

VS_GERICHTE A1 23 36 vom 22. September 2023

VS Kantonsgericht, 2023-09-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_A1_23_36

FR: VS_GERICHTE A1 23 36 du 22 septembre 2023

IT: VS_GERICHTE A1 23 36 del 22 settembre 2023

Regeste

A1 23 36 URTEIL VOM 22. SEPTEMBER 2023 Kantonsgericht Wallis
Öffentlichrechtliche Abteilung Der Einzelrichter des Kantonsgerichts, Dr. Thierry Schnyder, urteilend gemäss Art. 65 Abs. 3 lit. a des kantonalen Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege (VVRG; SGS 172.6), unter Beizug der Gerichtsschreiberin ad hoc Sabine Anthamatten, in Sachen X _____, Beschwerdeführer, vertreten durch Rechtsanwältin Graziella Walker Salzmann, gegen DEPARTEMENT FÜR VOLKSWIRTSCHAFT UND BILDUNG, Vorinstanz, (Beamtenrecht) Verwaltungsgerichtsbeschwerde gegen den Entscheid vom 13. Februar 2023.

Erwägungen

E. 1.1

Der Beschwerdeführer ist als Berufsschullehrer bei der BFO tätig gewesen, weshalb sein Anstellungsverhältnis aufgrund von Art. 3 Abs. 1 lit. e dem Gesetz über das Personal der obligatorischen Schulzeit und der allgemeinen Mittelschule und Berufsfachschule vom 14. September 2011 (GPOS; SGS/VS 400.2) untersteht. Der Lehrer ist mit Staatsratsentscheid vom 3. November 1999 rückwirkend auf den 1. September 1999 als Berufsschullehrer definitiv, d.h. ordentlich auf unbestimmte Zeit, angestellt worden (vgl. Art. 9 Abs. 1 Verordnung über das Personal der obligatorischen Schulzeit und der allgemeinen Mittelschule und Berufsfachschule [VPOS]; SGS/VS 400.20). Für das dem GPOS unterstellte Personal sind, bei Kündigung einer unbefristeten Anstellung bei bleibender Arbeitsunfähigkeit, die Bestimmungen des Gesetzes über das Personal des Staates Wallis vom 19. November 2010 (kGPers; SGS/VS 172.2) anwendbar. Die von einem Departementsvorsteher oder vom Staatsrat erlassene Verfügung kann innert 30 Tagen mittels Verwaltungsgerichtsbeschwerde bei der öffentlich-rechtlichen Abteilung des Kantonsgerichts angefochten werden (Art. 87a Abs. 1 GPOS; Art. 67a

- 5 - Abs. 1 kGPers). Im Übrigen sind die Bestimmungen des Gesetzes über das Verwaltungsverfahren und die Verwaltungsrechtspflege anwendbar (Art. 87a Abs. 4 GPOS; Art. 67a Abs. 4 kGPers). Der Beschwerdeführer ist durch den angefochtenen Entscheid, der sein Dienstverhältnis beendet, berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Änderung oder Aufhebung, so dass er gemäss Art. 80 Abs. 1 lit. a i.V.m. Art. 44 Abs. 1 lit. a VVRG zur Beschwerdeführung legitimiert ist. Auf die im Übrigen form- und fristgerecht eingereichte Beschwerde ist deshalb einzutreten (Art. 80 Abs. 1 lit. b und c i.V.m. Art. 46 und Art. 48 VVRG). Des Weiteren gilt anzufügen, dass es sich vorliegend um eine vermögensrechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert von Fr. 38'213.5 handelt.

E. 1.2

Der Beschwerdeführer verlangt die gerichtliche Feststellung, dass die Kündigung vom 13. Februar 2023, zugegangen am 14. Februar 2023, zufolge krasser Verletzung von Verfahrensvorschriften nichtig sei und das Dienstverhältnis über den 14. Februar 2023 hinaus fort dauere (Rechtsbegehren 2 und 3).

E. 1.2.1

Feststellungsbegehren sind nur zulässig, sofern an der Feststellung ein schutzwürdiges Interesse besteht und dieses nicht ebensogut mit einem rechtsgestaltenden Begehren gewahrt werden kann (BGE 126 II 300 E. 2c.; Urteil des Bundesgerichts 2C_947/2019 vom 13. Februar 2020 E. 1.4.2). Der im Rechtsmittelverfahren gestellte Antrag auf Nichtigerklärung der Kündigung würde im Fall seiner Gutheissung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses führen. Das Urteil würde somit implizit auch dem vor genannten Feststellungsbegehren 3 entsprechen, weshalb auf dieses nicht einzutreten ist.

E. 1.2.2

Das Personalgesetz sieht im Falle einer rechtswidrigen (aber nicht nichtigen) Kündigung einzig einen Anspruch auf Entschädigung, jedoch kein Recht auf Wiedereinstellung oder Weiterbeschäftigung vor. Das Kantonsgericht kann als Beschwerdeinstanz nicht die Fortsetzung oder Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführer anordnen, falls sich die Kündigung als formell oder materiell rechtswidrig erweisen sollte (Art. 66 KGPers; ZWR 1986 S. 5; Urteil des Kantonsgerichts A1 10 220 vom 28. Januar 2010 E. 5.4 mit Hinweisen). Der Antrag auf Wiedereingliederung (Rechtsbegehren 5) ist im Übrigen nicht hinreichend begründet, weshalb auch auf diesen nicht eingetreten wird.

E. 1.2.3

Das Kantonsgericht weist die Feststellungsbegehren ab, soweit es überhaupt darauf eintritt.

E. 1.3

Der Beschwerdeführer ist am 2. Februar 2023 von seiner Arbeit zwischen dem

E. 6

Februar 2023 bis zum 14. Februar 2023 freigestellt worden. Dies wird in der

- 6 - Beschwerdebeurteilung freilich thematisiert, es bildet jedoch, auch mangels entsprechender Anträge, nicht Prozessthema. Das Kantonsgericht kann folglich auch nicht auf Beanstandungen, die diese Freistellung betreffen, eingreifen. 2. Das Gericht hat die Angelegenheit nicht unter allen Gesichtspunkten zu überprüfen, sondern kann sich im Wesentlichen auf die gerügten Punkte beschränken (Art. 48 Abs. 2 i.V.m. Art. 80 Abs. 1 lit. c VVRG). Es können zudem nur Rechtsverletzungen, einschliesslich Überschreitungen oder Missbrauch des Ermessens, sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts geltend gemacht werden. Die Unzweckmässigkeit der Verfügung kann jedoch nur in Fällen, die hier nicht zutreffen (Art. 78 VVRG), überprüft werden. 3. Der Beschwerdeführer beantragt den Beizug der Vorakten und des Personaldossiers sowie die Edition des ärztlichen Berichts des Vertrauensarztes der PKWAL vom

E. 8

Februar 2023 ist aufgrund der weiterbestehenden Arbeitsunfähigkeit nach Ende des Besoldungsanspruchs angeordnet worden. Da die Arbeitsunfähigkeit über das Ende des

