

BVGer A-1131/2024 vom 19. Januar 2024

Bundesverwaltungsgericht, 2024-01-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_A-1131_2024_d20240119

FR: TAF A-1131/2024 du 19 janvier 2024

IT: TAF A-1131/2024 del 19 gennaio 2024

Regeste

Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse Bund (Übriges) |
Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse (Übriges); Verfügung vom 19. Januar 2024

Erwägungen

E. 1.1

Gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 20. Dezember 1968 (VwVG, SR 172.021), sofern eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 VGG entschieden hat und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist. Im angefochtenen Entscheid stellt die Vorinstanz gestützt auf Ziff. 5 Abs. 2 Anhang 2 GAV (vgl. dazu Urteil A-5599/2021 E. 4 m.H.) fest, dass die Persönlichkeit der Beschwerdeführerin nicht verletzt worden sei, und weist basierend auf dieser Feststellung das Schadenersatz- und Genugtuungsbeglehen vom 23. Dezember 2021 ab. Insoweit handelt es sich beim angefochtenen Entscheid um eine Verfügung, die von der Vorinstanz zugleich als Arbeitgeberin nach Art. 3 Abs. 1 Bst. d des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) sowie als im Bereich der Staatshaftung zuständige Organisation nach Art. 19 Abs. 3 VG (vgl. dazu E. 3.1 unten) erlassen wurde. Verfügungen eines Arbeitgebers nach Art. 3 BPG können gemäss Art. 36 Abs. 1 BPG und Ziff. 182 GAV mit Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Verfügungen der SBB im Bereich der Staatshaftung unterliegen ebenfalls der Beschwerde (Urteil des BVGer A-1053/2014 vom 1. Dezember 2014 E. 5.1; vgl. Art. 2 Abs. 3 der Verordnung vom 30. Dezember 1958 zum Verantwortlichkeitsgesetz [SR 170.321]). Ausnahmen nach Art. 32 VGG bestehen nicht. Das Bundesverwaltungsgericht ist somit zur Beurteilung der Beschwerde gegen beide Bestandteile der vorliegenden Verfügung zuständig. Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG; Art. 19 Abs. 3 VG).

E. 1.2

Die Beschwerdeführerin hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb sie grundsätzlich zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG). Ob ihr ein schutzwürdiges Interesse an der selbstständigen Feststellung einer Persönlichkeitsverletzung zukommt, kann aufgrund des vorliegenden Verfahrensausgangs offenbleiben (vgl. E. 8 unten).

A-1131/2024 Seite 5

E. 1.3

Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG) ist somit einzutreten.

E. 2.1

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft den angefochtenen Ent- scheid auf Rechtsverletzungen, einschliesslich unrichtiger oder unvollstän- diger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und Rechtsfehler bei der Ermessensausübung, sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Es wendet das Recht von Amtes wegen an und ist an die Begrün- dung der Parteien nicht gebunden (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Es muss sich nicht mit jeder tatbestandlichen Behauptung und jedem rechtlichen Ein- wand auseinandersetzen, sondern kann sich auf die für den Entscheid we- sentlichen Gesichtspunkte beschränken (statt vieler BGE 133 I 270 E. 3.1). Den Sachverhalt stellt das Bundesverwaltungsgericht von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG). Dieser Untersuchungspflicht stehen gesetzliche und aus Treu und Glauben abgeleitete Mitwirkungspflichten der Parteien ge- genüber (vgl. Art. 13 Abs. 1 VwVG und Art. 5 Abs. 3 BV). Wirft die be- schwerdeführende Partei der verfügenden Behörde vor, dass diese den Sachverhalt falsch oder unvollständig festgestellt habe, oder will sie neue Tatsachen einführen, ist es an ihr, vor dem Bundesverwaltungsgericht den zutreffenden bzw. vollständigen Sachverhalt zu schildern. Im Lichte ihrer Mitwirkungspflichten darf von der beschwerdeführenden Partei erwartet werden, dass sie ihre Vorbringen substantiiert, damit das Bundesverwal- tungsgeschicht darüber Beweis abnehmen kann (statt vieler Urteil des BVGer A-2883/2022 vom 16. Dezember 2024 E. 2.2). Eine rechtserhebliche Tat- sache, für die grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbe- weismass), gilt als bewiesen, wenn das Gericht gestützt auf die freie Be- weiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie habe sich verwirklicht. Abso- lute Gewissheit ist nicht erforderlich; es genügt, wenn es an der behauptete- ten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verblei- bende Zweifel als leicht erscheinen (statt vieler BGE 148 III 134 E. 3.4.1).

