

## **Beamtenrecht Fonction publique**

*KGE (Öffentlichrechtliche Abteilung) vom 30. April 2025 – A1 23 221*

### **Kündigung gemäss Art. 59 Abs. 1 kGPers; Fürsorgepflicht**

- Der Kanton bietet seinen Mitarbeitern Unterstützungs-, Hilfs- und Beratungsleistungen an (Art. 40 Abs. 2 lit. e kGPers). Der öffentliche Arbeitgeber hat gegenüber den Arbeitnehmenden wie der private Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht analog zu Art. 328 OR, deren Umfang im Einzelfall nach Treu und Glauben festzustellen ist (E. 7.3).
- Der Kanton hat nach dem Unfall der Beschwerdeführerin eine Ergonomin beauftragt und die Anpassung des Arbeitsplatzes gemäss deren Empfehlungen in Aussicht gestellt. Er hat diese Massnahmen aufgrund des erreichten Endes des Besoldungsanspruchs nicht mehr umgesetzt, obwohl der beauftragte Vertrauensarzt dies empfohlen und eine Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit für möglich gehalten hat. Dadurch hat er sich widersprüchlich Verhalten und ist in diesem Sinne der Fürsorgepflicht gemäss Art. 40 Abs. 2 kGPers nicht nachgekommen (E. 7.4).
- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf Art. 59 Abs. 1 kGPers ist rechtlich unbegründet gewesen, da der Kanton die in diesem Fall von ihm selbst konkretisierte Fürsorgepflicht verletzt hat (E. 7.5).

### **Résiliation selon l'art. 59 al. 1 LcPers ; devoir de protection**

- Le canton met à disposition de ses employés des prestations de soutien, d'aide et de conseil (art. 40 al. 2 let. e LcPers). Comme l'employeur privé, l'employeur public a envers ses employés un devoir de protection analogue à celui de l'art. 328 CO, dont l'étendue doit être déterminée, dans chaque cas, conformément au principe de la bonne foi (consid. 7.3).
- Après l'accident de la recourante, le canton a mandaté une ergonome et a envisagé d'adapter le poste de travail selon les recommandations de celle-ci. Lorsque le droit au traitement de l'employée s'est éteint, la mise en œuvre de ces mesures a toutefois pris fin, en dépit des recommandations du médecin-conseil qui estimait qu'un rétablissement de la capacité de travail était possible. Ce faisant, l'Etat a adopté un comportement contradictoire et n'a pas respecté le devoir de protection prévu à l'art. 40 al. 2 LcPers (consid. 7.4).
- La résiliation des rapports de travail sur la base de l'art. 59 al. 1 LcPers était juridiquement infondée, car le canton a violé le devoir de protection qu'il avait lui-même concrétisé dans ce cas (consid. 7.5).

## Aus den Erwägungen

### 7.

**7.1** Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Kündigung nach Art. 59 Abs. 1 KGPers sei unrechtmässig, da keine bleibende Arbeitsunfähigkeit vorliege. Ihre Arbeitsunfähigkeit sei auf die fehlenden ergonomischen Anpassungen am Arbeitsplatz zurückzuführen. Sie wäre wieder arbeitsfähig, sofern die Arbeitgeberin die nötigen Hilfsmittel zur Verfügung stellen würde.

