

AG_VERWALTUNGSGERICHT WBE.2025.388 vom 20. März 2026

AG Verwaltungsgericht, 2026-03-20, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_verwaltungsgericht_WBE.2025.388

FR: AG_VERWALTUNGSGERICHT WBE.2025.388 du 20 mars 2026

IT: AG_VERWALTUNGSGERICHT WBE.2025.388 del 20 marzo 2026

Erwägungen

E. 1

A._____ wurde per 1. September 2022 als Leiterin des Instituts Q an der Hochschule für Musik Basel (HSM) der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) angestellt.

E. 1.1.1

Die Vorinstanz hielt im angefochtenen Entscheid im Wesentlichen fest, die Beschwerdeführerin arbeite seit dem 24. Mai 2024 nicht mehr mit den des Mobblings bezichtigten Personen zusammen. Aus diesem Grund sei das aktuelle Rechtsschutzinteresse zumindest nicht offensichtlich. Von der Beschwerdeführerin werde sodann in keiner Weise dargelegt, worin der gegenwärtige und praktische Nutzen liege, den die erfolgreiche Beschwerde der Beschwerdeführerin bringen würde oder welcher Nachteil verhindert werden könnte. Weiter sei Voraussetzung für die Annahme des aktuellen Rechtsschutzinteresses, dass dem drohenden Nachteil eine nicht unbedeutende Schwere zukomme, was vorliegend angesichts der fehlenden Weiterbeschäftigung nicht auf der Hand liege. Da das aktuelle Rechtsschutzinteresse somit zumindest im Entscheidzeitpunkt dahingefallen sei, könne auf die Beschwerde nicht eingetreten werden.

E. 1.1.2

Die Beschwerdeführerin stellt sich auf den Standpunkt, der Antrag auf Untersuchung wegen Verletzung der persönlichen Integrität datiere vom

E. 1.2.1

Gemäss § 41 Abs. 1 VRPG können Entscheide mit Beschwerde angefochten werden. Zur Beschwerde ist befugt, wer ein schutzwürdiges eigenes Interesse an der Aufhebung oder Änderung des Entscheids hat (§ 42 lit. a VRPG). Das schutzwürdige Interesse an der Aufhebung oder Änderung des angefochtenen Entscheids kann rechtlicher oder bloss tatsächlicher Natur sein und braucht mit dem Interesse, das durch die von der beschwerdeführenden Partei als verletzt bezeichneten Normen geschützt wird, nicht übereinzustimmen. Immerhin ist verlangt, dass die beschwerdeführende Partei durch den angefochtenen Entscheid in höherem Masse als die Allgemeinheit betroffen ist und in einer besonderen, beachtenswerten, nahen Beziehung zur Streitsache steht. Ein schutzwürdiges Interesse liegt vor, wenn die tatsächliche oder rechtliche Situation der beschwerdeführenden Partei durch den Ausgang des Verfahrens beeinflusst werden kann. Das Interesse besteht im praktischen Nutzen, den die erfolgreiche Beschwerde eintragen würde, d.h. in der Abwendung eines materiellen oder ideellen Nachteils, den die angefochtene Verfügung für sie zur Folge hätte, wobei auf die Art und Intensität der Benachteiligung abzustellen ist (MICHAEL MERKER, Rechtsmittel, Klage und

Normenkontrollverfahren nach dem aargauischen Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege, Kommentar zu den §§ 38-72 [a]VRPG, Zürich 1998, § 38 N. 129). Es bedarf überdies eines aktuellen praktischen Interesses an der Aufhebung oder Änderung des angefochtenen Entscheids nicht bloss beim Einreichen der Beschwerde, sondern auch noch im Zeitpunkt der Urteilsfällung (Aargauische Gerichts- und Verwaltungsentscheide [AGVE] 2013, S. 279, Erw. I/1.2.1 m.w.H.; MICHAEL MERKER, a.a.O., N. 139 f. zu § 38 aVRPG). Ausnahmsweise ist vom Erfordernis des aktuellen praktischen Interesses abzusehen, wenn sich die aufgeworfene Frage unter gleichen oder ähnli-

- 8 - chen Umständen jederzeit wieder stellen kann, eine rechtzeitige Überprüfung im Einzelfall kaum je möglich wäre.

E. 1.2.2.1

Zur Achtung des Schutzes der persönlichen Integrität hat der Direktionspräsident der FHNW die Richtlinie zur persönlichen Integrität an der Fachhochschule Nordwestschweiz (nachfolgend: Richtlinie) erlassen. Für den vorliegenden Fall ist materiellrechtlich auf die Richtlinie in der Fassung abzustellen, die im Zeitpunkt der behaupteten Verletzung der persönlichen Integrität sowie der Durchführung und des Abschlusses des Untersuchungsverfahrens in Kraft stand. Der Antrag der Beschwerdeführerin datiert vom 8. März 2024, der Untersuchungsbericht vom 28. April 2024, der Entscheid des Direktionspräsidenten vom 6. Mai 2024. Diese Vorgänge unterstehen daher der damals geltenden Richtlinie. Später erlassene Fassungen der Richtlinie sind mangels Übergangsbestimmungen und zur Vermeidung einer unzulässigen Rückwirkung auf den abgeschlossenen Sachverhalt für die materielle Beurteilung nicht entscheidend, können aber als Auslegungshilfe beigezogen werden, soweit sie die bestehende Rechtslage präzisieren. In Ziff. 1.1 der Richtlinie wird festgehalten, dass diese auf Studierende, Mitarbeitende und teilnehmende von Weiterbildungsprogrammen der Fachhochschule Nordwestschweiz Anwendung findet, sofern die Verletzung der persönlichen Integrität im Hochschul-Kontext vorgefallen ist. Gemäss Ziff. 1.2 der Richtlinie stellen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing eine Verletzung der persönlichen Integrität dar und werden an der FHNW nicht geduldet. Für Personen, die sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlen oder eine Verletzung der persönlichen Integrität anderer wahrnehmen, steht ein dreistufiges Meldeverfahren zur Verfügung (Ziff. 4 der Richtlinie). Die erste Stufe (Stufe grün; Ziff. 4.2) umfasst eine niederschwellige Beratung und Unterstützung durch vorgesetzte Personen oder HR-Verantwortliche. Die zweite Stufe (Stufe gelb; Ziff. 4.3) sieht den Einbezug von vorgesetzten Personen oder Leitungspersonen vor, die im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht auf Meldungen reagieren müssen. Die dritte Stufe (Stufe rot; Ziff. 4.4 und 6) betrifft das formelle Verfahren, welches der Sachverhaltsabklärung durch eine Untersuchungsperson dient und in einen formellen anfechtbaren Entscheid mündet.