E. 2.2

Die Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Bundespersonals gelten grundsätzlich auch für das Personal der Vorinstanz (Art. 15 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Schweizerischen Bundesbahnen vom 20. März 1998 [SBBG, SR 742.31]; Art. 2 Abs. 1 Bst. d BPG). Ergänzend ist auf die (Ausführungs-)Bestimmungen des GAV abzustellen, wonach subsidiär auch die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationen- rechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) anwendbar sind (Ziff. 1 GAV).

A-1131/2024 Seite 6 Dagegen ist die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV, SR 172.220.111.3) auf das Personal der Vorinstanz nicht anwendbar (statt vieler Urteil des BVGer A-6565/2023 vom 13. März 2025 E. 2.2).

E. 3.1

Gemäss Art. 19 Abs. 1 Bst. a VG haftet eine ausserhalb der ordentli- chen Bundesverwaltung stehende Organisation, die mit öffentlich-rechtli- chen Aufgaben des Bundes betraut wurde, – wie die SBB (Urteil des BGer 8C_74/2019 vom 21. Oktober 2020 E. 4.1) – für den Schaden, den ihre Organe oder Angestellten in Ausübung der mit diesen Aufgaben verbunde- nen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zufügen nach den Art. 3–6 VG. Soweit die Organisation die geschuldete Entschädigung nicht zu leisten vermag, haftet der Bund dem Geschädigten für den ungedeckten Betrag, unter Vor- behalt des Rückgriffs des Bundes und der Organisation gegenüber dem fehlbaren Organ oder den Angestellten. Über

streitige Ansprüche von Dritten gegen die Organisation erlässt die Organisation eine Verfügung (Art. 19 Abs. 3 VG; zum Ganzen BGE 148 II 218 E. 2.1 und E. 3 m.H.).

E. 3.2

Art. 3 Abs. 1 VG sieht eine primäre, ausschliessliche und kausale Haftung des Staates vor. Der geschädigte Dritte kann also nur die mit Aufgaben des Bundes betraute Organisation bzw. den Bund, nicht aber das fehlbare Organ oder Angestellten der Organisation belangen und muss kein Verschulden der Letzteren nachweisen; es genügt der Nachweis einer widerrechtlichen Handlung, eines Schadens sowie eines Kausalzusammenhangs zwischen diesen beiden Elementen. Diese Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein (statt vieler BGE 150 II 225 E. 4.1). Wer in seiner Persönlichkeit widerrechtlich verletzt wird, hat bei Verschulden des fehlbaren Organs oder Angestellten sodann Anspruch auf Leistung einer Geldsumme als Genugtuung, sofern die Schwere der Verletzung es rechtfertigt und diese nicht anders wiedergutmacht worden ist (Art. 6 Abs. 2 VG).

E. 3.3

Von Widerrechtlichkeit ist praxismässig zu sprechen, wenn das amtliche Verhalten der dem Verantwortlichkeitsgesetz unterstehenden Person gegen eine allgemeine Pflicht verstösst, indem das Verhalten entweder ein absolutes Recht der geschädigten Person verletzt (Erfolgsunrecht) oder durch Verstoss gegen eine einschlägige Schutznorm eine reine Vermögensschädigung hervorruft (Verhaltens- oder Handlungsunrecht). Absolute Rechtsgüter sind Leib, Leben, Freiheit, Persönlichkeit, Eigentum und Besitz (Urteil des BGer 2C_1016/2022 vom 25. September 2024 E. 6.3.1). Für Widerrechtlichkeit genügt bei der Verletzung von absoluten

A-1131/2024 Seite 7 Rechtsgütern der Eintritt des Schadens; eine Normverletzung ist nicht erforderlich (zum Ganzen BGE 150 II 225 E. 4.2, 144 I 318 E. 5.5, 139 IV 137 E. 4.2, je m.H.).