Gehaltsanspruchs bzw. Kündigung hinausgegangen und unbestritten ist, werden daraus jedoch für das vorliegende Verfahren keine neuen Erkenntnisse resultieren. Der Arztbericht ist mithin für die Entscheidungsfindung nicht erforderlich. Die Einvernahme der Teilnehmenden an einer Sitzung vom 16. Januar 2023 erscheint unnötig, da sich ein Bericht dieser Sitzung in den Akten befindet. Eingliederungsmassnahmen der IV haben einzig zum Zweck, die Invalidität zu verhindern, zu vermindern oder zu beheben (Art. 1a lit. a IVG). Der unter Vorbehalt gestellte Antrag der Edition der Akten der IV-Stelle Wallis wird abgelehnt, da die Wiedereingliederung nicht Verfahrensgegenstand bildet. Die Akten genügen, wie auch 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. 4. Bevor auf die sich stellenden materiellen Fragen einzugehen ist, sind die Rügen der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör zu prüfen. 4.1 4.1.1 Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, weil die Vorinstanz nicht erklärt, wie die bleibende Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden sei bzw. welche Abklärungen sie getätigt und worauf sie ihren Entscheid gestützt hatte. 4.1.2 Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, erst in der Sitzung vom 16. Januar 2023 erfahren zu haben, dass sein Dienstverhältnis mit dem Ende des Lohnfortzahlungsanspruchs aufgehoben werde. Er habe seinen Standpunkt nicht frühzeitig vertreten und sich dazu nicht äussern können, da ihm der Fragebogen des Arbeitgebers (S. 166- 172), in dem steht, dass eine teilweise Rückkehr nicht möglich sei und es keine Alternativen zur Unterrichtstätigkeit gebe, nicht in Kenntnis gebracht worden sei.

- 8 - Der Beschwerdeführer schliesst, aufgrund schwerwiegender Verfahrensfehler müsse die Kündigung aufgehoben werden. 4.2 4.2.1 Der in Art. 29 Abs. 2 BV garantierte verfassungsrechtliche Anspruch auf rechtliches Gehör verpflichtet die Behörde, die Vorbringen der Betroffenen tatsächlich zu hören, ernsthaft zu prüfen, in ihrer Entscheidungsfindung angemessen zu berücksichtigen und ihren Entscheid zu begründen. Dabei ist es nicht erforderlich, dass sie sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Vielmehr kann sie sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken. Die Begründung muss so abgefasst sein, dass sich der Betroffene über die Tragweite des Entscheids Rechenschaft geben und ihn in voller Kenntnis der Sache an die höhere Instanz weiterziehen kann. In diesem Sinne müssen wenigstens die Überlegungen, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt, kurz genannt werden (BGE 136 I 229 E. 5.2 mit Hinweisen). 4.2.2 Das kantonale Recht verankert allgemein das Recht, von der zuständigen Behörde angehört zu werden (Art. 19 Abs. 1 VVRG). Der Anspruch auf rechtliches Gehör muss grundsätzlich vor der Verkündung des Entscheids geltend gemacht werden (BGE 142 II 218 E. 2.3). In der Lehre wird anerkannt, dass in Ermangelung einer einheitlichen Frist eine Frist von 8 bis 10 Tagen angemessen ist (Urteil des Bundesgerichts 8C_176/2022 vom 21. September 2021 E. 4.1). Der Umfang des Anspruchs auf rechtliches Gehör kann jedoch nicht allgemein umschrieben werden, sondern muss im Hinblick auf die Umstände des Einzelfalls festgelegt werden. Die entscheidende Frage ist daher, ob die betroffene Person in der Lage war, ihren Standpunkt darzulegen (BGE 144 I 11 E. 5.3 und zitierte Referenzen; Urteil des Kantonsgerichts A1 22 86 vom 27. Februar 2023 E. 3.2.1). Im öffentlichen Personalrecht können auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern der

betroffenen Person klar war, dass sie mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte (Urteil des Bundesgerichts 8C_122/2021 vom 26. Mai 2021 E. 4.1; BGE 144 I 11 E. 5.3 mit Hinweisen). 4.2.3 Fehlerhafte Verfügungen sind in der Regel nicht nichtig, sondern nur anfechtbar. Sie werden durch Nichtanfechtung rechtsgültig. Nichtigkeit, d.h. absolute Unwirksamkeit einer Verfügung liegt nur vor, wenn die Verfügung 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

- 9 - 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). 4.3 4.3.1 Der Beschwerdegegner hat das Arbeitsverhältnis am 13. Februar 2023 mit der Begründung abgeschlossen, gemäss ärztlichem Attest sei sein Anspruch auf Lohnfortzahlung infolge bleibender Arbeitsunfähigkeit erloschen. Die Kündigungsverfügung begründet die Arbeitsunfähigkeit folglich mit den vom Beschwerdeführer selbst eingereichten Arztzeugnissen, welche eine 100% Arbeitsunfähigkeit vom 21. Dezember 2021 bis 5. Februar 2023 bescheinigen. Die in der Kündigung beruhende Arbeitsunfähigkeit ist folglich mittels medizinischen Attesten begründet worden. 4.3.2 Das Protokoll des Standortgesprächs vom 21. November 2022, welches der Beschwerdeführer selbst unterzeichnet hat, enthält folgende Passage: (...) „X _____ hatte bereits mehrmals Kontakt mit Herrn C _____ von der kantonalen IV-Stelle. Die Tatsache, dass der Gehaltsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit nach 405 Tagen, das heisst gegen Mitte Februar 2023 endet, ist X _____ bewusst. Die Thematik wurde mit Herrn C _____ besprochen. Nächstens wird X _____ mit der PKWAL Kontakt aufnehmen, wo er mit Frau D _____ eine gute Ansprechperson für Pensionskassenfragen hat“ (S. 31). Nach eigenen Angaben von Herrn C _____, Eingliederungskordinator der IV, ist dieser mit dem Beschwerdeführer seit dem Erstgespräch am 19. Mai 2022 in ständigem Kontakt (S. 618). Dies geht aus einer E-Mail vom 7. Dezember 2022, die C _____ an E _____ (.....) verschickte, hervor. Darin war es um die Vereinbarung eines Datums für die Sitzung, die dann am 16. Januar 2023 stattgefunden hat, gegangen. C _____ schreibt darin: „Herr X _____ gilt seit 22.12.2021 als arbeitsunfähig und die Lohnfortzahlung endet normalerweise nach

E. 13

Monaten“. Nach dem Miteinbezug der Pensionskasse (PKWAL) muss dem Beschwerdeführer bewusst gewesen sein, dass das Ende des Besoldungsanspruchs