E. 1.2.2.2

Das formelle Untersuchungsverfahren ist in Ziff. 6 der Richtlinie geregelt. Wer sich in seiner persönlichen Integrität verletzt fühlt oder eine Verletzung der persönlichen Integrität anderer wahrnimmt, kann eine formelle Untersuchung beantragen. Der Antrag ist schriftlich zu begründen und innert zwölf Monaten seit der Verletzungshandlung zu stellen (Ziff. 6.1 der Richtlinie). Wird eine formelle Untersuchung eingeleitet, beauftragt die Leiterin

- 9 - bzw. der Leiter Personal FHNW beziehungsweise die Direktorin bzw. der Direktor eine unabhängige untersuchende Person oder führt die Untersuchung persönlich durch. Die untersuchende Person hört die anzeigende, sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlende bzw. die eine Verletzung der persönlichen Integrität anderer wahrnehmende Person sowie die angezeigte Person separat an und nimmt die notwendigen Abklärungen zur Ermittlung des Sachverhalts vor. Die Untersuchung wird mit einem Bericht abgeschlossen, der den Sachverhalt, die wesentlichen Untersuchungs- handlungen und das Ergebnis der Untersuchung enthält; der Bericht wird den betroffenen Personen zunächst im Entwurf zur Stellungnahme und anschliessend in finaler Fassung zur Kenntnisnahme zugestellt (Ziff. 6.6 der Richtlinie). Stellt die zuständige Entscheidungsinstanz gestützt auf den Untersuchungsbericht eine Verletzung der persönlichen Integrität fest, können gegen die verletzende Person gestützt auf Ziff. 1.6 der Richtlinie Massnahmen und Sanktionen ergriffen werden. Dabei kommen insbesondere personal- bzw. studienrechtliche Massnahmen in Betracht, die sich aus dem Weisungsrecht der FHNW als Arbeitgeberin beziehungsweise als öffentlich-rechtliche Fachhochschule ergeben und dem Schutz der persönlichen Integrität sowie der Wiederherstellung geordneter Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen dienen (Ziff. 6.9 der Richtlinie). Auf Grundlage des Untersuchungsberichts entscheidet die Direktorin bzw. der Direktor bzw. die Vizepräsidentin bzw. der Vizepräsident bzw. die Generalsekretärin bzw. der Generalsekretär in Absprache mit der Leiterin bzw. dem Leiter Personal FHNW, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität vorliegt oder nicht und stellt diesen Entscheid der betroffenen sowie ange- schuldigten Person in Form einer Verfügung unter Angabe des weiteren Rechtsweges zu (Ziff. 6.11 der Richtlinie). Direkt betroffene Personen, die mit dem Ergebnis der Untersuchung oder/und allfälligen Massnahmen bzw. mit dem Entscheid der Direktorin, des Direktors beziehungsweise mit dem Einspracheentscheid der Direktionspräsidentin, des Direktionspräsidenten nicht einverstanden sind, können Beschwerde an die Beschwerdekommision FHNW erheben. Entscheide der Beschwerdekommision können gemäss § 33 des Staatsvertrags an das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau weitergezogen werden (Ziff. 6.16 der Richtlinie).

E. 1.3

Nach der Richtlinie zur persönlichen Integrität der Fachhochschule Nordwestschweiz steht das formelle Untersuchungsverfahren Personen offen, die sich in ihrer persönlichen Integrität verletzt fühlen. Diese können eine Untersuchung beantragen; das Verfahren wird durch eine unabhängige untersuchende Stelle geführt und mit einem Bericht abgeschlossen. Gestützt hierauf fällt die zuständige Entscheidungsinstanz einen Entscheid darüber, ob eine Verletzung der persönlichen Integrität vorliegt oder nicht, und teilt die-
- 10 - sen den betroffenen Personen in Form einer Verfügung unter Angabe des Rechtswegs mit. Direkt betroffene Personen können diesen Entscheid anfechten und anschliessend Beschwerde an die Beschwerdekommision FHNW erheben; deren Entscheide wiederum sind an das Verwaltungsgericht weiterziehbar. Der Richtlinie liegt damit ersichtlich die Konzeption zugrunde, dass die betroffenen Personen ein schutzwürdiges Interesse an einer förmlichen behördlichen Klärung der Frage haben, ob ihre persönliche Integrität im Hochschul-Kontext verletzt worden ist oder nicht. Dieses Interesse erschöpft sich gem. Ziff. 6.9 der Richtlinie nicht in der Möglichkeit, arbeits- oder studienrechtliche Massnahmen gegen die beschuldigten Personen zu veranlassen, sondern umfasst namentlich auch die – für die Betroffenen regelmässig zentrale – Feststellung, ob eine behauptete Integri-

tätsverletzung vorliegt. Vorliegend beantragte die Beschwerdeführerin am 8. März 2024 während laufendem Arbeitsverhältnis die Durchführung eines formellen Untersuchungsverfahrens; der Untersuchungsbericht datiert vom 28. April 2024, der Entscheid des Direktionspräsidenten vom 6. Mai 2024. Die Beschwerde an die Beschwerdekommision wurde am 5. Juni 2024 und damit fristgerecht erhoben. Die fristlose Kündigung vom 24. Mai 2024 erfolgte somit nach Einleitung des formellen Verfahrens und vor Erhebung der Beschwerde, ändert aber nichts daran, dass der Untersuchungsentscheid in einem noch bestehenden Arbeitsverhältnis erging und die Beschwerdeführerin gestützt auf die Richtlinie einen formellen Rechtsweg beschritt. Die Vorinstanz verneinte das aktuelle praktische Rechtsschutzinteresse im Wesentlichen mit dem Hinweis, die Beschwerdeführerin arbeite nicht mehr mit den beschuldigten Personen zusammen; die mit einem allfälligen Mobbing einhergehenden arbeitsplatzbezogenen Belastungen bestünden daher nicht mehr. Diese Betrachtungsweise greift zu kurz. Die Richtlinie bezweckt gerade den Schutz der persönlichen Integrität und bietet ein strukturiertes Verfahren zur Abklärung und formellen Beurteilung einschlägiger Vorwürfe. Das Interesse der betroffenen Person beschränkt sich nicht auf die Vermeidung zukünftiger Belastungen am konkreten Arbeitsplatz, sondern umfasst – wie der Aufbau des Verfahrens und der vorgesehene Rechtsmittelzug in der Richtlinie zeigen – insbesondere das Interesse an einer behördlichen Klärung und gegebenenfalls Feststellung, ob eine Persönlichkeitsverletzung (hier: Mobbing) stattgefunden hat. Ein solches Feststellungsinteresse kann über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus fortbestehen. Das gilt namentlich dann, wenn – wie von der Beschwerdeführerin geltend gemacht – die behauptete Integritätsverletzung zu erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen geführt hat und die fehlende behördliche Klärung und Benennung des erlittenen Unrechts als belastend erlebt wird. Hinzu kommt, dass das Ergebnis des Verfahrens im Sinne der Richtlinie dokumentiert und – unter Wahrung des Datenschutzes – in geeigneter Form aufbewahrt und bei Bedarf verwendet werden kann. Die

- 11 - förmliche Feststellung einer Integritäts-Verletzung hat aber nicht nur eine Genugtuungsfunktion, sie kann über den konkreten Arbeitsplatzkonflikt hinaus Bedeutung für die berufliche und persönliche Situation der betroffenen Person entfalten (etwa im Hinblick auf Reputation, berufliche Chancen oder die Einordnung des bisherigen beruflichen Werdegangs). Die von der Vorinstanz vertretene Auffassung, dem drohenden Nachteil komme angesichts der fehlenden Weiterbeschäftigung keine hinreichende Schwere zu, überzeugt vor diesem Hintergrund nicht. Das Feststellungsinteresse ist vorliegend aus zwei Gründen zu bejahen. Zum einen kommt der Feststellung einer Integritätsverletzung – auch nach Massgabe der Richtlinie – über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus eine Genugtuungsfunktion zu, zumal sich die Beschwerdeführerin auf fortdauernde gesundheitliche Beeinträchtigungen beruft. Zum andern besteht ein schutzwürdiges Interesse an der Abwehr künftiger Nachteile, insbesondere mit Blick auf das berufliche Fortkommen, die sich aus einer fehlenden abschliessenden Klärung ergeben können. 2.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Beschwerdekommision FHNW auf die Beschwerde hätte eintreten müssen. Da sie jedoch – wie bereits ausgeführt (siehe oben Erw. I/3.3) – ihrem Entscheid eine Eventualbegründung beigefügt hat, ist nun auch materiell zu prüfen, ob die Beschwerdekommision FHNW zu Recht nicht von einer Verletzung der persönlichen Integrität ausgegangen ist. 3.