Die Beschwerdeführerin beschreibt, beim Unfall vom 26. Oktober 2021 verschiedene Verletzungen am ganzen Körper, insbesondere schwere Verletzungen an der rechten Hand und im Bereich des Zwerchfells/Solarplexus erlitten zu haben. Sie habe nach dem Unfall fast ein Jahr wieder durchgehend in ihrem Pensum von 60 % gearbeitet. Sie sei durch den Unfall in keiner Weise intellektuell eingeschränkt, könne jedoch wegen der Handverletzung nicht mehr gleich schnell am Computer arbeiten, weshalb die Arbeitgeberin schliesslich verlangt habe, dass sie sich teilweise krankschreiben lasse. Erst Anfang 2023 sei durch die Ergonomin ein Stehpult mit dazugehörigem Stuhl, eine ergonomische Tastatur und Maus sowie ein Sprachschreibprogramm angeordnet worden. Das im April 2023 installierte Programm habe nicht funktioniert und das Stehpult sei bis zu ihrer erneuten Operation im Mai 2023, die aufgrund der inadäquaten Behandlung nach dem Unfall notwendig geworden sei, nicht geliefert worden. Die Operation sei nicht ohne Komplikationen verlaufen und am 5. September 2023 sei sie auf der Treppe gestürzt, worauf sie erneut habe operiert werden müssen. Sie könnte jedoch an den Arbeitsplatz zurückkehren, wenn dieser entsprechend umgerüstet werde, was auch der Vertrauensarzt bestätigt habe. Sie sei einzig nicht in der Lage, längere Zeit am Stück zu sitzen und auf einer herkömmlichen Tastatur unter Anwendung des Zehnfingersystems zu schreiben. Die Behauptung, ein neues Sprachschreibprogramm habe aufgrund ihrer Abwesenheit nicht installiert werden können, sei unzutreffend. Sie habe sich immer wieder nach dem Stand der Dinge erkundigt und der zuständige Mitarbeiter habe ihr mitgeteilt, sie werde kontaktiert, sobald ihre Anwesenheit erforderlich sei. Sie habe keinen Zugang mehr gehabt, als sie ihren Arbeitsplatz habe aufsuchen wollen.

**7.2** Die Vorinstanz hält in der Kündigungsverfügung fest, dass die Arbeitgeberin Hilfsmittel zur ergonomischen Anpassung des Arbeitsplatzes mit den von der kantonalen IV-Stelle im Mai 2023 zugesprochenen Geldern erworben und der Beschwerdeführerin zur Verfügung gestellt habe. Aufgrund ihrer vollständigen Arbeitsunfähigkeit seit Mai 2023 habe die Beschwerdeführerin nicht von den ergonomischen Anpassungen an ihrem Arbeitsplatz profitieren können. Aus denselben Gründen habe das bestellte Sprachschreibprogramm nicht eingerichtet werden können, da dazu die Anwesenheit der Beschwerdeführerin erforderlich gewesen wäre (S. 389).

**7.3** Gemäss Art. 40 kGPers schützt der Staat die Persönlichkeit, die Gesundheit und die Personendaten seiner Angestellten. Unter anderem trifft er die erforderlichen Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten, für den Gesundheitsschutz sowie für den Schutz der Angestellten gegen Bedrohungen oder Angriffe im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Funktion und bietet seinen Mitarbeitern Unterstützungs-, Hilfs- und Beratungsleistungen an (Art. 40 Abs. 2 lit. b und e kGPers). Der öffentliche Arbeitgeber hat gegenüber den Arbeitnehmenden wie der private Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht analog zu Art. 328 OR (Bundesgerichtsurteile 1C\_340/2023 vom 21. März 2024 E. 4.1.1; 8C\_775/2021 vom 21. November 2022 E. 4.3, jeweils mit Hinweisen). Die allgemeine Fürsorgepflicht besagt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Schutz und Fürsorge zuteilwerden zu lassen und dessen berechnigte 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 könnten (zum Ganzen PORTMANN / RUDOLPH, Basler Kommentar Obligationenrecht I, 7. A., 2020, N. 1 zu Art. 328 OR). Bei der Annahme von Handlungspflichten, die nicht gesetzlich festgelegt oder verabredet sind, ist Zurückhaltung geboten (PORTMANN / RUDOLPH, a. a. O., N. 2 zu Art. 328 OR).

## **7.4**

**7.4.1** Eine Fachfrau für Arbeitsplatzergonomie hat die Beschwerdeführerin im Auftrag der Dienststelle für Personalmanagement des Kantons Wallis am 23. Februar 2023 an ihrem Arbeitsplatz besucht (S. 445 ff.).