E. 4

In der Hauptsache ist streitig, ob eine widerrechtliche Handlung durch die Vorinstanz im Sinne des Verantwortlichkeitsgesetzes vorliegt. Die Beschwerdeführerin macht geltend, Mobbing durch die Fachleiterin und die Vorgesetzte erfahren zu haben, und rügt die Art und Weise, wie die Vorinstanz diesen Vorwurf untersucht hat (vgl. E. 5 f. unten). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beanstandet sie dagegen nicht. Entsprechend findet Art. 12 VG, wonach die Rechtmässigkeit formell rechtskräftiger Verfügungen, Entscheide und Urteile in einem Verantwortlichkeitsverfahren nicht überprüft werden kann, im vorliegenden Verfahren keine Anwendung (Urteil des BVGer A-4147/2016 vom 4. August 2017 E. 6.2; vgl. auch A-3974/2020 vom 15. Dezember 2020 E. 4.3 m.H.). Der Umstand, dass die vorinstanzliche Kündigungsverfügung unangefochten blieb (vgl. Sachverhaltsabschnitt F oben), ist hier also ohne Bedeutung.

E. 5

Zu prüfen ist zunächst, ob ausreichende Nachweise für Mobbing durch die Fachleiterin und die Vorgesetzte vorliegen.

E. 5.1

Die Beschwerdeführerin macht im Wesentlichen geltend, die Fachleiterin und die Vorgesetzte hätten ihr schikanöse und sinnlose Arbeit zugewiesen, sie gestichelt,

abschätziges Bemerkungen über sie gemacht und sie im Team ausgegrenzt. Sie sei nicht ordnungsgemäss eingearbeitet worden und habe keine Mitarbeitergespräche mit der Vorgesetzten gehabt. Nach dem Einstieg der Vorgesetzten in das Team habe sich ihre Leistungsbewertung dramatisch verschlechtert. Die Fachleiterin habe ihr unklare Aufträge erteilt, sei nicht für Auskünfte bereitgestanden und habe unsinnige Fristen für Aufträge erteilt. Zum Nachweis des Mobbing reicht die Beschwerdeführerin drei Gruppen von Beweismitteln zu den Akten: (1) Unterlagen und Notizen über ihre Tätigkeiten im Team (...); (2) zwei hausärztliche Atteste und (3) eine Gegenüberstellung zu den Aussagen der Fachleiterin und der Vorgesetzten anlässlich deren Befragung zu den Mobbingvorwürfen. Die Vorinstanz bestreitet das Vorliegen von Mobbing.

A-1131/2024 Seite 8

E. 5.2

Mobbing ist ein systematisches, feindliches, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll. Das Opfer befindet sich oft in einer Situation, wo jede Einzelhandlung unter Umständen als zulässig zu beurteilen ist, jedoch die Gesamtheit der Handlungen zu einer Destabilisierung des Opfers und bis zu dessen Entfernung vom Arbeitsplatz führen kann. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht, oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird – selbst wenn es auf eindringliche Weise oder mit der Androhung von Disziplinarmaßnahmen oder einer Entlassung geschieht –, ihren Arbeitspflichten nachzukommen. Mobbing ist schwierig zu beweisen. Ein Beweis kann in der Regel nur auf der Würdigung einer Vielzahl von Indizien beruhen. Dabei muss aber stets auch in Erwägung gezogen werden, dass sich die betroffene Person das Mobbing nur einbildet oder sich sogar missbräuchlich darauf beruft (zum Ganzen statt vieler Urteil des BGR 8C_203/2022 vom 8. August 2022 E. 5.2.1 m.H.).

E. 5.3

Eingangs ist festzustellen, dass die Zusammenarbeit der Beschwerdeführerin mit der Fachleiterin und der Vorgesetzten weder besonders lang andauerte noch besonders eng war. (...)