E. 2

Nachdem es bereits im Frühsommer 2023 Äusserungen von Dozierenden sowie Studierenden des Instituts Q untereinander sowie in gemeinsamen Foren über deren Unzufriedenheit mit der neuen Institutsleiterin gab, gelangten im September 2023 mehrere Dozierende und Studierende an den Direktor HSM FHNW und informierten diesen über tiefgreifende Unstimmigkeiten. In der Folge wurde im November 2023 ein vertrauensbildender Prozess mit Hilfe einer externen Moderatorin/Prozessbegleiterin eingeleitet.

E. 2.1

Eventualiter: Die Beschwerdekommision Fachhochschule Nordwestschweiz BK FHNW sei anzuweisen, auf die Beschwerde vom 5. Juni 2024 einzutreten und festzustellen, dass der erhobene Mobbingvorwurf gegen-

- 4 - über Mitarbeitenden der HSM FHNW, Alumni sowie Studierende sowie der Vorwurf fehlender Fürsorgepflicht seitens des Direktors und der Verantwortlichen HR der HSM FHNW gerechtfertigt ist. Die Beschwerdekommision Fachhochschule Nordwestschweiz BK FHNW sei anzuweisen festzustellen, dass eine Verletzung der persönlichen Integrität begangen durch Mitarbeitende der HSM FHNW, Alumni sowie Studierende und eine Verletzung der Fürsorgepflicht begangen durch den Direktor und die Verantwortliche HR FHNW vorliegt.

E. 2.2

Subeventualiter: Es sei festzustellen, dass der erhobene Mobbingvorwurf gegenüber Mitarbeitenden der HSM FHNW, Alumni und Studierenden sowie der Vorwurf fehlender Fürsorgepflicht seitens des Direktors und der Verantwortlichen HR der HSM FHNW gerechtfertigt ist. Es sei festzustellen, dass eine Verletzung der persönlichen Integrität begangen durch Mitarbeitende der HSM FHNW, Alumni sowie Studierende und eine Verletzung der Fürsorgepflicht begangen durch den Direktor und die Verantwortliche HR FHNW vorliegt. 3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zuzüglich 8,1 % MWSt) zu Lasten der Anstellungsbehörde. 2. Mit Beschwerdeantwort vom 21. November 2025 beantragte die Beschwerdekommision FHNW die Abweisung der Beschwerde. 3. Mit Beschwerdeantwort vom 24. November 2025 beantragte das Direktionspräsidium der FHNW ebenfalls die kostenfällige Abweisung der Beschwerde. 4. Das Verwaltungsgericht hat den Fall auf dem Zirkularweg entschieden (vgl. § 7 Abs. 1 und 2 des Gerichtsorganisationsgesetzes vom 6. Dezember 2011 [GOG; SAR 155.200]). Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung: I. 1. Gemäss § 33 Abs. 4 des Staatsvertrags zwischen den Kantonen Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn über die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) vom 27. Oktober 2004 (SAR 426.070) befindet die Beschwerdekommision unter anderem über Beschwerden gegen Verfügungen der FHNW. Entscheide der Beschwerdekommision können an das Verwaltungsgericht des Kantons Aargau weitergezogen werden (§ 33

- 5 - Abs. 6 Staatsvertrag FHNW). Dieses ist somit zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig. 2. Für das Verfahren gilt das Recht des Kantons Aargau (§ 33 Abs. 3 Staatsvertrag FHNW). 3.

E. 3

Mit Schreiben vom 8. März 2024 beantragte A._____ beim Leiter Personal FHNW die Einleitung einer Untersuchung wegen Verletzung der persönlichen Integrität.

E. 3.1

Die Beschwerdeführerin beantragt neben der Aufhebung und Rückweisung des Entscheids zur Neuurteilung an die Vorinstanz (Anträge 1 und 2.1) subeventualiter die Feststellung durch das Verwaltungsgericht, dass der erhobene Mobbingvorwurf sowie der Vorwurf der Fürsorgepflichtverletzung gerechtfertigt sei und eine Verletzung der persönlichen Integrität vorliege (Antrag 2.2).

E. 3.1.1

Die Beschwerdeführerin macht zusammengefasst geltend, sie sei ab Ende September 2023 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortgesetzt durch Dozierende, Studierende und Alumni diffamiert und angegriffen worden. Ausgangspunkt der Angriffe sei eine geschlossene Facebook-Gruppe mit über dreihundert Mitgliedern aus dem Kreis von Studierenden und Alumni gewesen. In dieser Gruppe sei anonym zur „Intervention“ gegen sie aufgerufen worden. Studierende und Alumni seien auf der Grundlage falscher Anschuldigungen aufgefordert worden, sich gegen sie zu wenden und Beschwerden einzureichen. In anonym veröffentlichten Beiträgen sei der Beschwerdeführerin unter anderem vorgeworfen worden, private Daten ohne Einwilligung weitergegeben zu haben, Studierende einzuschüchtern, ihre Kompetenzen zu überschreiten, Studierende diskriminierend und willkürlich zu behandeln sowie Zulassungsentscheide nach ethnischen Kriterien oder persönlichen Beziehungen zu beeinflussen. Die Beiträge seien ehrverletzend formuliert gewesen und hätten ihre fachliche Integrität, ihre persönliche Glaubwürdigkeit sowie ihre Legitimität als Führungsperson in Frage gestellt.