- 10 - auch die Beendigung des Anstellungsverhältnisses mit sich bringt. Denn im Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses werden die Vorsorgekassen leistungspflichtig. Dies vorweggenommen, ist dem Beschwerdeführer die Ausgangslage der baldigen Kündigung

am 16. Januar 2023 bekannt gewesen. Der Beschwerdeführer ist schliesslich in der Sitzung vom 16. Januar 2023 unter anderem von der BFO angehört worden. Die Kündigungsanzeige vom 2. Februar 2023 räumt ihm freilich nicht ausdrücklich die Gelegenheit zur Stellungnahme bei der zuständigen Behörde ein. Der Beschwerdeführer hat jedoch seinen Standpunkt mit den Eingaben vom 31. Januar 2023 und 6. Februar 2023 an das DVB darlegen können (S. 36 und 33). Der Beschwerdeführer ist weder von der Kündigung überrascht noch ist ihm die Möglichkeit zur Vernehmlassung verweigert worden. 4.3.3 Es liegt folglich keine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor. 5. Das Kantonsgericht hat weiter zu prüfen, ob die Kündigung aufgrund der bleibenden Arbeitsunfähigkeit widerrechtlich erfolgt ist und ob der Beschwerdeführer bei Wiedererlangung der Teilarbeitsfähigkeit einen Anspruch auf eine Wiederanstellung gehabt hätte. 5.1 5.1.1 Die Kündigung einer unbefristeten Anstellung durch die zuständige Anstellungsbehörde erfolgt bei bleibender Arbeitsunfähigkeit für das dem GPOS unterstellte Personal gemäss kGPer (Art. 65 GPOS). Die zuständige Behörde kündigt die Anstellung auf das Datum, welches dem Erlöschen des Gehaltsanspruchs entspricht, wenn bleibende Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall vorliegt (Art. 59 Abs. 1 kGPers). Eine allfällige gänzliche oder teilweise Wiederanstellung bei gänzlicher oder teilweiser Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit bleibt vorbehalten. Dies ist jedoch nur möglich, wenn eine dem Anforderungsprofil des Angestellten entsprechende Stelle frei ist (Art. 59 Abs. 2 kGPers). Voraussetzung der Kündigung gemäss Art. 59 Abs. 1 kGPers ist somit einzig das Erlöschen des gesetzlichen Gehaltsanspruches. Es ist nach Wortlaut und Systematik des Personalgesetzes sowie den Gesetzesmaterialien unerheblich, welche Art von Krankheit oder Unfall zur bleibenden Arbeitsunfähigkeit geführt hat oder was der Grund dafür war (Urteil des Kantonsgerichts A1 17 189 vom 4. Juli 2018 E. 5.2.2). Die Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR ist für die Gesamtheit der Absenzen innerhalb eines Intervalls geschuldet und nicht für jeden einzelnen Fall einer Absenz (Guy Longchamp, in: Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon [Hrsg.], Commentaire du contrat de travail, 2. A., Bern 2022, N. 30 zu Art. 324a OR). Es empfiehlt sich, diese zivilrechtliche Vorgehensweise

- 11 - ergänzend auch im kantonalen öffentlichen Recht bei der Berechnung der Abwesenheitsdauer zu beachten (vgl. dazu Art. 6 kGPers), da die Feststellung, welche Krankheit für welche Abwesenheit kausal ist, in der Praxis schwierig sein dürfte, sofern die Abwesenheit nicht unterbrochen wird. Die faktische Absenz, nicht deren Ursache, ist somit entscheidend. 5.1.2 Art. 12 Abs. 2 Satz 3 Gesetz betreffend die Besoldung der Angestellten des Staates Wallis (nachfolgend Besoldungsgesetz; SGS/VS 172.4) fixiert als Endpunkt des Besoldungsanspruchs nach dem dritten Dienstjahr dreizehneinhalb Monate oder ein Jahr und drei Monate (wobei in den letzten drei Monaten nur der halbe Anspruch erstattet wird) fest. Art. 13 Verordnung über die Besoldung des Personals der obligatorischen Schulzeit und der allgemeinen Mittelschule und Berufsfachschule (VBOS; SGS/VS 405.30) statuiert, dass die Besoldung von Lehrpersonen bei Krankheit gemäss Artikel 12 Besoldungsgesetz ab dem vierten Anstellungsjahr dreizehneinhalb Monate dauert. Der Staatsrat hat in der Botschaft zum Entwurf des kGPers ausgeführt, dass die Besoldung bei längerfristiger Arbeitsunfähigkeit bedingt durch Krankheit oder Unfall während einem bestimmten Zeitraum (insbesondere während den gegenwärtig gültigen 13 ½ Monaten bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit) weiter ausgerichtet wird. Der Mitarbeiter könne danach bei der Berufsvorsorgekasse und der eidgenössischen Invalidenversicherung sein Recht auf eine IV-Rente geltend machen (Memorial des Grossen Rates, Ordentliche Junisession 2010, Volume 99 Nr. 2, S. 845). Der Gesetzgeber hat sich über eine allfällige

Ausweitung der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht in der ersten Lesung des Gesetzes über das Personal des Staates Wallis vom 18. Juni 2010 zu Art. 59 Abs. 1 wie folgt geäußert: Der Vorschlag wurde mit dem Gebot der Gleichbehandlung begründet, da die meisten Arbeitnehmer 720 Tage lang abgesichert seien. Der Vorschlag der SPO-ADG-Fraktion durch Grossrätin Doris Schmidhalter-Näfen, der einen Lohnfortzahlungsanspruch von 720 Tagen vorsah, wurde abgelehnt, bevor er zurückgezogen wurde. Die Dauer von 13 ½ Monaten sei in Art. 12 des Besoldungsgesetzes festgelegt und die Dauer von 720 Tagen zwar in vielen Fällen angewandt. Sie bilde aber keine Verpflichtung aus dem Obligationenrecht. Der Gesetzgeber lehnte den vorgebrachten Antrag aus diesem Grunde ab (Memorial des Grossen Rates, Ordentliche Junisession 2010, Volume 99 Nr. 2, S. 326 und 966). Es bestehen zwei unterschiedliche Meinungen in Bezug auf die Dauer der Lohnfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer nur teilweise arbeitsunfähig ist: Die herrschende Lehre postuliert ein Lohnminimum bei der Mindestdauer des Lohnfortzahlungsanspruchs. Der

- 12 - Arbeitnehmer erhält pro Dienstjahr einen gewissen Betrag zur Verfügung, dessen Höhe sich aus der Multiplikation der Anzahl der Monate, auf welche Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht, und dem Monatslohn ergibt. Die Dauer des Anspruchs verlängert sich entsprechend dem Grad der verbleibenden Arbeitsfähigkeit. Die ältere Lehre hat hingegen den Anspruch aus Art. 324a OR als Zeitminimum eingeordnet. Die Dauer der Lohnfortzahlung verlängert sich auch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit nicht. Das Bundesgericht postuliert in einem nichtpublizierten Entscheid, bei der Anwendung von Art. 324a OR gehe es um ein Zeitminimum (Urteil des Bundesgerichts 4C.293/2004 vom 15. Juli 2005 E. 2.3 zitiert bei Guy Longchamp, a.a.O., N. 31 zu Art. 324a OR). Die kantonale Rechtsprechung folgt überwiegend der herrschenden Lehre, spricht sich also für ein Lohnminimum aus (Kurt Pärli / Julia Hug Julia / Andreas Petrik, Arbeit, Krankheit, Invalidität, Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte, Bern 2015, S. 93 f.). Die Frage muss vorliegend nicht endgültig entschieden werden, da die Dauer der Lohnzahlung sowohl bei einem Lohn- wie auch bei einem Zeitminimum überschritten ist.