Die Ergonomin hat nach der Überprüfung des Arbeitsplatzes der Beschwerdeführerin einen Empfehlungsbericht mit Massnahmen erstellt, welche es Letzterer ermöglichen sollten, ihre Arbeit und insbesondere ihre administrative Tätigkeit trotz ihrer unfallbedingten körperlichen Beeinträchtigungen fortführen zu können. Sie hat namentlich die Installation eines Sprachschreibprogramms, eines höhenregulierbaren Stehpults mit dazugehörigem Stuhl sowie einer ergonomischen Tastatur und Maus empfohlen (S. 20 f, S. 445 ff.). Die kantonale IV-Stelle hat das Gesuch der Beschwerdeführerin um Kostengutsprache für die ergonomischen Anpassungen am Arbeitsplatz gestützt auf den Empfehlungsbericht der Ergonomin im Mai 2023 gutgeheissen. Gemäss Mitteilung hat die kantonale IV-Stelle bestätigt, die Kosten im Umfang von Fr. 2 802.00 für einen Bürostuhl (Fr. 1'400.00), ein elektrisch regulierbares Stehpult (Fr. 1'190.00), eine ergonomische Tastatur (Fr. 120.00) sowie eine ergonomische Maus (Fr. 92.00) zu übernehmen (S. 319 ff.).

**7.4.2** Der Bericht der Ergonomin enthält eine Auflistung von empfohlenen Massnahmen, welche erforderlich sind, damit die Beschwerdeführerin trotz der unfallbedingten körperlichen Beeinträchtigungen die administrativen Tätigkeiten ausführen kann. Aus der von der Beschwerdeführerin hinterlegten E-Mail-Korrespondenz geht hervor, dass im April 2023 noch kein höhenverstellbarer Schreibtisch zur Verfügung gestanden hat und ein Sprachschreibprogramm auf dem Computer der Beschwerdeführerin installiert worden ist, welches die Arbeitssituation nicht verbessert hat (S. 26 ff.): Die Beschwerdeführerin hat mitgeteilt, sie habe das Programm getestet. Es könne nur einzelne Wörter, jedoch keine vollständigen Sätze erkennen. Zudem sei jedes Mal ein Neustart des Computers erforderlich, wenn sie die Sprache wechseln wolle (S. 27 f.). Es ist daraufhin die Installation eines andern Sprachschreibprogramms diskutiert worden, jedoch hat sich die Beschwerdeführerin im Mai 2023 erneut einer Operation im Inselspital unterziehen müssen (S. 26 f., S. 324). Gemäss Einschätzung des Vertrauensarztes des Kantons Wallis vom Oktober 2023 wäre die Beschwerdeführerin in der Lage, wieder als Sachbearbeiterin gemäss Anstellungsverfügung (60 %) zu arbeiten, sofern ein Sprachschreibprogramm verfügbar ist und funktioniert (S. 24). Gemäss Telefonnotiz der Beschwerdeführerin ist das neue Sprachschreibprogramm Anfang Oktober 2023 noch nicht geliefert/installiert worden (S. 30).

**7.4.3** Die Akten zeigen auf, dass die Beschwerdeführerin seit dem 26. Oktober 2021 unfallbedingte körperliche Beeinträchtigungen hat,

welche in der Folge zu einer (Teil)Arbeitsunfähigkeit geführt haben. In den Akten findet sich die Unfallmeldung der SUVA, aus der hervorgeht, dass sich die Beschwerdeführerin am 26. Oktober 2021 bei einem Sturz mit dem Trottinett am Oberkörper und insbesondere an der rechten Hand verletzt hat (S. 212 ff.). Aus den Arztzeugnissen geht hervor, dass sie nach dem Unfall über ein Jahr lang ihre funktionelle Tätigkeit als Sachbearbeiterin zwar nur eingeschränkt hat ausführen können, jedoch zu 100 % oder 70 % am Arbeitsplatz präsent gewesen ist (siehe oben E. 6.3.1). Weshalb die Arbeitgeberin unter diesen Umständen erst im Februar 2023 mit der Beauftragung der Ergonomin Bestrebungen unternommen hat, der Beschwerdeführerin durch eine entsprechende Einrichtung ihres Arbeitsplatzes wieder eine Tätigkeit gemäss ihrer Anstellung zu ermöglichen, geht aus den Akten nicht hervor.

