Rechtsschutzinteresse und Begründungspflicht bei Mobbingvorwürfen

geschrieben von BLaw Nils Merker | April 15, 2026

Das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau hatte sich mit einem prozessual und materiell gleichermassen bedeutsamen Fall aus dem Hochschulpersonalrecht zu befassen; die Erwägungen sind aber von allgemeiner Bedeutung und sind auf jeden Mobbingfall anwendbar.

Im Zentrum stand die Frage, ob eine ehemalige Institutsleiterin der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) auch nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses noch ein aktuelles Rechtsschutzinteresse an der gerichtlichen Klärung von Mobbing- und Fürsorgepflichtverletzungsvorwürfen besitzt. Darüber hinaus hatte das Gericht zu prüfen, welche Anforderungen an die behördliche Begründung zu stellen sind, wenn eine Beschwerdeinstanz Mobbingvorwürfe lediglich ausschnittweise, genauer, nur teilweise behandelt.

Das Urteil ist von Bedeutung, weil es die Eigenständigkeit des Feststellungsinteresses bei behaupteten Integritätsverletzungen betont – und dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist (in casu: weil die Klägerin entlassen wurde) und die behördliche Pflicht zur Gesamtwürdigung mobbingrelevanter Sachverhalte feststellt.

1. Ausgangslage

Die Beschwerdeführerin war seit September 2022 als Leiterin eines Instituts an der Hochschule für Musik Basel der FHNW tätig. Bereits im Frühsommer 2023 kam es zu Unmutsäusserungen von Dozierenden und Studierenden über ihre Führung. Im November 2023 wurde deshalb ein vertrauensbildender Prozess mit externer Begleitung eingeleitet. Im März 2024 beantragte

die Institutsleiterin sodann eine formelle Untersuchung wegen Verletzung ihrer persönlichen Integrität. Der Untersuchungsbericht vom April 2024 verneinte Mobbing und eine Fürsorgepflichtverletzung; der Direktionspräsident der FHNW schloss sich dieser Einschätzung mit Verfügung vom 6. Mai 2024 an.

Kurz darauf, am 24 Mai 2024, wurde die Beschwerdeführerin *fristlos entlassen*. Diese Kündigung erwies sich später als ungerechtfertigt. Gegen die Verfügung betreffend *Mobbing und Fürsorgepflicht* erhob sie im Juni 2024 Beschwerde bei der Beschwerdekommission FHNW. Diese *trat im April 2025 auf die Beschwerde nicht ein*, weil nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein aktuelles praktisches Rechtsschutzinteresse mehr bestehe. Eventualiter führte sie aus, die Vorwürfe würden inhaltlich ohnehin kein Mobbing ergeben. Gegen diesen Entscheid gelangte die Beschwerdeführerin an das Verwaltungsgericht.

2. Das zentrale prozessuale Problem: Fortbestehen des Rechtsschutzinteresses ja oder nein?

Nach aargauischem Verwaltungsverfahrensrecht ist zur Beschwerde legitimiert, wer ein schutzwürdiges eigenes Interesse an der Aufhebung oder Änderung eines Entscheids besitzt. Dieses Interesse muss grundsätzlich *nicht nur bei Einreichung des Rechtsmittels*, sondern auch noch *im Zeitpunkt der Urteilsfällung aktuell* sein. Die Vorinstanz verneinte dieses Interesse mit der Begründung, die Beschwerdeführerin arbeite nicht mehr mit den beschuldigten Personen zusammen; damit seien die arbeitsplatzbezogenen Belastungen weggefallen.

Das Verwaltungsgericht sah dies zu Recht nicht so. Es stellte dabei zunächst auf die einschlägige Richtlinie zur persönlichen Integrität an der FHNW ab. Diese sieht für Betroffene von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing ein gestuftes Verfahren vor, das in einem formellen, anfechtbaren Entscheid darüber mündet, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität vorliegt. Bereits daraus folgt nach

Auffassung des Gerichts, dass die Richtlinie nicht nur auf die unmittelbare Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz zielt, sondern den Betroffenen gerade auch eine förmliche Klärung ihres Integritätsschutzes ermöglichen will.