5.1.3 Das Arbeitsverhältnis endet gemäss Art. 59 kGPers nicht automatisch mit dem Ende des Besoldungsanspruchs im Sinne von Art. 12 Abs. 2 Besoldungsgesetz. Es bedarf einer entsprechenden Kündigung der zuständigen Behörde (Urteil des Kantonsgerichts A1 19 215 vom 5. Juni 2020 E. 5.1). Bei bleibender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall kündigt die zuständige Behörde die Anstellung auf das Datum, welches dem Erlöschen des Gehaltsanspruchs entspricht (Art. 59 Abs. 1 kGPers). Das Ende des Arbeitsverhältnisses soll mit dem Ende des Besoldungsanspruchs nach Art. 12 Abs. 2 Besoldungsgesetz zusammenfallen. Damit wird sichergestellt, dass der Arbeitnehmer bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses Lohn erhält und die Kündigungsfrist so berechnet wird, dass der Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt entlohnt wird (Urteile des Kantonsgerichts A1 11 228/255 vom 12. April 2012). Dies befreie den Arbeitgeber jedoch nicht davon, die Kündigung frühzeitig, das heisst in jedem Fall vor dem Datum des Endes des Besoldungsanspruchs, auszusprechen. Eine rückwirkende Kündigung einer wieder 100% arbeitsfähigen Angestellten sei nach Art. 59 kGPers nicht möglich (Urteil des Kantonsgerichts A1 19 215 vom 5. Juni 2020 E. 5.3.4 f. und E. 6.2).

5.2 5.2.1 Der Lohnfortzahlungsanspruch endet gemäss dem angefochtenen Entscheid nach 405 Tagen (12 * 30 + 30 + 15). Dies sei der 14. Februar 2023. Jede Lohnfortzahlungspflicht ent falle nach den 13 ½ Monaten.

- 13 - Der Beschwerdeführer bestreitet die Einhaltung der Kündigungsfrist im angefochtenen Entscheid. Das Dienstverhältnis sei vor Ablauf der Kündigungsfrist aufgelöst worden, was rechtswidrig sei. Es ist unbestritten und aktenkundig, dass der Beschwerdeführer vom 24. August 2021 bis zum 21. Dezember 2021 zu 80% arbeitsfähig war und wieder gearbeitet hat. Er ist, abgesehen davon, seit dem 21. April 2021 bis zum 5. Februar 2023 immer vollumfänglich arbeitsunfähig gewesen (N. 4 S. 8 der Verwaltungsgerichtsbeschwerde vom 24. Februar 2023, N. 27/28/29 S. 4 der Stellungnahme vom 28. März 2023, N. 27 S. 11 der Replik vom 26. Mai 2023, Arztzeugnisse S. 105 - 135, Beilagen der Stellungnahme des DVB vom 28. März 2023). Der Beschwerdeführer ist gemäss hinterlegten Arbeitszeugnissen wie folgt arbeitsunfähig gewesen: Von Bis AUF Seite 20.04.2021 26.04.2021 100% 107 (erste Krankheit) 27.04.2021 30.04.2021 100% 108 30.04.2021 20.05.2021 100% 109 21.05.2021 30.05.2021 100% 110 01.06.2021 30.06.2021 100% 112 03.06.2021 19.07.2021 100% 113 18.07.2021 23.08.2021 100% 114 24.08.2021 15.10.2021 20% 115 16.10.2021 30.11.2021 20% 116 01.12.2021 31.01.2022 20% 117 21.12.2021 07.01.2022 100% 118 (zweite Krankheit) 07.02.2022 15.02.2022 100% 119 16.02.2022 10.03.2022 100% 120 10.03.2022 05.04.2022 100% 122 05.04.2022 03.05.2022 100% 123 03.05.2022 24.06.2022 100% 124 24.06.2022 07.07.2022 100% 125 07.07.2022 25.07.2022 100% 126 26.07.2022 15.08.2022 100% 127 16.08.2022 20.09.2022 100% 128 21.09.2022 18.10.2022 100% 129 19.10.2022 01.11.2022 100% 130 02.11.2022 13.12.2022 100% 131 13.12.2022 13.01.2023 100% 133

- 14 - 14.01.2023 05.02.2023 100% 134 06.02.2023 Bis auf Weiteres 75% 134 01.02.2023 Bis auf Weiteres 75% 406 (dritte Krankheit)

Die erste Krankheit und die mit ihr einhergehende Arbeitsunfähigkeit hat am 20. April 2021 begonnen (100% Arbeitsunfähigkeit ab dem 20. April 2021 bis zum 23. August 2021, dann 20% Arbeitsunfähigkeit ab 24. August 2021 bis zum 31. Januar 2022). Dies kommt einer Abwesenheit von 155 Tagen (rund 5 Monate) gleich, während welcher die Besoldung weiterhin zu 100% ausgerichtet worden ist. Die zweite Krankheit und mit ihr einhergehende Arbeitsunfähigkeit hat am 21. Dezember 2021 begonnen (100% Arbeitsunfähigkeit vom 21. Dezember 2021 bis 5. Februar 2023, dann 75% Arbeitsunfähigkeit ab 6. Februar bis auf Weiteres; [S. 49/50]). Der Besoldungsanspruch vom 12. Februar 2023 ist aufgrund der Wiedererlangung der Teilarbeitsfähigkeit im Februar 2023 auf den 14. Februar 2023 verlängert worden. Der Lohn ist während dieser Abwesenheitsdauer von rund 405 Tagen weiterhin zu 100% ausgerichtet worden. Aufgrund einer Neuerkrankung, die mutmasslich keine Folgeerscheinung der bisherigen Diagnose darstellt, hat eine dritte Arbeitsunfähigkeit ab dem 1. Februar 2023 begonnen (S. 406). Die Lohnfortzahlungsfrist ist als absolut zu verstehen. Bei deren Berechnung sind Samstag, Sonntage und Feiertage inbegriffen (explizit in Art. 12 Abs. 2 Besoldungsgesetz). Der Beschwerdeführer ist seit dem 20. April 2021 arbeitsunfähig gewesen. Dies ergibt von der beginnenden Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende der Lohnfortzahlungspflicht bzw. der Kündigung rund 23 Monate am Stück. Der Besoldungsanspruch hätte bei korrekter Anwendung der kantonalen Gesetzgebung viel früher geendet, egal ob ein Lohn- oder Zeitminimum gilt (vgl. E. 5.1.2). Auch die vorgenommene Verlängerung des Gehaltsanspruchs bei Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit hat der Gesetzgeber so nicht vorgesehen. Nach 13 ½ Monaten ist kein Gehalt mehr geschuldet. Danach ist nicht mehr der Staat Wallis als Leistungspflichtig, sondern die Pensionskassen bzw. die IV. Da der Beschwerdeführer gemäss

Aktenlage bereits seit dem 20. April 2021 arbeitsunfähig war und (zumindest teilweise konstant) blieb, wäre sein Anspruch auf Lohnfortzahlung bereits deutlich früher erloschen. Die Vorinstanz hat die Kündigungsfrist zweifelsfrei eingehalten. Die 405 Tage der zweiten Arbeitsunfähigkeit wären ausserdem, sofern die Frist ab der zweiten Krankheit (ab 21. Dezember 2021) zu laufen beginnt, vor dem 14. Februar 2023 abgelaufen (360-Tage-Kalender: Dezember 2021 = 9 Tage; 2022 = 360 Tage; Januar