E. 5.4

Aus den Akten ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass der Beschwerdeführerin schikanöse und sinnlose Arbeit zugewiesen wurde. Entgegen ihren Ausführungen lässt insbesondere die Zuweisung von (...)aufgaben keine feindselige Absicht seitens der Fachleiterin und der Vorgesetzten erkennen. Die Beschwerdeführerin hatte sichtlich Schwierigkeiten beim (...) und wurde von einer Mitarbeiterin unterstützt. Es liegt nahe, dass sie, wie von der Fachleiterin angegeben, zu Ausbildungszwecken mit den erwähnten Aufgaben betraut wurde. Es finden sich auch keine Hinweise darauf, dass der Beschwerdeführerin unangemessene Fristen für die Erledigung von Aufgaben gesetzt wurden. Insbesondere die Tatsache, dass der Beschwerdeführerin für die Auswertung von Methodenkarten eine deutlich kürzere Frist gesetzt wurde als einem Mitarbeiter, der zuvor mit dieser Aufgabe betraut war, lässt nicht auf eine unangemessene Frist schliessen. Unklar ist namentlich, wann der Mitarbeiter nach Erhalt des Auftrags mit dessen Bearbeitung hatte beginnen sollen und wie weit er damit fortgeschritten war, als die Aufgabe an die

A-1131/2024 Seite 9 Beschwerdeführerin übertragen wurde. Die Fachleiterin und die Vorgesetzte beanstandeten die Arbeitsergebnisse der Beschwerdeführerin zwar wiederholt ausführlich. Die Kritik war aber weder ausfallend noch abwertend. Neben der Fachleiterin und der Vorgesetzten äusserten auch andere Mitarbeitende Kritik an den Arbeitsergebnissen der Beschwerdeführerin. Vor diesem Hintergrund lässt sich aus dem Widerspruch der kritischen Haltung der Teamleitung zu einer positiven Rückmeldung einer Mitarbeiterin, die der Beschwerdeführerin zur Unterstützung bereitgestellt wurde, nicht auf böswillige Kritik schliessen. (...). Sodann lässt die Aufforderung der Vorgesetzten anlässlich des Zwischengesprächs vom (...) an die Beschwerdeführerin, «korrosive Verhaltensweisen» einzustellen, nicht auf Mobbing schliessen. Die Aufforderung erfolgte im Kontext eines angespannten Arbeitsklimas im Team und der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin in einer E-Mail an die Vorgesetzte vom (...) Ablehnung gegenüber anderen Mitarbeitenden geäussert hatte. Das Vorbringen der Beschwerdeführerin, wonach die Fachleiterin und eine Mitarbeiterin während eines Team-Meetings am (...) ihr gegenüber mit dem Benehmen «an die Grenzen gestossen» seien, bleibt im Übrigen unsubstanziert.

E. 5.5

Unter Würdigung der Gesamtumstände des konkreten Einzelfalls ergeben sich damit keine ausreichenden Nachweise für Mobbing durch die Fachleiterin und die Vorgesetzte. Die dahingehenden Rügen der Beschwerdeführerin erweisen sich als unbegründet.

E. 6

Weiter ist zu prüfen, ob die Vorinstanz die erhobenen Mobbingvorwürfe rechtsgenügend untersucht hat.

E. 6.1

Die Beschwerdeführerin bringt vor, die Vorinstanz habe den Sachverhalt mangelhaft abgeklärt. Der Untersuchungsbericht zu den Mobbingvorwürfen beschränke sich auf die Würdigung der Aussagen der Beschwerdeführerin, der Fachleiterin und der Vorgesetzten zum Sachverhalt. Die von der Beschwerdeführerin eingereichten Unterlagen seien dagegen unberücksichtigt geblieben. Auch habe die Vorinstanz keine Einschätzung der Sozialberatung, der vertrauensärztlichen Stelle, des Gesundheitsmanagements und der anderen Mitarbeitenden aus dem Team eingeholt. Insbesondere der Widerspruch zwischen den früheren positiven Personalbeurteilungen der Beschwerdeführerin und der letzten, sehr negativen Personalbeurteilung hätte weitere Sachverhaltsabklärungen erfordert. Anlässlich

A-1131/2024 Seite 10 ihrer Befragungen seien die Fachleiterin und die Vorgesetzte mit den protokollierten Aussagen der Beschwerdeführerin konfrontiert worden. Sie selbst habe jedoch keine Stellung zu deren Aussagen nehmen können. Die Vorinstanz macht geltend, die Untersuchung der Mobbingvorwürfe korrekt und sorgfältig durchgeführt zu haben.