- 12 - Parallel zu den anonymen Online-Posts sei in derselben Facebook-Gruppe wiederholt zur Sammlung von Klagen gegen die Beschwerdeführerin aufgerufen worden. Diese Sammlung („students intervention“) sei dem Direktor der Hochschule für Musik am 25. September 2023 anonym übergeben worden. Inhaltlich habe sie im Wesentlichen dieselben schweren Vorwürfe enthalten wie die Online-Beiträge, insbesondere Rassismus, Diskriminierung, Machtmissbrauch und Willkür. Auch Dozierende hätten die Sammlung aktiv weiterverbreitet und gegenüber anderen Dozierenden sowie gegenüber dem Direktor thematisiert. Die Beschwerdeführerin bringt weiter vor, die Angriffe seien nicht auf anonyme Beiträge beschränkt geblieben, sondern von einzelnen Dozierenden über Monate hinweg aktiv weitergetragen worden. Als Hauptakteure nennt sie insbesondere die beiden Dozierenden B._____ und C._____, welche wiederholt gegenüber Dritten behauptet hätten, sie behandle Studierende ungerecht, manipulierte Kommunikationsprozesse, lasse Studierende aus persönlichen Gründen zu und vergebe Positionen als Gegenleistung für Loyalität. Diese Vorwürfe seien nach Darstellung der Beschwerdeführerin entgrenzt, sachlich unzutreffend und trotz mehrfacher Widerlegung immer wieder wiederholt worden. Sie seien geeignet gewesen, ihr berufliches Ansehen zu beschädigen und sie innerhalb des Instituts zu isolieren. Mehrere Personen im Umfeld des Instituts hätten erkannt, dass das erklärte Ziel nicht die Verbesserung der Zusammenarbeit, sondern ihre Absetzung gewesen sei. Als exemplarisches Beispiel für die behauptete Verleumdungsdynamik nennt die Beschwerdeführerin die wiederholt verbreitete Behauptung, sie habe sich als Mitglied einer Zulassungskommission im Hauptfach Gitarre mittels eines Vetos über die Einschätzung der Hauptfachdozierenden hinweggesetzt und einen als zuzulassend beurteilten Studenten abgewiesen. Diese Darstellung sei objektiv falsch. Dennoch sei sie von B._____, der selbst nicht Mitglied der Kommission gewesen sei, auch nach mehrfacher Klarstellung weiterhin verbreitet worden. Im November 2023 habe der Direktor eine

externe Prozessbegleitung ein- gesetzt. Diese habe Gespräche mit der Beschwerdeführerin, dem Leitungs- team, den Dozierenden und den Studierenden geführt. Jedoch habe auch diese Prozessbegleitung zu keiner Verbesserung geführt. Die persönlich- keitsverletzenden Angriffe hätten weder abgenommen noch seien sie kon- sequent adressiert worden. Im Gegenteil hätten sie im Verlauf der Monate zugenommen. Im April 2024 habe die Beschwerdeführerin Kenntnis von einer weiteren anonymen Mobilisierung erhalten. Studierende seien erneut aufgefordert worden, unabhängig von eigenen Erfahrungen Beschwerden gegen sie einzureichen. Es sei ein vorformuliertes Schreiben zur Verfügung gestellt worden; einzelne Studierende hätten berichtet, unter Druck gesetzt worden

- 13 - zu sein. Dozierende hätten Studierende zusätzlich ermuntert, Klagen an den Direktor und die HR-Verantwortliche zu senden. Nach Bekanntgabe der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 24. Mai 2024 seien in derselben Facebook-Gruppe sowie öffentlich zugänglich Bei- träge erschienen, in denen Alumni und Studierende ihre Freude über die Kündigung offen zum Ausdruck gebracht hätten. Diese Reaktionen wertet die Beschwerdeführerin als Bestätigung dafür, dass die Angriffe auf ihre Entfernung aus der Funktion gerichtet gewesen seien. Im Zusammenhang mit den erhobenen Mobbingvorwürfen macht die Be- schwerdeführerin schliesslich geltend, die Anstellungsbehörde habe ihre Fürsorge- und Schutzpflicht verletzt. Die gegen sie erhobenen Vorwürfe seien weder hinreichend abgeklärt noch unterbunden worden. Es sei zwar korrekt, dass die Richtlinie zur persönlichen Integrität an der Fachhoch- schule Nordwestschweiz nur auf Studierende, Mitarbeitende und Teilneh- mende von Weiterbildungsprogrammen der FHNW Anwendung finde. Es sei jedoch zu unterscheiden zwischen den Möglichkeiten der Sanktionie- rung und den für eine Sanktionierung notwendigen Untersuchungshand- lungen. Gestützt auf die Richtlinien könnten nur Studierende, Mitarbeitende und Teilnehmende von Weiterbildungsprogrammen sanktioniert werden. Die Richtlinien schliessen aber nicht aus, dass bei der Untersuchung der- artiger Vorwürfe auch Drittpersonen einbezogen und befragt würden, ins- besondere da die Drittpersonen vorliegend aus dem engeren Umfeld der Hochschule für Musik Basel stammen würden. Den von Dozierenden, Stu- dierenden und insbesondere einzelnen Alumni verbreiteten Verleumdun- gen sei nie nachgegangen worden, obwohl sie wiederholt auf deren Haltlo- sigkeit hingewiesen habe. Stattdessen seien diese Vorwürfe teilweise vom Direktor übernommen worden und hätten Eingang in Zielvorgaben und Be- urteilungen ihrer Arbeit gefunden, namentlich im Personalgespräch vom 22. November 2023 sowie im Bericht vom 28. April 2024. Wiederholte Ge- suche um ein Einschreiten gegen die gravierenden Angriffe auf ihre per- sönliche Integrität seien erfolglos geblieben; ihr sei erklärt worden, die Hochschule unternehme nichts und könne auch nichts unternehmen. Auch die Generalsekretärin der FHNW sowie die HR-Verantwortliche seien um- fassend informiert worden.

E. 3.1.2

Die Beschwerdekommision FHNW hält in ihrem Entscheid im Wesentli- chen fest, Ziff. 1.1 der Richtlinie beschränke deren Anwendungsbereich auf Studierende, Mitarbeitende und Teilnehmende an Weiterbildungsproram- men der Fachhochschule Nordwestschweiz. Da der Anwendungsbereich der Richtlinie entgegen dem Antrag der Beschwerdeführerin unbekannt Personen, ehemalige Mitarbeitende sowie Externe nicht umfasse, habe die mit der Untersuchung beauftragte Person diese Personen nicht in die Un- tersuchung einbeziehen bzw. befragen können. Dies hätte auch im Unter-

- 14 - suchungsbericht festgehalten werden müssen, weshalb der Bericht in diesem Punkt unvollständig sei. Im Untersuchungsbericht vom 28. April 2024 sei ausführlich auf den Vorwurf der Verletzung der Fürsorgepflicht eingegangen worden. In Bezug auf die Mobbingvorwürfe sei dies hingegen nicht im gleichen Umfang der Fall gewesen, da neben der Beschwerdeführerin nur zwei weitere Personen befragt worden seien, nämlich der Direktor HSM FHNW sowie die HR-Verantwortliche der HSM FHNW. Die Beschwerdeführerin habe in ihrem Antrag auf Untersuchung neben unbekannt auch D._____ (Student), E._____ (Student), F._____ (Student), C._____ (Dozent), B._____, G._____ (ehemaliger Mitarbeiter), H._____ (extern), I._____ (News) genannt sowie die Vorfälle (was) und in welcher Form die Angriffe gegen ihre Person stattgefunden hätten, dargelegt. In Bezug auf C._____ habe die Beschwerdeführerin ein Papier benannt, welches in einer Rundmail an Dozierende geschickt worden sei sowie das Hochladen des Dokuments auf Teams. Im Papier sei sie der häufigen Lüge und manipulativen Kommunikation bezichtigt worden. Ausserdem seien zahlreiche weitere Zuschreibungen gemacht worden. Im Untersuchungsbericht werde dazu festgehalten, dass C._____ sich nach einem Gespräch mit der Leitung HSM FHNW bei der Beschwerdeführerin entschuldigt habe. Ein Mobbing könne nicht abgeleitet werden. B._____ habe offenbar dem X._____ club eine Mail geschrieben, wonach ein geplantes Konzert mit ihm und K._____ im Januar 2024 habe verschoben werden müssen, da die Beschwerdeführerin Exklusivität von Letzterem verlange. Im Untersuchungsbericht werde dazu festgehalten, dass die Form der Kommunikation von B._____ teilweise nicht tolerierbar gewesen sei und dass die Beschwerdeführerin formal wenig vom Direktor HSM FHNW geschützt worden sei. Trotzdem könne kein Mobbing abgeleitet werden. Die Beschwerdekommision FHNW kommt diesbezüglich zum Schluss, dass nicht nachvollziehbar sei, weshalb die beiden Dozierenden – C._____ und B._____ – im Rahmen der Untersuchung nicht persönlich befragt worden seien und stattdessen auf die Aussagen von Dritten abgestellt worden sei. Insofern weise der erstellte Untersuchungsbericht erhebliche Mängel auf. Doch auch wenn die beiden Personen befragt und die zwei einzelnen Vorfälle bestätigt worden wären, stelle dies kein systematisches diskriminierendes Verhalten dar, welches die Annahme von Mobbing rechtfertigen würde. Ein über längere Zeit andauerndes, systematisches feindliches Verhalten gegen die Beschwerdeführerin sei vielmehr aufgrund der Akten nicht ersichtlich. Es scheine sich insgesamt auch aufgrund der aktenkundigen, sachlichen Kritik um einen Arbeitsplatzkonflikt zu handeln.