- 15 - 2023 = 30 Tage; Februar 2023 = 5 Tage oder 21. Dezember 2021 + 365 Tage (1 Jahr) + 31 Tage (Monat Dezember oder Januar) plus 14 Tage [= 28/2 Monat Februar]). Das Ergebnis wäre gleich, wenn die Arbeitsunfähigkeit nach Monaten (im Sinne von Art. 77 OR) berechnet werden würde (21. Dezember 2021 plus 13 Monate = 21. Januar 2023 plus ½ Monat [= 15 Tage]). Das Kantonsgericht hält zusammenfassend fest, die gemäss Art. 59 Abs. 1 kGPers fixierte Frist sei im vorliegenden Verfahren auf jeden Fall abgelaufen gewesen. 5.2.2 Der Beschwerdeführer rügt weiter, die Vorinstanz sei fälschlicherweise davon ausgegangen, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Ende des gesetzlichen Lohnanspruchs ende, was im vorliegenden Fall gerade nicht zutrefte. Das Dienstverhältnis sei ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist einen Tag vor Ablauf der Lohnfortzahlungsfrist aufgelöst worden, wobei die Kündigung am Tag der Auflösung zugestellt wurde. Dies sei eine Rechtsverletzung nach Art. 59 kGPers i.V.m. Art. 65 GPOS. Der Beschwerdeführer war in casu im Zeitpunkt des Endes des Besoldungsanspruchs immer noch arbeitsunfähig. Dabei spielt es nach kantonaler Rechtsprechung keine Rolle, ob der Beschwerdeführer im Zeitpunkt des Endes des Lohnfortzahlungsanspruchs 100% oder 75% arbeitsunfähig war (Urteil des Kantonsgerichts A1 14 299 vom 9. September 2015 E. 4.5). Die Vorinstanz konnte daher auch bei Wiedererlangung der Teilarbeitsfähigkeit des Beschwerdeführers, was immer noch einer Arbeitsunfähigkeit nach Art. 59 Abs. 1 kGPers gleichkommt, kündigen. 5.2.3 Das vorliegende Arbeitsverhältnis endete im Zeitpunkt der Eröffnung der Kündigungsverfügung, mithin per 14. Februar 2023. Die Lohnfortzahlungspflicht endete nach Ansicht der Vorinstanz am 14. Februar 2023. Die Kündigung erfolgte weder frühzeitig noch rückwirkend. Der Beschwerdeführer war im Zeitpunkt der Kündigung am

E. 14

Februar 2023 immer noch arbeitsunfähig. Bei Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit (zu 100%) wäre eine Kündigungsfrist von drei Monaten aufgrund von Art. 58 kGPers (ordentliche Kündigung) einzuhalten gewesen. Dagegen blieb der Beschwerdeführer im hier zu beurteilenden Fall arbeitsunfähig, weshalb keine Verletzung von Art. 59 kGPers ersichtlich ist. Die Kündigung nach Art. 59 Abs. 1 kGPers wäre somit auch zulässig, wenn die Lohnfortzahlungspflicht erst am 14. Februar 2023 erloschen wäre. 5.2.4 Der Beschwerdeführer macht geltend, die Voraussetzungen der bleibenden Arbeitsunfähigkeit, welche die Anwendung von Art. 59 kGPers verlange, sei nicht erfüllt. Er führte diesbzgl. aus, einen Nachweis, der eine bleibende Arbeitsunfähigkeit des Be-

- 16 - schwerdeführers belegt, gebe es nicht. Die Annahme einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit sei daher willkürlich. Seine Arbeitsfähigkeit konnte er kontinuierlich steigern und betrage heute (26. Mai 2023) 90%. Die genaue Arbeitsunfähigkeit bzw. die Abklärung einer allfälligen bleibenden Arbeitsunfähigkeit sei der Vorinstanz im Zeitpunkt der Aussprache der Kündigung nicht bekannt gewesen. Eine Sehbeeinträchtigung auf dem rechten Auge bzw. eine praktische Blindheit bedeute nicht, die Unfähigkeit der Wiederaufnahme der Unterrichtstätigkeit. Er habe an der Sitzung vom 21. November 2022 lediglich kommuniziert, dass noch nicht klar ist, welche weiteren medizinischen

Massnahmen notwendig seien und nicht, dass er die Unterrichtstätigkeit nicht mehr aufnehmen könne. Nach kantonaler Rechtsprechung hat die Anstellungsbehörde, wenn der Arbeitnehmer während längerer Zeit nicht mehr zur Arbeit erscheint, die notwendigen Schritte einzuleiten, um abzuklären, ob die Erkrankung des Arbeitnehmers aller Voraussicht nach zu einer bloss vorübergehenden oder zu einer dauernden Arbeitsunfähigkeit führen wird. Hierfür sei unter anderem die Zeitperiode in Erwägung zu ziehen, während welcher der Arbeitnehmer bereits krankgeschrieben ist (Urteil des Kantonsgerichts A1 13 279 vom 12. Juli 2013 E. 5.6 f.). Der Staatsrat hatte im zitierten Kantonsgerichtsurteil die Kündigung rund fünf Wochen nach der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen. Das Kantonsgericht gelangte zum Schluss, dass bei dieser Zeitspanne in der Regel noch nicht von einer dauernden Arbeitsunfähigkeit ausgegangen werden könne. Dem Kantonsgericht erschien sogar zweifelhaft, ob die Zeitperiode (ca. 3 Monate) von der Erkrankung des Beschwerdeführers (16. April 2013) bis zum Entscheid (12. Juli 2013) für sich allein genügen würde, um eine Kündigung wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit auszusprechen. Die Anstellungsbehörde habe diesbezüglich Abklärungen vorzunehmen, mit dem Arbeitnehmer Rücksprache zu halten und medizinische (unter Umständen auch vertrauensärztliche) Untersuchungen zu veranlassen. Wobei der Nachweis der dauernden Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers genügt (der Beschwerdeführer reichte die Arztzeugnisse selbst ein). Der Beschwerdeführer belegte seine Arbeitsunfähigkeit mit fortlaufenden Arbeitszeugnissen. Er wies die BFO noch an der Sitzung am 16. Januar 2023 darauf hin, dass sein Gesundheitszustand es ihm verunmögliche, den Unterricht wiederaufzunehmen (S. 30). Es ist in Erinnerung zu rufen, dass der Beschwerdeführer zu diesem Zeitpunkt bereits seit ca. 22 Monaten arbeitsunfähig war, selbst wenn von mehreren Krankheiten die Rede ist. Er blieb bis dahin bereits seit über einem Jahr der Arbeit fern. Während dieser Zeit hatte die BFO regelmässig telefonischen Kontakt mit dem Beschwerdeführer (S. 136-153). Zudem fand am 21. November 2022 ein Standortgespräch (S. 31) statt, bei der die