E. 6.2.1

Gemäss Ziff. 28 Abs. 2 GAV trifft die Vorinstanz Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden, inklusive auch zur Vermeidung von Mobbing am Arbeitsplatz (vgl. zur Fürsorgepflicht der Vorinstanz Art. 328 OR i.V.m. Ziff. 1 Abs. 3 GAV und Art. 6 Abs. 2 BPG sowie Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG). Mobbing gilt als Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten (Ziff. 2 Abs. 3 Anhang 2 GAV). In Ziff. 4 Anhang 2 GAV wird statuiert, dass die Vorinstanz den Mitarbeitenden bei den in Ziff. 28 GAV ge-

nannten Formen der Diskriminierung professionelle interne und/oder externe Beratung und Unterstützung zusichert (Abs. 1). Betroffene Personen haben das Anrecht auf eine Untersuchung (Abs. 3). Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG (Ziff. 5 Abs. 1 Anhang 2 GAV).

E. 6.2.2

Der Untersuchungsgrundsatz nach Art. 12 VwVG auferlegt der Behörde die Pflicht, von Amtes wegen des rechtserheblichen Sachverhaltes vollständig und richtig zu ermitteln. Sie hat folglich im Rahmen des Zumutbaren den entscheidenderheblich erscheinenden Umständen nachzugehen. Hierzu gehören auch für die Beteiligten günstige Faktoren (vgl. Urteil des BGer 1C_178/2010 vom 10. Juni 2010 E. 2.2). Die Bestimmung des Umfangs der Amtsermittlung erfordert eine von der Behörde während des Verfahrens wiederkehrende vorläufige Würdigung des Beweisergebnisses. Aufgrund dieser antizipierten Beweiswürdigung stellt die Behörde fest, ob ein Sachverhalt genügend feststeht oder ob eine weitere Beweisabnahme zur Klärung der Sachlage geboten ist. Sie hat ihr diesbezügliches Ermessen pflichtgemäss auszuüben. Der Aufwand der Sachverhaltsermittlung muss alsdann insgesamt verhältnismässig sein (Art. 5 Abs. 2 BV). Dabei sind die Interessen an einer schnellen Entscheidungsfindung (Beschleunigungsgebot) und jene an einer gründlichen materiellen Wahrheitsfindung gegeneinander abzuwägen (Urteile des BVerfG A-1110/2023 vom 29. Oktober 2024 E. 3.1.1, A-4201/2022 vom 1. Februar 2024 E. 3.1.1 und A-2913/2021 vom 24. Oktober 2022 E. 4.5).

E. 6.2.3

Gemäss Art. 29 Abs. 2 BV und Art. 26 ff. VwVG haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Das rechtliche Gehör dient einerseits der

A-1131/2024 Seite 11 Sachaufklärung, andererseits stellt es ein persönlichkeitsbezogenes Mitwirkungsrecht beim Erlass eines Entscheides dar, welcher in die Rechtsstellung des Einzelnen eingreift. Dazu gehört das Recht des Betroffenen, sich vor Erlass eines solchen Entscheids zur Sache zu äussern, erhebliche Beweise beizubringen und Einsicht in die Akten zu nehmen. Der Anspruch auf rechtliches Gehör umfasst als Mitwirkungsrecht alle Befugnisse, die einer Partei einzuräumen sind, damit sie in einem Verfahren ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen kann. Voraussetzung des Äusserungsrechts sind genügende Kenntnisse über den Verfahrensverlauf, was auf das Recht hinausläuft, in geeigneter Weise über die entscheidungswesentlichen Vorgänge und Grundlagen vorweg orientiert zu werden. Wie weit dieses Recht geht, lässt sich nicht generell, sondern nur unter Würdigung der konkreten Umstände beurteilen (statt vieler BGE 144 I 11 E. 5.3). Sodann hat die Behörde 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 kurz die Überlegungen genannt werden von denen sich die Behörde hat leiten lassen und auf die sich ihr Entscheid stützt (BGE 143 III 65 E. 5.2, 141 III 28 E. 3.2.4, 140 II 262 E. 6.2). Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Seine Verletzung führt ungeachtet der Erfolgsaussichten der Beschwerde in der Sache selbst zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids. Vorbehalten bleiben Fälle, in denen die Gehörsverletzung nicht besonders