E. 3.1.3

Die FHNW hielt in ihrer Beschwerdeantwort vom 24. November 2025 fest, die Sachverhaltsschilderungen würden zeigen, dass im Institut Q der HSM FHNW spätestens seit Frühjahr 2023 eine massive Führungskrise mit

- 15 - Arbeitskonflikt bestanden habe. Ein schwieriges Arbeitsklima, Konflikte in den beruflichen Beziehungen und eine durch ein gestörtes Vertrauensverhältnis erschwerte Zusammenarbeit seien, wie bereits im Entscheid der Beschwerdekommision FHNW festgestellt, nicht mit Mobbing gleichzusetzen. Die FHNW anerkenne zwar, dass der von ihr in Auftrag gegebene Untersuchungsbericht Mängel bei der Abklärung des Mobbingvorwurfs aufweise. Wie die Beschwerdekommision FHNW jedoch bereits festgestellt habe, habe die Beschwerdeführerin keine Beweise für systematisches diskriminierendes Verhalten vorgebracht. Auch der Stellungnahme der Beschwerdeführerin im Verfahren vor Verwaltungsgericht seien keine systematischen diskriminierenden

Handlungen durch Mitarbeitende oder Studierende der FHNW zu entnehmen. Dass die FHNW nicht gegen Alumni und das berufliche Umfeld vorgehen könne, verstehe sich von selbst, da zwischen diesen und der FHNW keine Rechtsbeziehung bestehe. Es gebe so- dann keine Pflicht der Arbeitgeberin, Mitarbeitende vor Kritik von Dritten zu schützen. Die Sachverhaltsdarstellungen würden zeigen, dass der Direktor und die HR-Verantwortliche der HSM FHNW alles Notwendige unternommen hätten, um den bestehenden Konflikt zu lösen und die Beschwerdeführerin zu unterstützen. Der Vorwurf mangelnder Fürsorgepflicht seitens der Führung der HSM FHNW weise die FHNW deshalb ebenfalls entschieden zurück. Der Direktor HSM FHNW habe weit mehr an Unterstützung geleistet, als es vom Direktor einer Hochschule im Verhältnis zu einer Institutsleiterin erwartet werden könne. Nachdem sich Dozierende und Studierende des Instituts Q ab Frühjahr 2023 mehrfach untereinander unzufrieden über die neue Leiterin des Instituts geäußert und gravierende Mängel in ihrer Führungsarbeit beklagt hätten, sei diese Kritik Ende September 2023 erstmals auch gegenüber dem Direktor HSM FHNW vorgebracht worden. Die Kritik sei konkret und sachlich und weder ehrverletzend noch diffamierend gewesen. Am 5. Oktober 2023 habe der Direktor HSM FHNW die Beschwerdeführerin über die vorbrachte Kritik informiert und ein Team, bestehend aus der Leiterin HR HSM FHNW, der Leiterin Kommunikation HSM FHNW sowie der persönlichen Referentin des Direktors einberufen, um die Beschwerdeführerin in ihrer Führungsarbeit zu unterstützen. Im November 2023 habe der Direktor HSM FHNW in Absprache mit der Beschwerdeführerin die Begleitung durch die externe Moderatorin und Prozessbegleiterin angeordnet. Der Direktor HSM FHNW habe mehrfach eingefordert, dass Kritik gegenüber der Beschwerdeführerin direkt an diese adressiert werden solle. Leider habe es die Beschwerdeführerin jedoch versäumt, die vorgebrachten Beanstandungen zu klären. Sie habe mit nicht nachvollziehbaren Führungsentscheiden bestehende Teams entzweit, die Zusammenarbeit mit bewährten Mitarbeitenden überraschend und kommunikativ ungenügend aufgekündigt und externe Partner und Partnerinnen des Instituts Q vergrault und so das Institut Q nach innen wie auch in seinen Beziehungen mit dem beruflich-institutionellen Umfeld erheblich destabilisiert. Die

- 16 - Anstrengungen, die der Direktor HSM FHNW unternommen habe, um Studierende und Dozierende jeweils an die richtige Adresse zu verweisen, die Beschwerdeführerin bei ihrer Führungsarbeit zu unterstützen und gemeinsam mit ihr Ziele zur Verbesserung der Situation zu vereinbaren, zeigten, dass er alles in seiner Macht Stehende unternommen habe, um die ihm unterstellte Institutsleiterin in ihrer Führungsarbeit zu unterstützen und zu stärken. Der Vorwurf, dass er seine Fürsorgepflicht verletzt habe, sei daher völlig unbegründet und unhaltbar.

E. 3.2

Angefochten ist ein Nichteintretensentscheid der Beschwerdekommision FHNW. Gegenstand des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens ist damit einzig, ob die Vorinstanz zu Recht auf die Beschwerde nicht eingetreten ist. Trifft dies zu, hat es bei diesem Nichteintretensentscheid sein Bewenden (BGE 144 II 184, Erw. 1.1 mit Hinweisen = die Praxis [Pra] 107/2018 Nr. 142; 135 II 38, Erw. 1.2; Urteil des Bundesgerichts 2C_191/2020 vom 25. Mai 2020, Erw. 1.2; Entscheid des Verwaltungsgerichts WBE.2022.97 vom 26. April 2022, Erw. II/1). Ist die Vorinstanz zu Unrecht auf ein Rechtsmittel nicht eingetreten, so ist die Sache in aller Regel zur materiellen Beurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Ausnahmen macht das Verwaltungsgericht insbesondere dort, wo die

Vorinstanz im Sinne einer Eventualbegründung auch eine materielle Prüfung vorgenommen hat; dann kann es der Verfahrensökonomie und -beschleunigung dienen, wenn das Verwaltungsgericht ohne Rückweisung selbst entscheidet (Entscheidung des Verwaltungsgerichts WBE.2023.259 vom 22. Januar 2024, Erw. II/1, WBE.2022.97 vom 26. April 2022, Erw. II/1, und WBE.2021.233 vom 23. August 2021, Erw. II/1; vgl. auch KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI/BUNDI, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 4. Auflage 2025, Rz. 1156).