- 17 - Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit kein Thema war oder zumindest keinen Einlass ins Protokoll fand. Erst Ende Januar 2023 war von einer Wiedererlangung einer Teilarbeitsfähigkeit die Rede (S. 36). Der Beschwerdeführer blieb jedoch bis zum Ende des Lohnfortzahlungsanspruchs arbeitsunfähig. Unter Berücksichtigung dieser langen Zeitspanne durfte die BFO in guten Treuen von einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit, zumindest für die Zeit der Lohnfortzahlungspflicht, ausgehen. Kommt erschwerend hinzu, dass infolge einer Neuerkrankung ab dem 1. Februar 2023 eine fortdauernde Arbeitsunfähigkeit, über das Ende der Lohnfortzahlungspflicht hinaus, in Aussicht gestellt wurde. Die Vorinstanz sah keine Pflicht des Arbeitgebers, die bleibende Arbeitsunfähigkeit vom Beschwerdeführer selber nachweisen zu müssen. Dem ist beizupflichten. Die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitszeugnisse durch den Arbeitnehmer selbst genügt und bedarf nicht der zusätzlichen vertrauensärztlichen Untersuchung. Die BFO leitete die notwendigen Schritte ein, so tätigte sie eine Früherfassungsmeldung an die kantonale IV-Stelle und informierte die PKWAL, insofern als die Arbeitsunfähigkeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses weiterbestehen würde. Schliesslich ist festzuhalten, dass die BFO genügend Abklärungen und Untersuchungen getroffen hat, um das Arbeitsverhältnis aufgrund der bleibenden Arbeitsunfähigkeit zu kündigen. Nach dem Gesagten liegt keine unrichtige oder willkürliche Sachverhaltsfeststellung vor. Die Rüge des Beschwerdeführers, die Vorinstanz hätte nicht kündigen dürfen, da es an einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit fehle, geht somit an der Sache vorbei. 5.2.5 Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, die

faktische Kündigung sei missbräuchlich (Art. 336 OR), weil der freigestellte Beschwerdeführer als Arbeitnehmer nach 24 Dienstjahren im Staat Wallis und mit 59 Jahren kurz vor der Pensionierung stehe, und nach keiner schonenderen Lösung gesucht worden sei. Der Staat als Arbeitgeber mit sozialer Verantwortung verletzte damit die Fürsorgepflicht gemäss Art. 328 OR. Schliesslich liege ein krasses Missverhältnis der auf dem Spiel stehenden Interessen vor. Der Beschwerdeführer dürfte drei Jahre vor der Pensionierung kaum eine neue Anstellung als Berufsschullehrer F _____ im Oberwallis finden. Der Beschwerdeführer habe aufgrund der Kündigung einen immensen finanziellen Schaden erlitten. Gemäss Art. 40 Abs. 1 KGPers i.V.m. Art. 52 Abs. 3 GPOS schützt der Staat die Persönlichkeit seiner Angestellten. In diesem Rahmen unternimmt er alle notwendigen Schritte, um Diskriminierungen zwischen den Mitarbeitern zu verhindern, insbesondere in Bezug auf Geschlecht, Rasse, Kultur, Herkunft, Religion und Lebensstil (Art. 40 Abs. 2 lit. a KGPers). Gemäss der bundesgerichtlichen Rechtsprechung gilt die in Art. 328 OR statuierte Fürsorgepflicht analog auch für Arbeitnehmende in öffentlich-rechtlichen

- 18 - Arbeitsverhältnissen (Urteil des Bundesgerichts 2P.207/2002 vom 20. Juni 2003; ZWR 2023 S. 34 f. E. 5.4). Bei der Kündigung eines älteren Arbeitnehmers ist vorerst immer zu prüfen, ob die Kündigung wegen des Alters ausgesprochen wurde, d.h. ob durch die Entlassung eine Altersdiskriminierung vorliegt, denn das Alter ist eine persönliche Eigenschaft und fällt unter den Schutzbereich von Art. 336 Abs. 1 lit. a OR (Denis G. Humbert/André Lerch, a.a.O., N. 11.87). Das Bundesgericht hielt in einem Leading Case aus dem Jahre 2014 fest, dass Arbeitnehmer im fortgeschrittenen Alter (in casu 59-Jähriger) und mit langer Dienstzeit (in casu 11 bzw. 35 Jahre mit Unterbruch) als besondere Arbeitnehmerkategorie zu qualifizieren sind, für welche eine erhöhte arbeitgeberische Fürsorgepflicht gelte. Hieraus leitet das Bundesgericht die Pflicht des Arbeitgebers ab, den Arbeitnehmer rechtzeitig über die beabsichtigte Kündigung zu informieren und ihn anzuhören sowie nach Lösungen zu suchen, die eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen (Urteil des Bundesgerichts 4A_384/2014 vom 12. November 2014; Denis G. Humbert/André Lerch, a.a.O., N. 11.85). „Ein absoluter Kündigungsschutz für diese Kategorie von Arbeitnehmenden besteht dennoch nicht, würde ein solcher doch das Prinzip der Kündigungsfreiheit grundsätzlich in Frage stellen“ (Urteil des Bundesgerichts 4A_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.2). Gemäss Art. 328 OR trifft den Arbeitgeber eine Pflicht, vor der Kündigung eine anderweitige Beschäftigung des älteren Arbeitnehmers im Betrieb abzuklären. Sollte er diese Abklärung nicht oder bloss ungenügend vorgenommen haben, wäre eine Kündigung i.S.v. Art. 336 OR missbräuchlich (Denis G. Humbert/André Lerch, a.a.O., N. 11.86). Für die Beurteilung der Missbräuchlichkeit einer Kündigung ist nicht bloss auf das Alter des Arbeitnehmers abzustellen, sondern sämtliche relevanten Umstände, die zur Kündigung geführt haben zu berücksichtigen (Urteil des Bundesgerichts 4A_419/2007 vom 29. Januar 2008; Denis G. Humbert/André Lerch, a.a.O., N. 11.98). Die Vorinstanz sieht in der Vertragsaufhebung keine missbräuchliche Kündigung, da diese nicht aufgrund des Alters, sondern aufgrund der Arbeitsunfähigkeit nach Art. 59 KGPers erfolgt sei. Dem ist beizupflichten. Der Beschwerdeführer hat rechtzeitig, d.h. spätestens im November 2022, drei Monate vor der Kündigung, von der bevorstehenden Entlassung Bescheid gewusst. Er hat sich mehrmals dazu äussern können. Daneben wurde er während der krankheitsbedingten Abwesenheit zuerst von der IV-Stelle und später von der PKWAL begleitet und unterstützt. Die BFO klärte Alternativmöglichkeiten zur Unterrichtstätigkeit