schwer wiegt und dadurch geheilt wird, dass die Partei, deren rechtliches Gehör verletzt wurde, sich vor einer Instanz äussern kann, welche sowohl die Tat- als auch die Rechtsfragen uneingeschränkt überprüft. Unter dieser Voraussetzung ist selbst bei einer schwerwiegenden Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör von einer Heilung des Mangels auszugehen, wenn die Rückweisung der Sache an die Vorinstanz zu einem formalistischen Leerlauf und damit zu unnötigen Verzögerungen führen würde, die mit dem Interesse der betroffenen Partei an einer beförderlichen Beurteilung der Sache nicht zu vereinbaren wären (BGE 142 II 218 E. 2.8.1, 137 I 195 E. 2.3.2, je m.H.).

A-1131/2024 Seite 12

E. 6.3

Im vorliegenden Fall wurden die Mobbingvorwürfe durch die interne Personalabteilung der Vorinstanz untersucht. Die Personalabteilung befragte die Beschwerdeführerin am (...) zu den Vorwürfen. Am (...) wurde die Fachleiterin und am (...) die Vorgesetzte befragt. Soweit ersichtlich, hat die Personalabteilung keine weiteren Beweiserhebungen vorgenommen. Die Abteilung hat einen Untersuchungsbericht über die Mobbingvorwürfe angefertigt. Darin kommt sie zum Schluss, dass das Verhalten der Fachleiterin und der Vorgesetzten nicht als Mobbing gewertet werden kann. Vielmehr liege ein Arbeitskonflikt vor. Die Sachverhaltsermittlung durch die Vorinstanz über die Mobbingvorwürfe basiert nach dem Gesagten im Wesentlichen auf den Befragungen der Beschwerdeführerin, der Fachleiterin und der Vorgesetzten. Es stellt sich die Frage, ob sich die vorinstanzliche Sachverhaltsermittlung zu Recht auf die drei Befragungen beschränkte.

E. 6.4

Die Beschwerdeführerin macht zunächst geltend, die Vorinstanz hätte die Einschätzungen weiterer Personengruppen zu den Mobbingvorwürfen einholen müssen. Namentlich wären Einschätzungen der Sozialberatung, der vertrauensärztlichen Stelle, des Gesundheitsmanagements sowie der übrigen Mitglieder des Teams einzuholen gewesen. Der Einwand der Beschwerdeführerin ist aus drei Gründen nicht stichhaltig. Erstens geht aus dem Protokoll der Befragung der Beschwerdeführerin vom (...) hervor, dass die Vorinstanz die Beschwerdeführerin ausdrücklich gefragt hat, ob es weitere Personen gebe, welche die Mobbingvorwürfe bzw. ihre Aussagen bestätigen könnten. Die Beschwerdeführerin gab an, dies nicht zu wissen und das Vertrauen gegenüber den Kollegen – mit Ausnahme eines Mitarbeiters, der bereits aus dem Team ausgeschieden sei – verloren zu haben. Zweitens wurden die Sozialberatung, die vertrauensärztliche Stelle und das Gesundheitsmanagement erst zu einem Zeitpunkt hinzugezogen, als die Beschwerdeführerin bereits keinen Kontakt mehr zur Fachleiterin und zur Vorgesetzten hatte. Es ist nicht ersichtlich, welche neuen Erkenntnisse der Beizug dieser Stellen zur Aufklärung der Vorwürfe hätten erbringen können. Die Beschwerdeführerin begründet dies denn auch nicht, sondern rügt den blossen Umstand, dass keine Einschätzungen eingeholt wurden. Drittens fiel die Personalbeurteilung der Beschwerdeführerin entgegen ihrem Vorbringen nicht erst anlässlich des Zwischengesprächs (...) mit der Fachleiterin und der Vorgesetzten ab. In einer E-Mail vom (...) räumte sie selbst ein, dass die Personalbeurteilung durch ihren vorherigen Vorgesetzten die schlechteste in ihrer gesamten Zeit bei der Vorinstanz gewesen war. Entsprechend gab es keinen Widerspruch

A-1131/2024 Seite 13 zwischen den Personalbeurteilungen, der weitere Sachverhaltsabklärungen durch die Vorinstanz erforderlich gemacht hätte. Nach dem

Gesagten war die Vorinstanz nicht dazu gehalten, die Einschätzungen der eingangs genannten Personengruppen zu den Mobbingvorwürfen einzuholen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass sie das Vorliegen von Mobbing nicht aufgrund mangelnder Beweise, sondern aufgrund fehlender Anhaltspunkte ausgeschlossen hat.