E. 3.2.1

Das sogenannte "Mobbing" stellt eine besondere Form der Verletzung des hier mit der Richtlinie zur persönlichen Integrität an der Fachhochschule Nordwestschweiz geschützten Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers dar. Mobbing ist nach der auch vom Bundesgericht verwendeten Definition (welche für privatrechtliche und öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse identisch ist, vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_1033/2010 vom 10. Juni 2011, Erw. 5.2.2, mit Hinweisen) ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von diesem entfernt werden soll (Urteile des Bundesgerichts 8C_203/2022 vom 8. August 2022, Erw. 5.2.1; 8C_251/2017 vom 22. Juni 2017, Erw. 5.1; jeweils mit Hinweisen; Entscheidung des Verwaltungsgerichts WKL.2019.3 vom 20. September 2021, Erw. II/3.6.2.1, und WBE.2015.285 vom 23. Juni 2016, Erw. II/3.2). In Bezug auf Dauer und Häufigkeit mag als Anhaltspunkt dienen, dass Mobbinghandlungen mindestens einmal pro Woche und mindestens während eines zusammenhängenden halben Jahres stattfinden müssen. Ein schwieriges Arbeitsklima, Konflikte in den beruflichen Beziehungen oder eine durch ein gestörtes Vertrauensverhältnis erschwerte Zusammenarbeit ist nicht mit Mobbing gleichzusetzen (AGVE 2010, S. 400, Erw. II/6.2.2, mit Hinweisen; Entscheidung des Verwaltungsgerichts WKL.2019.3 vom 20. September 2021, Erw. II/3.6.2.1, WKL.2015.285 vom 23. Juni 2016, Erw. II/3.2, und WKL.2015.8 vom 30. September 2015, Erw. II/3.4). Auch bei wiederholten die Persönlichkeit des Arbeitnehmers verletzenden Vorfällen liegt kein Mobbing vor, sofern nicht die notwendige Dauer und Intensität erreicht ist (Urteil des Bundesgerichts 8C_1033/2010 vom 10. Juni 2011, Erw. 5.2.2, mit Hinweisen; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6277/2014 vom 16. Juni 2015, Erw. 12.10.1).

E. 3.2.2

Der Anspruch auf rechtliches Gehör verlangt unter anderem, dass die Behörde die Vorbringen des vom Entscheid in seiner Rechtsstellung Betroffenen auch tatsächlich hört, prüft und in der Entscheidungsfindung berücksichtigt (BGE 146 II 335, Erw. 5.1 mit Hinweis auf BGE 143 III 65, Erw. 5.2). Eine Begründung muss im Allgemeinen zumindest so abgefasst sein, dass die Betroffenen die Verfügung oder den Entscheid gegebenenfalls sachge-

- 17 - recht anfechten können (Urteil des Bundesgerichts 1C_272/2020 vom 22. Januar 2021, Erw. 3.2). Es müssen wenigstens kurz die Überlegungen genannt werden, von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (BGE 142 I 135, Erw. 2.1; 138 I 232, Erw. 5.1). Dagegen wird nicht verlangt, dass sich die Begründung mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt; die Behörde kann sich auf die für den Entscheid wesentlichen Punkte beschränken (BGE 146 II 335, Erw. 5.1 mit Hinweis auf BGE 143 III 65, Erw. 5.2). Es

muss sich aus der Gesamtheit der Begründung ergeben, weshalb die Behörde einem Parteistandpunkt nicht folgen kann (BGE 136 I 229, Erw. 5.2; 133 I 270, Erw. 3.1). Ist diese Voraussetzung erfüllt, schadet es nicht, wenn die Behörde ihre Haltung nur implizit zum Ausdruck bringt (BGE 141 V 557, Erw. 3.2.1 = Pra 105/2016 Nr. 29; 140 II 345 nicht publ. Erw. 3.2 = Pra 104/2015 Nr. 75). Ob die vorgetragenen Argumente inhaltlich zutreffen, ist nicht eine Frage des rechtlichen Gehörs, sondern der materiellen Beurteilung (zum Ganzen: MICHEL DAUM, in: Kommentar zum Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege im Kanton Bern, 2. Aufl. 2020, Art. 21 N 28; vgl. etwa BGE 130 II 530, Erw. 4.3; siehe hinten Erw. 6).

E. 3.3

Für die Beurteilung der geltend gemachten Mobbingvorwürfe ist massgebend, dass Mobbing nach der anerkannten Definition ein systematisches, feindliches und über längere Zeit anhaltendes Verhalten voraussetzt, das auf die Isolation, Ausgrenzung oder Entfernung einer Person vom Arbeitsplatz gerichtet ist. Ob ein solches Verhalten vorliegt, kann nicht anhand einzelner isolierter Vorkommnisse entschieden werden. Erforderlich ist vielmehr eine Würdigung sämtlicher geltend gemachter Handlungen sowohl für sich allein als auch in ihrem Zusammenwirken. Auch wenn einzelne Vorfälle für sich genommen die Schwelle zum Mobbing nicht erreichen sollten, kann sich aus ihrer Gesamtheit dennoch ein entsprechendes systematisches Verhaltensmuster ergeben. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung sind zur Klärung der Frage, ob Mobbing vorliegt, sämtliche Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund hat die Beschwerdeführerin eine Vielzahl konkreter, zeitlich und sachlich miteinander verknüpfter Vorfälle vorgetragen. Sie hat namentlich geltend gemacht, seit Ende September 2023 fortgesetzt Ziel anonymer, ehrverletzender Online-Angriffe gewesen zu sein, die in einer geschlossenen Facebook-Gruppe organisiert worden seien und in denen zur „Intervention“ gegen sie aufgerufen worden sei. Parallel dazu seien systematisch Klagen gesammelt und mobilisiert worden; Studierende seien aufgefordert worden, unabhängig von eigenen Erfahrungen Beschwerden einzureichen, und es sei ihnen hierzu ein vorformuliertes Schreiben zur Verfügung gestellt worden. Diese anonymen und kollektivierten Vorwürfe hätten schwerwiegende Anschuldigungen enthalten, insbesondere Rassismus, Diskriminierung, Machtmissbrauch und Willkür, und seien geeignet gewesen, ihre fachliche

- 18 - Integrität, ihre persönliche Glaubwürdigkeit und ihre Legitimität als Führungsperson in Frage zu stellen. Hinzu kamen nach Darstellung der Beschwerdeführerin fortgesetzte Diffamierungen durch einzelne Dozierende, namentlich B._____ und C._____, welche die gegen sie erhobenen Vorwürfe über Monate hinweg gegenüber Dritten weiterverbreitet und trotz mehrfacher Klarstellungen wiederholt hätten. Sie hat weiter geltend gemacht, diese Angriffe seien von weiteren Personen aus dem Umfeld der Hochschule aktiv mitgetragen worden und hätten erkennbar auf ihre Isolation und ihre Absetzung aus der Funktion gezielt, was sich unter anderem in den Reaktionen auf die Kündigung in derselben Facebook-Gruppe manifestiert habe. Insgesamt habe sich damit ein über Monate andauerndes, systematisches feindliches Verhalten ergeben, das nicht als blosses Arbeitsklima oder gewöhnlicher Arbeitsplatzkonflikt qualifiziert werden könne. Die Vorinstanz hat denn auch ausdrücklich festgehalten, dass die Beschwerdeführerin in ihrem Antrag auf Untersuchung neben unbekanntem Personen auch D._____ (Student), E._____ (Student), F._____ (Student), C._____ (Dozent), B._____, G._____ (ehemaliger