**7.4.4** Gemäss dem Arztzeugnis vom 22. August 2023 ist ab dem 18. September 2023 ein Arbeitsversuch geplant gewesen. Die Beschwerdeführerin ist nach diesem Zeugnis zwischen dem 18. September 2023 und dem 15. Oktober 2023 nur zu 50 % arbeitsunfähig gewesen (S. 336). Daraufhin hat das Inselspital am 3. September 2023 und am 22. September 2023 zwei Zeugnisse ausgestellt, welche eine Arbeitsunfähigkeit von 100 % vom 18. September 2023 bis zum 8. Oktober 2023 und eine Arbeitsunfähigkeit von 50 % vom 9. Oktober 2023 bis zum 2. November 2023 bescheinigen (S. 339 und 352). Der Hausarzt hat zudem am 11. Oktober 2023 attestiert, die Beschwerdeführerin könne vom 9. Oktober 2023 bis zum 31. Oktober 2023 keine Büroarbeiten ausführen (S. 359). Die Beschwerdeführerin legt hierzu dar, sie habe keinen Zugang mehr gehabt, als sie an ihren Arbeitsplatz habe zurückkehren wollen (S. 6). Es sei ihr Anfang Oktober 2023 mitgeteilt worden, das neue Sprachschreibprogramm könne aufgrund der Abwesenheit des zuständigen Mitarbeiters erst nach dem 11. Oktober 2023 installiert werden (S. 30). Soweit im angefochtenen Entscheid dargelegt wird, das Sprachprogramm habe aufgrund der vollständigen Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin seit Mai 2023 nicht eingerichtet werden können und sie habe deshalb auch nicht vom zur Verfügung gestellten Material gemäss IV-Entscheid an ihrem Arbeitsplatz profitieren können, stimmt dies nicht vollständig mit der Aktenlage überein: Die Beschwerdeführerin hätte spätestens ab dem 9. Oktober 2023 für die Einrichtung des neuen Sprachschreibprogramms im Büro anwesend sein können (S. 352 und 359). Zudem hat die Dienststelle für Personalmanagement die Beschwerdeführerin im September 2023 zu einem

Termin beim Vertrauensarzt des Kantons aufgeboten (S. 343 ff.). Dieser hat in seinem Bericht vom 5. Oktober 2023 bestätigt, die Beschwerdeführerin könnte an einem angepassten Arbeitsplatz und insbesondere mit Hilfe eines Sprachschreibprogramms ihre Arbeitstätigkeit wieder ausführen, weshalb die vorgesehenen Massnahmen umgesetzt werden sollten. Ihre Arbeitsfähigkeit könne erst nach den geplanten Konsultationen bei ihren Chirurgen Ende Oktober 2023 und Anfang November 2023 präzisiert werden (S. 354 ff.). Der Staatsrat äussert sich in seiner Stellungnahme vom 2. Februar 2024 weder zu den von der Beschwerdeführerin vorgebrachten Problemen bei der Anpassung ihres Arbeitsplatzes gemäss den Empfehlungen der Ergonomin und des Vertrauensarztes noch zum besagten Arbeitsversuch im September oder Oktober 2023 (S. 43 f.).

**7.4.5** Die Arbeitgeberin hat in der Zeit zwischen dem Unfall Ende Oktober 2021 bis zur Beauftragung der Ergonomin im Februar 2023 nichts unternommen, um die Beschwerdeführerin durch eine Anpassung ihres Arbeitsplatzes bei der vollständigen Wiedererlangung ihrer Arbeitsfähigkeit zu unterstützen. Die Beschwerdeführerin hat im Oktober 2023 keine Gelegenheit erhalten, mithilfe des in Aussicht gestellten Sprachschreibprogramms und den von der IV finanzierten ergonomischen Anpassungen ihres Arbeitsplatzes ihre Arbeitstätigkeit wiederaufzunehmen, obwohl der Vertrauensarzt des Kantons die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit für möglich gehalten und die Umsetzung der geplanten Massnahmen empfohlen hat. Ob die beabsichtigte Anschaffung eines neuen Sprachschreibprogramms zusammen mit den übrigen Anpassungen ihres Arbeitsplatzes der Beschwerdeführerin tatsächlich ermöglicht hätte, wieder ihre ursprüngliche Arbeitstätigkeit im 60 % Pensum aufzunehmen, kann daher nicht abschliessend beantwortet werden.