ab. Die BFO hat ihre Fürsorgepflicht erfüllt, indem sie den

- 19 - Beschwerdeführer rechtzeitig über die bevorstehende Kündigung informiert, ihn angehört und Alternativen überprüft hat. Die Kündigung war geeignet und erforderlich, da jeder Besoldungsanspruch nach 13 ½ Monaten endet und gleichzeitig mit der Kündigung einhergeht. Ausserdem war die Kündigung für den Beschwerdeführer zumutbar. Er hatte durch die (rechtswidrig) verlängerte Kündigungsfrist genügend Zeit, sich auf die bevorstehende Kündigung vorzubereiten. Er war seit fast zwei Jahren nicht mehr arbeitsfähig und musste nach Treu und Glauben mit einer Kündigung rechnen. Demgegenüber hat der Staat ein Interesse, nach einer bestimmten Zeit aufgrund bleibender Arbeitsunfähigkeit, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Die Aufrechterhaltung eines funktionierenden Schulbetriebs zu der insb. die Schulplanung gehört, ist ein öffentliches Interesse, das zur bevorstehenden Pensionierung des Beschwerdeführers ungleich schwerer wiegt. Die Schulleitung muss rechtzeitig wissen, wer wie viele Unterrichtsstunden für das kommende Schuljahr übernehmen kann. Die Kündigung war somit auch verhältnismässig. Insofern ist der Vorhalt der missbräuchlichen und unverhältnismässigen Kündigung zu verneinen. Inwiefern der Beschwerdeführer im vorliegenden Fall eine Verletzung nach Art. 5 Abs. 1, 2 und 3 BV sieht, ist dem Kantonsgericht infolge fehlenden Ausführungen des Beschwerdeführers nicht ersichtlich. Gleiches gilt für den vom Beschwerdeführer vorgebrachten immensen finanziellen Schaden, der infolge der Kündigung angeblich entstand. 5.2.6 Der Beschwerdeführer bringt vor, die Wiedereingliederung wurde abgelehnt, da keine dem Anforderungsprofil entsprechende Stelle frei gewesen sein soll. Es gebe jedoch in den ganzen Akten kein Anforderungsprofil, weder sei ein solches von den handelnden Ärzten einverlangt noch vom Vertrauensarzt erstellt worden. Er habe sich während seiner gesundheitlichen Abwesenheit weitergebildet und sei für Fragen der BFO zur Verfügung gestanden. Er sei zudem betreffend den neuen Lehrplan „up to date“ gewesen und hätte den Unterricht wiederaufnehmen können. Er habe die Pensenplanung für das Jahr 2023/2024 mit dem Ziel ausgefüllt, die Anzahl Unterrichtsstunden nach seinem Wiedereinstieg kontinuierlich zu steigern und bis zum Schuljahresbeginn 2023/2024 wieder 100% arbeitsfähig zu sein. Dieser schrittweise Aufbau wäre an der BFO möglich gewesen. Da ihm die Wiedereingliederung verwehrt worden sei, sei sein Anspruch auf Betreuung und Unterstützung verletzt worden. Die Vorinstanz stellt klar, dass sowohl die Zusammenarbeit mit der Schuldirektion als auch die Organisation der Abwesenheit, insb. das zur Verfügung stellen von Unterrichtsmaterialien, zu den Pflichten einer abwesenden Lehrperson gehört. Die Pensenplanung für das Schuljahr 2023/2024 sei an alle Stelleninhaber resp. Lehrpersonen, zu welchen

- 20 - der Beschwerdeführer im Dezember 2022 noch gehörte, versendet worden. Die Tatsachen, dass er seit jeher darauf hingewiesen habe, es sei ihm aufgrund seiner Krankheit (praktische Blindheit) unmöglich, den Unterricht wiederaufzunehmen sowie der Fakt, dass alle übrigen Aufgaben „ausserhalb des Unterrichts“ aufgrund seiner langfristigen Arbeitsunfähigkeit auf andere Personen übertragen worden seien, habe dazu geführt, dass keine dem Anforderungsprofil entsprechende Stelle frei gewesen sei. Der Beschwerdeführer sei in der Sitzung vom 16. Januar 2023 darüber informiert worden, dass die BFO ihm aufgrund seiner fast zweijährigen Abwesenheit keine Beschäftigung, auch nicht in geringem Umfang, anbieten konnte (S. 29). Die von dem Beschwerdeführer „ausserhalb des Unterrichts“ ausgeführten Arbeiten, wie die administrative Unterstützung der Qualifikationsverfahren und die Aufgabe als Mediator, seien zwischenzeitlich auf andere

Personen übertragen worden, welche diese für das gesamte Schuljahr innehaben. Diese sog. Entlastungsstunden werden jährlich neu vergeben. Der Beschwerdeführer habe im Schuljahr 2020/21 über zwei Entlastungsstunden verfügt, welche aufgrund seiner langen Abwesenheit ab dem Schuljahr 2022/2023 jedoch neu vergeben wurden. Seit der Abwesenheit vom Beschwerdeführer im April 2021 bzw. Dezember 2021 habe es eine ganze Reihe von Änderungen in den Ausbildungsplänen, insbesondere aufgrund der gesetzlichen Reformen in diesem Bereich gegeben. Eine Rückkehr des Beschwerdeführers in den Unterricht hätte negative Auswirkungen auf die Qualität des Unterrichts gehabt. Es hätte nämlich keine Kontinuität im Unterricht gegeben, da die Verlängerung seiner Anstellung nur sehr kurz gewesen wäre und somit sehr schnell eine Stellvertretung hätte eingestellt werden müssen (S. 29). Gemäss Art. 59 Abs. 1 kGPers kündigt die zuständige Behörde bei bleibender Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall die Anstellung auf das Datum, welches dem Erlöschen des Gehaltsanspruchs entspricht. Vorbehalten bleibt gegebenenfalls die allfällige gänzliche oder teilweise Wiederanstellung bei gänzlicher oder teilweiser Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, sofern eine dem Anforderungsprofil des Angestellten entsprechende Stelle frei ist (Art. 59 Abs. 2 kGPers). In der Botschaft zum Entwurf des kGPers führte der Staatsrat aus, da es vorkommen könne, dass ein Mitarbeiter nach dem Erlöschen des Besoldungsanspruchs seine Arbeitsfähigkeit gänzlich oder teilweise wiedererlange, sehe Absatz zwei eine eventuelle Wiedereinstellung vor, sofern eine dem Anforderungsprofil entsprechende Stelle frei sei (Memorial des Grossen Rates, Ordentliche Junisession 2010, Volume 99 Nr. 2, S. 845). Wie sich aus den Worten „vorbehalten“, „gegebenfalls“, „allfällige“ und „sofern“ entnehmen lässt, verleiht Art. 59 Abs. 2 PersonalG (heute kGPers) dem Arbeitnehmer keinen

- 21 - Anspruch auf eine Wiederanstellung. Der Beschwerdeführer kann daher für sich nicht ableiten, der Staat hätte ihm zwingend eine Stelle anbieten müssen (Urteil des Kantonsgerichts A1 14 299 vom 9. September 2015 E. 6). Die allgemeine Fürsorgepflicht besagt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Schutz und Fürsorge zuteil werden zu lassen und dessen berechtigte Interessen in guten Treuen zu wahren. Der Umfang dieser Pflicht ist im Einzelfall nach Treu und Glauben festzustellen (Art. 2 Abs. 1 ZGB). In erster Linie ist die allgemeine Fürsorgepflicht eine Unterlassungspflicht. Der Arbeitgeber hat alles zu unterlassen, was die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers schädigen könnte (Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, BSK OR I, Art. 328 N. 1). Bei der Annahme von Handlungspflichten, die nicht gesetzlich festgelegt oder verabredet sind, ist Zurückhaltung geboten (Wolfgang Portmann/Roger Rudolph, a.a.O., Art. 328 N. 2). Die BFO hat den Fragebogen für Arbeitgebende ausgefüllt und an die IV am 27. Juni 2022 zurückgeschickt. Darin wird angegeben, dass es aufgrund der Organisationsstruktur der Schule nicht möglich sei, eine Tätigkeit mit einer teilweisen Rückkehr zu schaffen (S. 169). Auf die Frage hin, was der Mitarbeiter arbeiten könne, antworte die BFO: „Keine Alternative“ (S. 172). Art. 59 Abs. 2 kGPers sieht ausdrücklich vor, dass eine Wiederanstellung nur dann vorbehalten ist, sofern eine entsprechende Stelle frei ist. Aufgrund seiner langen Abwesenheit, wurden die Unterrichtsstunden des Beschwerdeführers an Stellvertretungen übergeben. Des Weiteren entsprach jener nicht dem Anforderungsprofil, da er im Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses nicht 100% arbeitsfähig war. Eine andere Tätigkeit „ausserhalb des Unterrichtens“, wie die der sog. Entlastungsstunden, wurden bereits, durch die lange Abwesenheitsdauer des Beschwerdeführers, anderweitig vergeben. Somit war keine dem Anforderungsprofil entsprechende Stelle frei. Sowie so besteht kein Anspruch auf