Das schutzwürdige Interesse erschöpft sich deshalb nicht in der Verhinderung künftiger Belastungen innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses. Vielmehr umfasst es auch das *Interesse an einer behördlichen Feststellung*, ob eine *Persönlichkeitsverletzung stattgefunden hat*. Ein solches Feststellungsinteresse kann über die Dauer der Anstellung hinaus fortbestehen. Das Gericht hebt zwei Gesichtspunkte hervor: zum einen die *Genugtuungsfunktion* einer förmlichen Feststellung, zum anderen die mögliche Bedeutung einer solchen Klärung für Reputation und die künftigen berufliche Chancen.

Das Gericht anerkannte auch die fortdauernden gesundheitlichen Folgen als relevanten Faktor für ein Feststellungsinteresse. Die Beschwerdeführerin berief sich auf eine posttraumatische Belastungsstörung und machte geltend, die ausbleibende behördliche Benennung des Unrechts belaste sie weiterhin. Die Sichtweise des Gerichts überzeugt.

3. Materiellrechtlicher Rahmen: Was ist Mobbing?

In materieller Hinsicht stützt sich das Verwaltungsgericht auf die gefestigte bundesgerichtliche Definition zu Mobbing: Mobbing ist danach ein systematisches, feindliches, über längere Zeit anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person am Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar entfernt werden soll. Einzelne Konflikte, ein schwieriges Arbeitsklima oder wiederholte Spannungen genügen hierfür nicht. Erforderlich ist vielmehr ein Gesamtbild zielgerichteter, andauernder Feindseligkeit.

Die Beschwerdeführerin hatte eine Vielzahl konkreter Vorgänge geschildert: anonyme, ehrverletzende Beiträge in einer grossen Facebook-Gruppe, Aufrufe zur „Intervention“ gegen sie, koordinierte Sammlungen von Beschwerden, Druck auf

Studierende, vorformulierte Schreiben sowie fortgesetzte Diffamierungen durch einzelne Dozierende und Personen aus dem Hochschulumfeld. Nach ihrer Darstellung zielte dieses Verhalten letztlich auf ihre Isolation und Entfernung aus der Leitungsfunktion. Das sah auch das Verwaltungsgericht so und bejahte eine Mobbingsituation.

4. Die Begründungspflicht als Grenze oberflächlicher Konfliktbewältigung

Das Verwaltungsgericht beanstandete nicht, dass die Vorinstanz einen strengen Mobbingmassstab anlegte. Kritisiert wurde aber die unzureichende Sachverhaltsabklärung. Obwohl die Beschwerdekommission selbst anerkannte, dass die Beschwerdeführerin zahlreiche Personen und Vorfälle benannt hatte, setzte sie sich inhaltlich nur mit zwei Teilaspekten auseinander, nämlich mit dem Verhalten zweier Dozenten. Die übrigen Vorwürfe, insbesondere die anonymen Online-Angriffe, die Mobilisierung von Beschwerden und die Rolle weiterer Beteiligter, blieben unbehandelt.

Damit verletzte die Vorinstanz nach Auffassung des Verwaltungsgerichts ihre Begründungspflicht klar. Diese verpflichtet die Behörde zwar nicht, jedes einzelne Parteivorbringen ausdrücklich zu widerlegen. Sie muss sich aber mit den wesentlichen Punkten befassen und erkennen lassen, weshalb sie einem Standpunkt nicht folgt. Gerade bei Mobbingvorwürfen reicht es nicht, zwei isolierte Vorfälle zu prüfen und daraus auf das Fehlen systematischen Verhaltens zu schliessen.

Hinzu kam: Sowohl die Beschwerdekommission als auch die FHNW selbst räumten ein, dass der *Untersuchungsbericht hinsichtlich der Mobbingabklärung erhebliche Mängel* aufwies. Namentlich seien zentrale Personen nicht persönlich befragt worden. Wenn aber eine anerkannt mangelhafte Untersuchung vorliege, könne deren Ergebnis nicht als Grundlage dienen, um Mobbing definitiv zu verneinen. Die Vorinstanz hätte vielmehr, so das Verwaltungsgericht, eine eigenständige Würdigung sämtlicher

Vorbringen vornehmen müssen. Dass dies unterblieb, macht den Entscheid rechtsfehlerhaft.

5. Drittpersonen und Fürsorgepflicht

Falsch war auch der Umgang der FNHW mit Alumni und externen Personen. Die FHNW hatte argumentiert, gegen solche Personen könne sie mangels Rechtsbeziehung nicht vorgehen; daraus leitete sie implizit ab, dass entsprechende Handlungen für die Mobbingprüfung nur begrenzt relevant seien.