Mitarbeiter), H._____ (extern) und I._____ (News) namentlich genannt sowie die Vorfälle und die Form der Angriffe gegen ihre Person dargelegt habe. Sie hat damit erkannt, dass sich die Mobbingvorwürfe nicht auf zwei Einzelpersonen beschränkten, sondern eine Mehrzahl konkret bezeichneter Akteure sowie eine Vielzahl unterschiedlicher Vorfälle betrafen. Umso weniger ist nachvollziehbar, weshalb sich die Beschwerdekommision FHNW in der Folge inhaltlich lediglich mit zwei Einzelkomplexen befasst hat, nämlich mit dem Verhalten von C._____ und B._____. Die übrigen von der Beschwerdeführerin konkret behaupteten Angriffe – insbesondere die anonymen ehrverletzenden Online-Beiträge, die organisierte Sammlung und Mobilisierung von Klagen, der geltend gemachte Druck auf Studierende sowie die behauptete Beteiligung weiterer namentlich genannter Personen – wurden demgegenüber vollständig ausser Acht gelassen. Auf diese Vorbringen wurde in der Begründung der Vorinstanz mit keinem Wort eingegangen. Hinzu kommt, dass sowohl die Beschwerdekommision FHNW als auch die FHNW selbst ausdrücklich anerkannt haben, dass der von der FHNW in Auftrag gegebene Untersuchungsbericht in Bezug auf die Abklärung der Mobbingvorwürfe erhebliche Mängel aufweist. Die Vorinstanz hat namentlich festgehalten, dass es nicht nachvollziehbar sei, weshalb C._____ und B._____ nicht persönlich befragt worden seien und stattdessen auf Aussagen Dritter abgestellt worden sei, und sie hat den Untersuchungsbericht in diesem Punkt als unvollständig und mangelhaft bezeichnet. Unter diesen Umständen durften weder die Vorinstanz noch die FHNW ohne Weiteres auf die Ergebnisse dieses Berichts abstellen. Wenn ein Untersuchungsbericht als unvollständig und mangelhaft erkannt wird, kann er nicht als tragfähige Grundlage für die Verneinung von Mobbing dienen. Vielmehr

- 19 - hätten die Vorinstanz und – im Rahmen ihrer eigenen Entscheidungsfindung – auch die FHNW die von der Beschwerdeführerin erhobenen Vorwürfe eigenständig würdigen und sich mit ihnen inhaltlich auseinandersetzen müssen. Gerade dies ist indessen unterblieben. Stattdessen hat die Vorinstanz trotz der festgestellten Mängel des Untersuchungsberichts aus zwei isolierten Vorfällen den Schluss gezogen, es liege kein systematisches feindliches Verhalten und damit kein Mobbing vor. Eine eigenständige Gesamtwürdigung der zahlreichen weiteren, detailliert behaupteten Angriffe ist nicht erfolgt. Damit fehlt es an einer Auseinandersetzung mit dem für die Beurteilung zentralen Sachverhaltskomplex. Weiter kommt hinzu, dass die Vorinstanz den Anwendungsbereich der Richtlinie zur persönlichen Integrität in einer Weise verstanden hat, die einer sachgerechten Gesamtwürdigung zusätzlich entgegensteht. Zwar ist unbestritten, dass gestützt auf die Richtlinie nur Studierende, Mitarbeitende und Teilnehmende an Weiterbildungsprogrammen sanktioniert werden können. Daraus folgt jedoch nicht, dass Handlungen von Drittpersonen – namentlich von Alumni und externen Personen aus dem engeren Umfeld der Hochschule – für die Beurteilung der Frage, ob Mobbing vorliegt, ausser Betracht zu bleiben hätten. Für die rechtliche Qualifikation eines Geschehens als Mobbing ist nicht entscheidend, von wem einzelne Handlungen ausgehen, sondern welche Wirkung sie im Arbeitsverhältnis der betroffenen Person entfalten. Auch von Drittpersonen ausgehende Angriffe können geeignet sein, eine Person am Arbeitsplatz zu isolieren oder auszugrenzen und sind daher in die Gesamtwürdigung einzubeziehen. Ist der Arbeitgeber von solchen Vorgängen in Kenntnis gesetzt, trifft ihn im Rahmen seiner Fürsorgepflicht grundsätzlich die Verpflichtung, die erforderlichen Abklärungen zu treffen und zu prüfen, ob geeignete Massnahmen zum Schutz der betroffenen Mitarbeitenden zu ergreifen sind. Indem die Vorinstanz solche Vorgänge von vornherein

ausklammerte, verengte sie den massgeblichen Sachverhalt in unzulässiger Weise. Unter diesen Umständen war eine umfassende und objektive Beurteilung der Frage, ob ein systematisches feindliches Verhalten im Sinne von Mobbing vorliegt und ob die FHNW als Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht verletzt hat, von vorn herein nicht möglich.

Zusammenfassend hat die Vorinstanz zwar erkannt, dass die Beschwerdeführerin eine Vielzahl von Personen des Mobblings bezichtigt und zahlreiche konkrete Vorfälle geltend gemacht hat. Sie hat sich in der Folge jedoch lediglich mit zwei Einzelaspekten befasst, die übrigen Vorbringen vollständig ausgeblendet und sich trotz anerkannter Mängel des Untersuchungsberichts auf dessen Ergebnisse abgestützt, ohne die Vorwürfe eigenständig zu würdigen. Eine umfassende Würdigung sämtlicher relevanter Umstände – einschliesslich der von der Beschwerdeführerin geltend gemachten Einwirkungen durch Personen aus dem weiteren Umfeld der Hochschule – ist damit unterblieben. Damit hat sie den Kern der Mobbingvor-