**7.4.6** Es kann offenbleiben, ob die Arbeitgeberin generell aufgrund von Art. 40 Abs. 2 kGPers verpflichtet wäre, eine solche Anpassung des Arbeitsplatzes vorzunehmen. Die Dienststelle für Personalmanagement (SRH; vgl. S. 445) hat, gemäss obigen detaillierteren Ausführungen, selbst eine Ergonomin engagiert und der Kanton hat die Finanzierung durch die IV organisiert, um die Empfehlungen der Fachperson umzusetzen (S. 319 ff.). Die Arbeitgeberin hat der Beschwerdeführerin in Aussicht gestellt, den Arbeitsplatz gemäss den Empfehlungen der Ergonomin anzupassen (S. 20 ff.). Die Dienststelle für Personalmanagement und die Dienststelle für Verbraucherschutz und Veterinärwesen (DVSV) S. 41

sind folglich, in diesem Fall, selbst von einer Handlungspflicht gemäss Empfehlungen der Ergonomin ausgegangen. Diese angeregten Massnahmen sind teilweise in Angriff genommen worden. Sie sind aber, ohne deren ausdrücklichen Abbruch, bis zum von der Arbeitgeberin berechneten Ende der Besoldungspflicht und der anschliessenden rückwirkenden Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht oder nur unzureichend umgesetzt worden. Der angefochtene Entscheid argumentiert, die Angestellte habe von diesen Massnahmen nicht mehr profitieren können, weil sie vollständig arbeitsunfähig gewesen sei. Die Einrichtung des Sprachschreibprogramms sei nicht möglich gewesen, da sie die Anwesenheit der Beschwerdeführerin erfordert hätte (S. 14). Dies widerspricht den Zeugnissen vom 22. September 2023 und vom 11. Oktober 2023, wonach die Angestellte ab dem 9. Oktober 2023 am Arbeitsplatz hätte anwesend sein können (S. 352 und 359) sowie dem Bericht des Vertrauensarztes vom 5. Oktober 2023, wonach die Anpassung des Arbeitsplatzes und insbesondere die Installation des Sprachschreibprogrammes trotz der gesundheitlichen Einschränkungen der Beschwerdeführerin umgesetzt werden könnten und die Beschwerdeführerin mit diesen Hilfsmitteln wieder arbeiten könne (S. 354 ff.). Die Beschwerdeführerin behauptet, sie habe ihren Arbeitsplatz aufsuchen wollen, jedoch keinen Zugang mehr erhalten (S. 6). Die Vorinstanz ist auf diese Ausführung in der Beschwerdeantwort nicht eingegangen (S. 43 f.). Es ist folglich davon auszugehen, der Staat habe die von ihm selbst eingeleiteten, von der Ergonomin empfohlenen Massnahmen im Oktober 2023 nicht mehr umsetzen lassen, obwohl auch der vom Kanton beauftragte Vertrauensarzt dies empfohlen und eine Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit für möglich gehalten hat. Stattdessen hat die DVS der Beschwerdeführerin am 11. Oktober 2023 mitgeteilt, das Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur beabsichtige die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses rückwirkend auf den 7. Oktober 2023 festzulegen, da ihr Besoldungsanspruch an diesem Tag ende, und hat sie für die Dauer des Verfahrens von der Arbeitspflicht freigestellt (S. 360).

Die Arbeitgeberin hat sich somit widersprüchlich Verhalten und ist in diesem Sinne ihrer Fürsorgepflicht gemäss Art. 40 Abs. 2 kGPers nicht nachgekommen.

**7.5** Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Beschwerdeführerin gestützt auf Art. 59 Abs. 1 kGPers ist rechtlich unbegründet gewesen, da die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht, die sie im konkreten Fall selbst entsprechend konkretisiert hatte, gegen Ende der Anstellung verletzt hat.