Das Verwaltungsgericht wies diese Verkürzung als unzulässig zurück. Zwar seien Sanktionen gemäss Richtlinie nur gegenüber bestimmten, statusrechtlich verbundenen Personen möglich. Für die Frage, ob Mobbing vorliegt und ob die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht verletzt hat, kommt es jedoch nicht auf die formelle Einordnung der handelnden Personen an, sondern auf die Wirkung ihres Verhaltens im Arbeitsverhältnis der betroffenen Person.

Damit macht das Gericht deutlich: Auch Angriffe aus dem erweiterten Hochschulumfeld müssen in die Gesamtwürdigung einbezogen werden, wenn sie geeignet sind, eine Mitarbeiterin am Arbeitsplatz zu isolieren oder auszugrenzen. Ist die Arbeitgeberin hiervon in Kenntnis gesetzt, treffen sie Abklärungs- und Schutzpflichten.

6. Ergebnis und Schlussbemerkung

Das Verwaltungsgericht hiess die Beschwerde gut, hob den Nichteintretensentscheid auf und wies die Sache zur korrekten Sachverhaltsabklärung und zur neuen Beurteilung an die Beschwerdekommission FHNW zurück.

Der Entscheid ist deutlich. Die FNHW war offenbar nicht gewillt, die Beschwerdeführerin ernst zu nehmen. Nachdem bereits die Widerrechtlichkeit der fristlosen Kündigung derselben Person festgestellt worden war, hätte es sich aufgedrängt, wenigstens in diesem Verfahren einigermassen seriös vorzugehen. Das war nicht der Fall. Und bei den vom

Verwaltungsgericht festgestellten rechtlichen Fehlern, kann man auch nicht von juristischer Haarspalterei sprechen. Bereits das Gefühl für Anstand und Fairness hätte einem sagen müssen, dass diese Sache beurteilt werden muss (kein Nichteintreten) und dass die Mobbingvorwürfe sauber abzuklären sind. Es bleibt abzuwarten, ob die zweite Runde nachvollziehbar korrekt vorgenommen wird.

Gerichtsbeispiele zur Meinungsäusserungsfreiheit in öffentlich-rechtlichen Anstellungen

geschrieben von MLaw Rechtsanwältin Nadine Seiler | April 15, 2026

Ein langjähriger Dozent der Züricher Hochschule für Künste verteilte mit Unterstützung von Studierenden vor dem Rathaus Flugblätter an Mitglieder des Kantonsrates. In den Flugblättern bezeichnete er den bevorstehenden Umzug der Hochschule als «monströse Zentralisierungsveranstaltung» und fordert zur Ablehnung des geplanten Standortwechsels auf. Der Leiter des Departements Kunst und Medien erteilte dem Dozenten hierfür einen Verweis und entzog ihm die Leitungstätigkeit. Zu Recht?

Nein. Das Zürcher Verwaltungsgericht bejahte zwar eine Treuepflichtverletzung mit der Begründung, dass der Dozent mit der Flugblattverteilung ein besonders medienwirksames Mittel zur Bekundung seiner Opposition gewählt habe (Urteil PB.2009.00027 vom 18.11.2009). Das Bundesgericht sah dies

hingegen anders und beurteilte das fragliche Flugblatt als zurückhaltend. Es enthalte weder polemische noch verletzende Angriffe. Im Gegenteil, es sei dem Beschwerdeführer darum gegangen, sich im Rahmen des politischen Willensbildungsprozesses zum geplanten Projekt äussern zu können. Die Äusserungen seien daher im Rahmen einer demokratischen Auseinandersetzung erfolgt und betreffen ein Projekt, welches im Kanton Zürich von generellem Interesse sei. Die Tatsache, dass der Dozent im Umfang von 5 % noch Leitungsfunktion innehabe, ändere nichts an der Beurteilung. Aus diesen Gründen sei die Meinungsäusserungsfreiheit des Dozenten höher zu gewichten als die Interessen der Hochschule. Der ausgesprochene Verweis und der Entzug der Leitungsfunktion stellen eine unzulässige Einschränkung der Meinungsäusserungsfreiheit dar (BGE 136 I 332).