Wiederanstellung. Die Rüge des Beschwerdeführers, dass die BFO die Möglichkeit der Wiederanstellung gehabt hätte, zielt somit ins Leere und muss abgewiesen werden. Der Beschwerdeführer wurde während beiden längerfristigen Abwesenheiten unterstützt, stets telefonisch begleitet und im Übrigen auch bis zum gesetzlichen Maximum und darüber hinaus entlohnt. Von welcher gesetzlichen Grundlage der Beschwerdeführer den Betreuungs- und Unterstützungsanspruch zur Wiedereingliederung ableiten will, ist nicht ersichtlich. Daher sieht das urteilende Gericht keine Verletzung der Fürsorgepflicht resp. des Anspruchs auf Betreuung und Unterstützung gegeben. Nach dem Gesagten kann festgehalten werden, dass die Kündigung aufgrund der bleibenden Arbeitsunfähigkeit zu Recht erfolgte. Eine Wiederanstellung nach Art. 59 Abs. 2

- 22 - kGPers ist nicht angezeigt gewesen, da insb. keine Stelle dem Anforderungsprofil entsprach. Eine Fürsorgepflichtverletzung wird verneint. Der Arbeitnehmer wurde genügend geschützt und unterstützt. 6. Der Beschwerdeführer rügt schliesslich, er sei in seiner Persönlichkeit verletzt worden und verlangt eine Entschädigung von drei Monatslöhnen in der Höhe von Fr. 38'213.50. Die Persönlichkeitsverletzung sieht der Beschwerdeführer darin, da er aufgrund des regen Kontakts, die Pensenplanung und seine Weiterbildungen auf die Wiederaufnahme der Unterrichtstätigkeit vertraute und zudem im Hinblick auf die Weiterbeschäftigung nicht genügend unterstützt wurde. Die Vorinstanz entgegnete, die Obliegenheit der regelmässigen telefonischen Kontaktaufnahme bei Abwesenheit aufgrund von Krankheit oder Unfall von mehr als 30 Tagen erfolgten aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Darüber hinaus wurde er in die Pensenplanung 2023/2024 miteinbezogen, dies da er im Dezember 2022 immer noch Stelleninhaber war und es bestand weiterhin die Möglichkeit, dass er seine Arbeitsfähigkeit wieder zu 100% wiedererlangen würde. Die Weiterbildungen resp. Online-Tests bei KONVIK erfolgten auf privater Initiative vom Beschwerdeführer. Der Staat habe mit seinem Verhalten keine Verletzung der Persönlichkeit begangen, zudem sei der gemachte Entschädigungsanspruch weder belegt noch begründet. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers ist nach dem Gesagten rechtens gewesen. Inwiefern das Vorgehen der Behörden eine Persönlichkeitsverletzung darstellen sollte, ist dem Kantonsgericht nicht ersichtlich. Der Vollständigkeit halber ist festzuhalten, dass Staatsangestellte Schadenersatzforderungen oder Genugtuungsleistungen gegenüber dem Staat aufgrund von Mobbing oder anderen Persönlichkeitsverletzungen durch Vorgesetzte oder Arbeitskollegen nicht im Rahmen einer Beschwerde gegen ihren Kündigungsentscheid geltend machen können (Urteile des Kantonsgerichts A1 17 167 vom 2. Mai 2018 E. 9.2 und A1 16 80 vom

E. 17

März 2017 E. 5.1 f. mit Hinweisen). Klagen gegen den Staat auf Schadenersatz oder Genugtuung aufgrund von Persönlichkeitsverletzungen fallen in die Zuständigkeit des Zivilrichters (Art. 4 Abs. 1 und Art. 7 i.V.m. Art. 19 des Gesetzes über die Verantwortlichkeit der öffentlichen Gemeinwesen und ihrer Amtsträger vom 10. Mai 1978 [SGS/VS 170.1]; Art. 84 Abs. 1 lit. a VVRG). Das urteilende Gericht hat nach dem Gesagten auch unter diesem Gesichtspunkt nicht festzustellen, ob es sich bei den geschilderten Vorfäl-

- 23 - len um Persönlichkeitsverletzungen handelt. Der Beschwerdeführer wird auf die Zivilgerichtsbarkeit verwiesen (vgl. auch Urteile des Kantonsgerichts A1 19 147 vom 20. März 2020 E. 4.3.2 und A1 17 167 vom 2. Mai 2019 E. 9.2). Zusammenfassend kann festgehalten werden, die Vorinstanz hat den rechtlich relevanten Sachverhalt entgegen der

Behauptung des Beschwerdeführers korrekt und willkür- frei festgestellt. Die Kündigung erfolgte aufgrund der bleibenden Arbeitsunfähigkeit zu Recht. Eine Entschädigung aufgrund unrechtmässiger Kündigung ist daher zu vernein. Der Lohn wurde dem Beschwerdeführer bis zum gesetzlichen Maximum (und darüber hinaus) vollständig ausgerichtet. Die Beschwerde ist daher vollumfänglich abzuweisen. 7. Im Beschwerdeverfahren hat in der Regel die unterliegende Partei die Kosten zu tragen (Art. 89 Abs. 1 VVRG). Ausnahmsweise können die Kosten ganz oder teilweise erlassen werden (Art. 89 Abs. 2 VVRG). Vorliegend bestehen keine Gründe, von der Grundregel abzuweichen, weshalb der Beschwerdeführer 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. 280.00 und Fr. 5'000.00 (Art. 25 GTar). Aufgrund der Bedeutung des Falles sowie seines Umfangs und Schwierigkeitsgrads wird die Gerichtsgebühr vorliegend auf Fr. 1'500.00 festgesetzt.

Demnach erkennt das Kantonsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen. 2. Auf die Feststellungsbegehren in Bezug auf die Nichtigkeit der Kündigung und die Fortdauer des Dienstverhältnisses von X _____ wird nicht eingetreten. 3. Die Gerichtskosten von Fr. 1'500.00 wird X _____ auferlegt. Der Kostenvorschuss von Fr. 1'500.00 wird mit den Gerichtskosten verrechnet. 4. Es wird keine Parteientschädigung ausgesprochen.

- 24 - 5. Das Urteil wird X _____ und dem Departement für Volkswirtschaft und Bildung schriftlich mitgeteilt Sitten, 22. September 2023

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