E. 6.5

Des Weiteren beanstandet die Beschwerdeführerin, dass ihre bei der Vorinstanz eingereichten Unterlagen im Rahmen der Untersuchung nicht berücksichtigt worden seien. Im Untersuchungsbericht über die Mobbingvorwürfe wird erwähnt, dass die Beschwerdeführerin Unterlagen über den Verlauf der Geschehnisse eingereicht hat. Allerdings lässt der Bericht offen, um welche Unterlagen es sich dabei handelt, und würdigt diese nicht. Soweit die Vorinstanz die Unterlagen der Beschwerdeführerin im Rahmen der Untersuchung überhaupt berücksichtigt – was sie nicht nachweist –, hat sie ihren Entscheid zumindest nicht rechtsgenügend begründet. Die Vorinstanz hat damit das rechtliche Gehör der Beschwerdeführerin verletzt. Die Gehörsverletzung ist aber der Heilung zugänglich. Die Beschwerdeführerin hatte im Rahmen des vorliegenden Verfahrens Gelegenheit, die Unterlagen zu den Mobbingvorwürfen einzureichen. Von dieser Möglichkeit hat sie Gebrauch gemacht (vgl. 5.1 oben). Im vorliegenden Verfahren hat das Bundesverwaltungsgericht volle Kognition (E. 2.1). Unter Würdigung der Gesamtumstände des konkreten Einzelfalls ist es zum Schluss gekommen, dass sich aus den eingereichten Unterlagen keine ausreichenden Nachweise für Mobbing durch die Fachleiterin und die Vorgesetzte ergeben (E. 5). Die Rückweisung der Sache an die Vorinstanz würde deshalb zu einem formalistischen Leerlauf führen. Die Verletzung des rechtlichen Gehörs ist somit als im Beschwerdeverfahren geheilt zu betrachten.

E. 6.6

Soweit die Beschwerdeführerin die Reihenfolge der Befragungen im Rahmen der Untersuchung rügt, ist festzuhalten, dass die Untersuchungsleitung das rechtliche Gehör zu gewährleisten hat. Die Beschwerdeführerin wurde zu den Vorwürfen befragt und konnte mündlich dazu Stellung nehmen. Der Bericht wurde ihr am (...) zugestellt. Auf Antrag der Beschwerdeführerin hin wurde der Bericht am (...) angepasst. Demnach hatte die Beschwerdeführerin ausreichend Gelegenheit, zu den erhobenen Vorwürfen

A-1131/2024 Seite 14 Stellung zu nehmen (vgl. Urteil des BVGer A-3335/2022 vom 12. November 2024 E. 5.5).

E. 6.7

Im Ergebnis durfte die Vorinstanz in antizipierter Beweiswürdigung auf weitere Amtsermittlungen zu den Mobbingvorwürfen verzichten. Indem die Vorinstanz die von der Beschwerdeführerin eingereichten Unterlagen gar nicht würdigte oder die Würdigung zumindest nicht auswies, hat sie zwar das rechtliche Gehör der Beschwerdeführerin verletzt. Die Verletzung des rechtlichen Gehörs ist aber als im Beschwerdeverfahren geheilt zu betrachten. Die Untersuchung der Mobbingvorwürfe durch die Vorinstanz ist ansonsten nicht zu beanstanden.