Ein Zürcher Bezirksrichter, Mitglied der Sozialdemokratischen Partei, verteilte am Bahnhofsquai in Zürich zusammen mit Parteimitgliedern eine Broschüre, worin den Zürcher Behörden vorgeworfen wird, die Repression zu verstärken und die demokratischen Rechte einzuschränken. Die Persönlichkeitsrechte der Bürger würden durch «willkürliche Verhaftungen und polizeiliche Registrierungen verletzt und die Rechte von Angeklagten und Verteidigern missachtet». In der Broschüre wird weiter die Einstellung aller hängigen Strafverfahren gegen Demonstranten gefordert. Ist das Verhalten des Bezirksrichters zulässig?
Nein. Die Verwaltungskommission des Obergerichts sprach gegen den Bezirksrichter einen Verweis aus. Das Bundesgericht weist die dagegen erhobene Beschwerde des Bezirksrichters mit folgender Begründung ab: Ein Richter sei in einem qualifizierten Sinne Garant für die Einhaltung der Rechtsordnung und für den ordnungsgemässen Gang der Justiz. Grundsätzlich stehe auch die politische Tätigkeit eines Richters unter dem Schutz der Meinungsäusserungsfreiheit. Allerdings verlange der Grundsatz der richterlichen Unabhängigkeit eine gewisse Zurückhaltung, wenn es um

öffentliche Stellungnahmen gehe. Indem der Richter in eindeutiger Weise Stellung zu hängigen Strafverfahren nehme und vermeintliche Missstände in der Justiz kritisiert habe, sei er der richterlichen Pflicht zur Zurückhaltung nicht nachgekommen. Sein Verhalten sei daher als Dienstpflichtverletzung zu qualifizieren (BGE 108 Ia 172).

Ein Angestellter der Bundesverwaltung, der für die Planung und Abwicklung internationaler Geschäfte zuständig ist und den Bund vor internationalen Institutionen vertritt, veröffentlichte in den sozialen Medien (Twitter) unter anderem folgende privaten Kommentare: Ein Screenshot eines Videos, das eine Frau zeigt, wurde kommentiert mit «The only hope ist that these „things" don't reproduce». Ein Beitrag der damaligen Vorsteherin des UVEK zum 4-Milliarden-Kreditrahmen für die Axpo wurde kommentiert mit «Abzocker retten, ist das Ganze. Wenigstens müssten in einer funktionierenden Marktwirtschaft der VR und das Management jetzt sofort abgesetzt werden». Nach wiederholter Abmahnung löste die Bundesverwaltung das Arbeitsverhältnis fristlos auf. War diese Entlassung zulässig?
Ja. Das Bundesverwaltungsgericht hielt fest, dass ein Staatsangestellter in seiner persönlichen Lebensgestaltung im Rahmen der Rechtsordnung zwar grundsätzlich frei sei und sich auf die Meinungsäusserungsfreiheit berufen könne. Allerdings habe ein Staatsangestellter jene Schranken zu respektieren, die seine dienstrechtliche Stellung erfordere. Da der Angestellte in seiner beruflichen Funktion die Bundesverwaltung an internationalen Konferenzen vertrete, sei seine Treuepflicht erhöht gewesen, um die Reputation der Bundesverwaltung nicht zu gefährden. Sein Kommentar zum Kreditrahmen sei eine derart polemische Kritik an die Adresse des Bundes, die sich mit seiner Funktion nicht vertrage. Gleiches gelte in Bezug auf seinen Kommentar zu Frauen. Indem er Frauen als «Things» bzw. als «Sache» bezeichne, entmenschliche er diese öffentlich und spreche ihnen teilweise das Recht ab, Nachkommen in die Welt zu setzen. Die Zurschaustellung dieses verwerflichen Gedankengutes sei nicht

mit seiner repräsentierenden Funktion vereinbar und beschädige das Ansehen der Bundesverwaltung. Mit den Kommentaren habe der Angestellte seine gesetzliche aus-serdienstliche Treuepflicht schwer verletzt. Die politisch heiklen (Axpo) und verwerflichen (Frauen) privaten Twitterkommentare hätten das Vertrauensverhältnis tiefgreifend erschüttert. Die fristlose Kündigung erweise sich daher als berechtigt (Urteil des Bundesverwaltungsgericht A-5236/2022 vom 21.08.2023, Hinweis: Ein Weiterzug ans Bundesgericht noch möglich).

