerin dem Generalstaatsanwalt mitgeteilt hat, man möge sie bitte nicht mehr betreffend A-plus Postzustellungen fragen, da der Generalstaatsanwalt ein Urteil zu diesem Thema nicht weiterziehen wolle. Der Generalstaatsanwalt hat erwidert, er habe bereits erklärt, dass eine Beschwerde betreffend diese Frage in einem anderen Dossier eingereicht werde; diese Entscheidung obliege ihm bzw. seinem Stellvertreter. Er sei offen gesagt ihrer ständigen und plötzlichen Stimmungswechsel ein bisschen müde, dies koste Energie zum Nachteil der beruflichen Tätigkeit. Er erwarte von einer gewählten Staatsanwältin ein besonneneres, wohlüberlegteres und verantwortungsvolleres Verhalten. Die Beschwerdeführerin hat darauf erneut mit einem Vorwurf reagiert, es seien unnötige Schreiben in einem Dossier verfasst worden (vgl. S. 57 f Reg. 6). Das Verhalten der Beschwerdeführerin hat sich in der Folge nicht verbessert, wie die oben aufgeführten Vorfälle zeigen (E. 8 ff.). Schliesslich hat die Beschwerdeführerin im April 2020 eine Weisung missachtet und im Juli 2020 die interne Organisation des Zentralen Amts in einem offiziellen Schreiben kritisiert, worauf im September 2020 ein Disziplinarverfahren eröffnet und schliesslich die Nichtwiederernennung beschlossen worden ist.

- 39 - Es ist objektiv nachvollziehbar, dass das Verhalten der Beschwerdeführerin über die Jahre die Beziehung zu ihrem Vorgesetzten fortwährend belastet hat und schliesslich zu einem Vertrauensverlust geführt hat. Der Vorwurf eines treuwidrigen oder widersprüchlichen Vorgehens des Büros ist daher unbegründet: Die Beschwerdeführerin ist unzählige Male auf ihr unangemessenes Verhalten hingewiesen worden und hat gewusst, dass von ihr eine Verhaltensänderung erwartet wird. Da sich ihre Verhaltensweisen nicht verbessert haben, sondern im Gegenteil im Jahr 2020 die Spannungen zwischen ihr und ihren Vorgesetzten zugenommen haben, kann sie die Mitteilung des Büros Ende 2020, man beabsichtige aufgrund ihres mangelhaften Verhaltens die Nichtwiederernennung, nicht überrascht haben. Der Vertrauensverlust kommt auch im Gespräch vom 27. November 2020 zum Ausdruck, wo der Generalstaatsanwalt der Beschwerdeführerin unter anderem mitgeteilt hat, ihr Verhalten mache ihm nach wie vor Sorgen: Jedes Mal, wenn über betriebliche Angelegenheiten gesprochen werde reagiere sie genervt, schreibe E-Mails und führe endlose Diskussionen. Das sei ein wiederkehrendes Verhaltensproblem und habe nichts mit ihrer fachlichen Kompetenz zu tun. Jede Diskussion mit ihr sei schwierig, angespannt und aggressiv. Aus der Aufnahme geht hervor, dass die Beschwerdeführerin darauf ausweichend reagiert hat: Sie verweist auf ihre gute Verfahrensführung und die guten Beziehungen mit den Sekretärinnen und erklärt, das Büro müsse auch mit schwierigen/starken Charakteren umgehen können. Es wird auch die von der Beschwerdeführerin in ihrer Beilage Nr. 47 beschriebene Auseinandersetzung zwischen ihr und dem Generalstaatsanwalt aufgrund des Schreibens vom 1. Juli 2020 diskutiert; der Generalstaatsanwalt führt aus, dass er laut werde, passiere ihm nur selten und nur mit der Beschwerdeführerin; er sei auch nur ein Mensch.

### **E. 8.10.4**

Zusammenfassend kommt das Kantonsgericht zum Schluss, dass das im angefochtenen Entscheid beschriebene und in den Akten dokumentierte Verhalten der Beschwerdeführerin in seiner Gesamtheit das Betriebsklima gestört und zu einem Vertrauensverlust geführt hat. Das Büro hat in nachvollziehbarer Weise ein wiederholtes mangelhaftes Verhalten der Beschwerdeführerin dargelegt, damit liegt ein sachlicher Grund für eine Nichtwiederernennung gemäss Art. 2b Abs. 1 RStA bzw. sinngemäss für eine ordentliche Kündigung gemäss Art. 58 kGPers vor. Der Beschwerdeführerin steht folglich keine Entschädigung gemäss Art. 66 kGPers zu.

## **E. 9**

Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ist nach dem Gesagten abzuweisen. Dieser Ausgang des Verfahrens bestimmt nach Art. 89 VVRG die Kostentragung und ist nach Art. 91 VVRG für den Entscheid über die Zuspreehung einer Parteientschädigung massgebend.

- 40 -

### **E. 9.1**

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). Vorliegend bestehen keine Gründe, von der Grundregel abzuweichen, weshalb die Beschwerdeführerin die Gerichtsgebühr bezahlen muss. 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 in der Regel zwischen Fr. 280.-- und Fr. 5 000.-- (Art. 25 GTar). Aufgrund der Bedeutung des Falles sowie seines Umfangs und Schwierigkeitsgrads wird die Gerichtsgebühr vorliegend auf Fr. 2 000.-- festgesetzt.

### **E. 9.2**

Die unterliegende Beschwerdeführerin hat gemäss Art. 91 Abs. 1 VVRG (e contrario) keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung. Den Behörden oder mit öffentlichen Aufgaben betrauten Organisationen, welche obsiegen, darf in der Regel, von der abzuweichen vorliegend kein Grund besteht, keine Parteientschädigung zugesprochen werden (Art. 91 Abs. 3 VVRG).

Demnach erkennt das Kantonsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.
3. Die Gerichtskosten von Fr. 2 000.-- werden der Beschwerdeführerin auferlegt.
4. Das Urteil wird der Beschwerdeführerin und der Staatsanwaltschaft des Kantons Wallis schriftlich mitgeteilt.

Sitten, 20. Dezember 2021

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.