E. 7.1

Die Beschwerdeführerin macht zum einen geltend, die Art und Weise der Untersuchung sei in sich persönlichkeitsverletzend gewesen. Namentlich sei ihr der Untersuchungsbericht über die Mobbingvorwürfe erst nach dem Stellenverlust eröffnet worden und die von ihr

eingereichten Unterlagen seien im Rahmen der Untersuchung unberücksichtigt geblieben. Aus den Akten ergibt sich, dass die Vorinstanz der Beschwerdeführerin den Untersuchungsbericht bereits am (...) zugänglich gemacht hat. Die Beschwerdeführerin bezieht sich wohl auf die vorinstanzliche Verfügung vom 19. Januar 2024, welche ihr die Vorinstanz fast zehn Monate nach dem Urteil A-5599/2021 vom 4. April 2023 zukommen liess. Sie substantiiert allerdings nicht, inwiefern sich aus dem Gesagten eine Persönlichkeitsverletzung ergibt. Dies ist auch nicht ersichtlich.

E. 7.2

Zum anderen rügt die Beschwerdeführerin, die Vorinstanz habe nicht rechtzeitig Massnahmen zu ihrem Schutz vor Mobbing ergriffen. Spätestens seit Vorliegen des hausärztlichen Attests vom (...) habe die Vorinstanz gewusst, dass ein Arbeitsplatzkonflikt zwischen ihr und der Fachleiterin und der Vorgesetzten bestehe. Der Kontakt der Beschwerdeführerin zur Fachleiterin und zur Vorgesetzten sei aber erst nach Eröffnung der Lohnfortzahlung eingeschränkt worden. Diese Behauptung entspricht offenkundig nicht den Tatsachen. In der E-Mail vom (...), der das fragliche Attest beilagt, nimmt der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin ausdrücklich auf bestehende Schonauflagen Bezug. Die Beschwerdeführerin gab zudem bei ihrer Befragung vom (...) an, seit ihrem Zusammenbruch am (...) praktisch keinen Kontakt mehr zur Fachleiterin und zur Vorgesetzten gehabt zu haben. Die Rüge ist unbegründet.

A-1131/2024 Seite 15

E. 8

Zusammenfassend vermag die Beschwerdeführerin kein Mobbing durch die Fachleiterin oder die Vorgesetzte nachzuweisen. Die Art und Weise, wie die Vorinstanz die Mobbingvorwürfe untersucht hat, ist – mit Ausnahme der in E. 6.5 festgestellten Gehörsverletzung, die aber der Heilung zugänglich ist – ebenfalls nicht zu beanstanden. Damit scheidet der durch die Beschwerdeführerin geltend gemachte Schadenersatz- und Genugtuungsanspruch bereits an der Voraussetzung der Widerrechtlichkeit. Bei diesem Ergebnis kann offenbleiben, ob der Beschwerdeführerin gestützt auf Ziff. 5 Abs. 2 Anhang 2 GAV ein schutzwürdiges Interesse an der selbstständigen Feststellung einer Persönlichkeitsverletzung zukommt (vgl. dazu Urteil A-5599/2021 E. 4 f. m.H.).

E. 9

Im Ergebnis erweist sich die Beschwerde als unbegründet und ist abzuweisen.

E. 10.1

Das Beschwerdeverfahren ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Da die Beschwerde vorliegend insgesamt als personalrechtliche Angelegenheit entgegengenommen wird, sind keine Verfahrenskosten zu erheben (Urteile A-1053/2014 E. 7.1 und A-5599/2021 E. 7.1).

E. 10.2

Eine Parteientschädigung ist weder der unterliegenden Beschwerdeführerin (vgl. Art. 64 Abs. 1 VwVG und Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]) noch der Vorinstanz (vgl. Art. 7 Abs. 3 VGKE) zuzusprechen.

E. 11

In der vorliegenden Beschwerde werden sowohl Verantwortlichkeitsbegehren, als auch personalrechtliche Begehren gestellt. Die Entscheidung, ob eine Beschwerde an das Bundesgericht möglich ist und welche seiner Abteilungen zuständig ist, liegt nicht im Kompetenzbereich des Bundesverwaltungsgerichts. Entsprechend ist die Rechtsmittelbelehrung nach dem Entscheiddispositiv offen formuliert (vgl. Urteil des BGer 8C_77/2022 vom 29. September 2022 E. 1.1 m.H.; Urteil A-5599/2021 E. 7.2).

A-1131/2024 Seite 16

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