Ein Oberstufenlehrer aus dem Wallis entfernte ein in seinem Klassenzimmer aufgehängtes Kruzifix und ersuchte die Schulkommission um Entfernung sämtlicher Kruzifixe aus den von ihm genutzten Schulräumen. Die Schulkommission wies diese Forderung ab und erteilte ihm die Weisung, dass entfernte Kreuz wieder aufzuhängen. Als der Oberstufenlehrer sich weigerte, wurde er fristlos entlassen. War diese Entlassung zulässig?
Nein. Der Walliser Staatsrat (erste Instanz) hat den Rekurs des Oberstufenlehrers gegen die fristlose Entlassung zwar abgewiesen. Anders dagegen die Beurteilung des Walliser Kantonsgericht, welches als zweite Instanz die Beschwerde des Lehrers gutgeheissen hat. Die fristlose Entlassung sei zu Unrecht erfolgt. Eine fristlose Entlassung setze einen wichtigen Grund voraus und sei nur bei besonders schwerwiegendem Fehlverhalten des Angestellten gerechtfertigt. Die Weigerung des Lehrers die Weisung der Schulkommission zu befolgen, genügt hierfür nicht: Zum einen stehe nicht zweifelsfrei fest, ob die Aufforderung zum Aufhängen des Kruzifixes rechtmässig gewesen sei. Zum anderen sei keine vorgängige Abmahnung erfolgt. Der Oberstufenlehrer habe mit seiner Forderung die Schranke der Meinungsäusserungsfreiheit nicht überschritten. Das Kantonsgericht liess offen, ob Kruzifixe in Unterrichtsräumen einer öffentlichen Schule mit der Glaubens- und Gewissensfreiheit und der religiösen Neutralitätspflicht vereinbar seien. Fest stehe, dass an eine

fristlose Kündigung hohe Anforderungen zu stellen seien. Die vorliegende fristlose Entlassung sei unge-rechtfertigt und nicht zulässig (Urteil des Kantonsgericht Wallis A1 11 220 vom 09.11.2012).

Ein Titularprofessor für Medizingeschichte an der Universität Zürich geriet aufgrund seiner wissenschaftlichen Leistung in die Kritik der Medien. Konkret wurde ihm vorgeworfen, dass die Objektsammlung des Medizinhistorischen Instituts und Museums nicht professionell betreut werde und seine Vorlesungen kaum besucht würden. In der Sendung «TalkTäglich» auf Tele Züri und in einem Interview, das in verschiedenen Printmedien der AZ Medien AG erschien, wies der Titularprofessor die Kritik an seiner Arbeit entschieden zurück. Sie sei fehlerhaft und Teil eines Mobbings durch Institutsmitarbeiter, das seit Längerem gegen ihn laufe. In der Folge teilte ihm der Generalsekretär der Universität mit, dass er mit diesen Äusserungen seine Loyalitätspflicht verletzt habe. In den Medien war daraufhin bereits zu lesen, dass die Universität den Titularprofessor entlasse. Einige Tage später kündigte die Universität das Arbeitsverhältnis. Wie ist das Verhalten des Professors und der Universität zu beurteilen?

Das Zürcher Verwaltungsgericht hielt fest, dass die Universität Zürich dem Titularprofessor aktiv adäquate Unterstützung im Umgang mit der öffentlichen Kritik an seiner Leistung hätte gewähren müssen. Dies habe die Universität unterlassen und damit in gravierender Weise die ihr obliegende Fürsorgepflicht verletzt. Die öffentliche Äusserung des Professors, worin er Institutsangehörigen Mobbing vorgeworfen habe, sei unter Berücksichtigung der veröffentlichen und gegen ihn gerichteten Kritik vertretbar und nicht als Treuepflichtverletzung zu werten. Lediglich die Äusserung, dass man versucht habe ihn mit Falschaussagen «in die Pfanne zu hauen» sei nicht mehr vertretbar. Dies allein rechtfertige allerdings keine Kündigung. Eine Kündigung sei nicht erforderlich gewesen, um den Professor zur Beachtung seiner Treuepflicht anzuhalten. Die ausgesprochene Kündigung sei

daher unverhältnismässig (Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich VB.2015.00105 vom 02.12.2015).