- 20 - würfe nicht geprüft und sich mit den für den Entscheid wesentlichen Vorbringen der Beschwerdeführerin nicht auseinandergesetzt. Die Vorinstanz hat damit ihre Begründungspflicht verletzt. Ob die geltend gemachten Mobbingvorwürfe materiell zutreffen, ist unter diesen Umständen nicht zu beurteilen, da es an einer hinreichenden tatsächlichen Grundlage und an einer nachvollziehbaren Gesamtwürdigung fehlt. Die Sache ist daher zur neuen Beurteilung im Sinne der vorstehenden Erwägungen an die Vorinstanz zurückzuweisen. 4. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Vorinstanz zu Unrecht nicht auf die Beschwerde eingetreten ist. In ihrer Eventualbegründung beschäftigt sich die Vorinstanz lediglich mit zwei der zahlreichen von der Beschwerdeführerin vorgebrachten Vorwürfen. Damit ist sie ihrer Begründungspflicht klar ungenügend nachgekommen. Im Ergebnis ist die Beschwerde daher gutzuheissen und die Angelegenheit an die Vorinstanz zum neuen Entscheid im Sinne der Erwägungen zurückzuweisen. III. 1. Nach den §§ 31 Abs. 2 und 32 Abs. 2 VRPG werden im Beschwerdeverfahren die Verfahrens- und Parteikosten in der Regel nach Massgabe des Obsiegens und Unterliegens auf die Parteien verlegt. Den Behörden werden Verfahrenskosten nur auferlegt, wenn sie schwerwiegende Verfahrensmängel begangen oder willkürlich entschieden haben (§ 31 Abs. 2 Satz 2 VRPG). Eine solche Privilegierung findet bei den Parteikosten nicht statt. Gemäss neuerer Praxis des Verwaltungsgerichts (Entscheide des Verwaltungsgerichts WBE.2022.215 vom 7. Dezember 2022, Erw. III/1, WBE.2019.324 vom 12. März 2020, Erw. II/2 und WBE.2018.126 vom 18. Oktober 2018, Erw. III/1.2), die derjenigen des Bundesgerichts folgt (BGE 141 V 281, Erw. 11.1; 137 V 210, Erw. 7.1; 132 V 215, Erw. 6.1; Urteile des Bundesgerichts 4A_571/2016 vom 23. März 2017, Erw. 6, 1C_597/2014 vom 1. Juli 2015, Erw. 6.1, und 2C_845/2013 vom 28. April 2014, Erw. 3 und 4.1), ist bei Rückweisung mit offenem Verfahrensausgang von einem vollständigen Obsiegen der beschwerdeführenden Partei auszugehen. Folglich gilt die Beschwerdeführerin als obsiegende und die Fachhochschule Nordwestschweiz Hochschule für Musik FHNW als unterliegende Partei. Der Vorinstanz (Beschwerdekommission FHNW) ist vorzuwerfen, auf die Beschwerde zu Unrecht nicht eingetreten zu sein und sich in der Eventualbegründung mit dem Kern der erhobenen Mobbingvorwürfe nicht ansatzweise angemessen auseinandergesetzt zu haben. Indem sie we-

- 21 - sentliche Vorbringen der Beschwerdeführerin unbeachtet liess, verletzte die Vorinstanz ihre Begründungspflicht, was als schwerwiegender Verfahrensmangel zu qualifizieren ist. Entsprechend hat die Beschwerdekommission FHNW die

verwaltungsgerichtlichen Verfahrenskosten zu tragen. 2. Mit Kostennote vom 9. März 2026 macht die Rechtsvertreterin der Beschwerdeführerin ein Honorar von Fr. 2'738.70 (inkl. Mehrwertsteuer und Auslagen) geltend, das in dieser Höhe angemessen erscheint. Das Verwaltungsgericht erkennt:

E. 4

Am 19. April 2024 erhielt A._____ einen Entwurf des Untersuchungsberichts, zu welchem Sie mit Schreiben vom 26. April 2024 Stellung nahm.

E. 5

Am 30. April 2024 wurde der am 28. April 2024 erstellte Untersuchungsbericht A._____ zugestellt.

E. 6

Mit Verfügung vom 6. Mai 2024 entschied der Direktionspräsident FHNW: Der von Ihnen erhobene Mobbingvorwurf gegenüber Mitarbeitenden der HSM FHNW sowie der Vorwurf fehlender Fürsorgepflicht seitens des Direktors und der Verantwortlichen HR der HSM FHNW wurden im Untersuchungsbericht vom 28. April 2024 widerlegt. Eine Verletzung der persönlichen Integrität liegt nicht vor.

E. 7

Am 24. Mai 2024 wurde A._____ fristlos entlassen. Einsprache- und Beschwerdeinstanz stellten in der Folge fest, dass die fristlose Kündigung ungerechtfertigt war. Der Beschwerdeentscheid (BK FHNW Nr. 24.009) erwuchs unangefochten in Rechtskraft.

- 3 - B. 1. Am 5. Juni 2024 liess A._____ gegen den Entscheid des Direktionspräsidenten FHNW vom 6. Mai 2024 Beschwerde bei der Beschwerdekommision FHNW einreichen und stellte folgende Anträge: 1. Der Entscheid vom 6. Mai 2024 sei aufzuheben und es sei festzustellen, dass der erhobene Mobbingvorwurf gegenüber Mitarbeitenden der HSM FHNW, Alumni und Studierenden sowie der Vorwurf fehlender Fürsorgepflicht seitens des Direktors und der Verantwortlichen HR der HSM FHNW gerechtfertigt ist. 2. Es sei festzustellen, dass eine Verletzung der persönlichen Integrität begangen durch Mitarbeitende der HSM FHNW, Alumni sowie Studierende und eine Verletzung der Fürsorgepflicht begangen durch den Direktor und die Verantwortliche HR FHNW vorliegt. 3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen (zuzüglich 8,1 % MwSt.) zu Lasten der Anstellungsbehörde. 2. Am 9. April 2025 entschied die Beschwerdekommision FHNW: 1. Auf die Beschwerde wird nicht eingetreten. 2. Es werden weder Kosten erhoben noch eine Parteientschädigung zugesprochen. C. 1. Gegen den ihr am 19. September 2025 zugestellten Entscheid der Beschwerdekommision FHNW erhob A._____ mit Eingabe vom 20. Oktober 2025 Verwaltungsgerichtsbeschwerde und stellte folgende Rechtsbegehren: 1. Der Entscheid der Beschwerdekommision Fachhochschule Nordwestschweiz BK FHNW vom 9. April 2025 sei aufzuheben. 2. Die Beschwerdekommision Fachhochschule Nordwestschweiz BK FHNW sei anzuweisen, auf die Beschwerde vom 5. Juni 2024 einzutreten und einen Entscheid in der Sache zu fällen.

E. 8

März 2024 und sei somit noch während des Anstellungsverhältnisses gestellt worden. Der Entscheid des Direktionspräsidenten, welcher gestützt auf den Untersuchungsbericht vom 28. April 2024 erlassen worden sei, sei am 6. Mai 2024 ergangen. Gegen diesen Entscheid

habe die Beschwerdeführerin am 5. Juni 2024 fristgerecht Beschwerde erhoben. Die am 24. Mai 2024 ergangene fristlose Kündigung sei nachweislich nicht gerechtfertigt gewesen. Der Rechtsschriftenwechsel sei zudem bereits am 27. September 2024 und damit rund ein Jahr vor Zustellung des Entscheides der Beschwerdekommision abgeschlossen gewesen. Weder die ungerechtfertigte fristlose Kündigung noch die massiven Verzögerungen beim Erlass und bei der Zustellung des Entscheides der Beschwerdekommision könnten der Beschwerdeführerin angelastet werden.

- 7 - Die Beschwerdeführerin befinde sich seit Mai 2024 in ärztlich delegierter Psychotherapie zur Behandlung einer posttraumatischen Belastungsstörung in Folge der erlittenen Hetze und des Rufmords. Durch die fehlende Richtigstellung und Benennung des erlittenen Schadens dauere der Nachteil bis heute an. Die Beschwerde stütze sich schliesslich auf die Richtlinie zur persönlichen Integrität an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Diese finde Anwendung auf Verletzungen der persönlichen Integrität, sofern die Verletzung im Hochschul-Kontext vorgefallen sei und Studierende sowie Mitarbeitende betroffen sind. Dies sei vorliegend der Fall. Der Anspruch der Beschwerdeführerin auf Feststellung, dass ihre persönliche Integrität verletzt worden sei, ende nicht mit der Beendigung der Anstellung.

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