

# **FR\_GERICHTE 601 2025 62 vom 19. Dezember 2025**

FR Kantonsgericht, 2025-12-19, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_601\\_2025\\_62](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2025_62)

FR: FR\_GERICHTE 601 2025 62 du 19 décembre 2025

IT: FR\_GERICHTE 601 2025 62 del 19 dicembre 2025

## **Regeste**

Urteil des I. Verwaltungsgerichtshofes des Kantonsgerichts | Beschwerde gegen Zwischenentscheide

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Das Kantonsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde zuständig (Art. 114 Abs. 1 Bst. b des kantonalen Gesetzes vom 23. Mai 1991 über die Verwaltungsrechtspflege [VRG; SGF 150.1] in Verbindung mit Art. 132 Abs. 1 des kantonalen Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal [StPG; SGF 122.70.1], das nach Art. 37 Abs. 1 des kantonalen Gesetzes vom 27. Juni 2006 über das Freiburger Spital [HFRG; SGF 822.0.1] (auch) für die stellvertretende Chefärztin anwendbar ist; es sind keine besonderen Bedingungen im Sinne von Art. 38 HFRG erkennbar, die vorliegend mit Blick auf die sich stellenden Fragen einschlägig wären). Die Beschwerdeführerin ist zur Ergreifung des Rechtsmittels gegen den vorliegenden Zwischenentscheid betreffend den Ausstand und die Verfahrenssprache legitimiert (Art. 120 VRG). Die Beschwerdefrist wurde eingehalten (Art. 79 Abs. 2 VRG in Verbindung mit dessen Art. 30 Abs. 1 Bst. a). Auf die Beschwerde ist daher einzutreten.

### **E. 2**

Mit der Beschwerde an das Kantonsgericht können die Verletzung des Rechts einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, sowie die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gerügt werden. Die Rüge der Unangemessenheit ist vorliegend ausgeschlossen (Art. 77 f. VRG).

### **E. 3.1**

Die Vorinstanz hielt in der Verfügung vom 23. April 2025 fest, dass sie sich die beiliegende Stellungnahme der eingesetzten Rechtsanwältin vom 17. April 2025 zu eigen mache und auf diese verweise. In dieser Stellungnahme schloss die eingesetzte Rechtsanwältin auf Abweisung des Ausstandsgesuchs und auf die Fortführung des Mobbingverfahrens unter ihrer Leitung. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen aus, dass die Anstellungsbehörde berechtigt sei, externe Rechtsanwälte mit der Durchführung von Untersuchungsverfahren zu beauftragen, auch wenn diese bereits zuvor Mandate für dieselbe Behörde übernommen hätten. Es sei nicht erforderlich, dass der Rechtsanwalt zuvor noch nie mit einem Mandat der Vorinstanz betraut worden sei, um einen solchen Auftrag zu erhalten. Das ihr erteilte Mandat zur Leitung des formellen Mobbingverfahrens stelle einen Auftrag zur Vertretung der Anstellungsbehörde dar. Es bestünden keine Interessenkonflikte, da ihre anderen Mandate für die Vorinstanz in keinem Zusammenhang mit dem vorliegenden

Kantonsgericht KG Seite 5 von 16 Verfahren stünden. Sie habe weder die Beschwerdeführerin noch den Chefarzt jemals vertreten; weiter bestehe auch kein Auftrag, die Vorinstanz gegen die Beschwerdeführerin zu vertreten. Darüber hinaus gelte die Durchführung von internen Untersuchungen als typische Anwaltstätigkeit und falle unter das Anwaltsgeheimnis. Das Mobbingverfahren werde unter Einhaltung sämtlicher prozessualer Garantien durchgeführt. Ihre Unabhängigkeit und Unparteilichkeit seien nicht beeinträchtigt. Wenn sie in den Ausstand treten müsse, würde die Vorinstanz den Zugang zu einer qualifizierten Expertin für Arbeitsrecht verlieren.

### **E. 3.2**

Diese Sichtweise wird von der Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde bestritten. Sie legt im Wesentlichen dar, dass die Verfahrensleitung in einem formellem Mobbingverfahren unabhängig und unparteiisch sein müsse. Die eingesetzte Rechtsanwältin erfülle diese Kriterien in casu nicht, da sie als Anwältin regelmässig die Vorinstanz in personalrechtlichen Angelegenheiten vertrete und diese "Stammkundin" bei jener sei. Es sei zudem nicht auszuschliessen, dass die eingesetzte Rechtsanwältin auch in Fällen, in die der Chefarzt involviert gewesen sei, die Vorinstanz vertreten habe, wobei sie zum Beleg auf einige anonymisiert auf dem Internet publizierte Urteile verwies, bei denen der Sachverhalt ihrer Ansicht nach sehr ähnlich bzw. beinahe identisch sei. Die eingesetzte Rechtsanwältin sei aufgrund dieser Verbindungen zur Vorinstanz nicht in der Lage, die Ermittlungen unabhängig und unparteiisch zu leiten.

### **E. 4**

Vorliegend ist streitig und zu prüfen, ob die Vorinstanz zu Recht die eingesetzte Rechtsanwältin mit der Leitung des von der Beschwerdeführerin eingeleiteten formellen Mobbingverfahrens betraut hat, bzw. ob diese in den Ausstand treten muss respektive allenfalls aus anderen Gründen nicht zur Leitung des Verfahrens legitimiert ist. Vorerst ist zur Klärung dieser Fragen das Mobbingverfahren näher darzustellen.

#### **E. 4.1**

Als Ausfluss der auch dem öffentlichen Arbeitgeber obliegenden Fürsorgepflicht bzw. des Schutzes der Persönlichkeit sieht Art. 130 StPG vor, dass der Staatsrat die nötigen Massnahmen zur Vorbeugung, Feststellung und Beendigung von Persönlichkeitsverletzungen, insbesondere in Fällen von sexueller Belästigung und Mobbing von Seiten der anderen Mitarbeiter bei der Arbeit oder am Arbeitsplatz ergreift (Abs. 1). In den Ausführungsbestimmungen wird ein informelles Beschwerde- und Schlichtungsverfahren eingeführt (Abs. 2).

#### **E. 4.2**

Unter Mobbing sind gemäss der MobV, die sich auf Art. 130 StPG stützt und für das gesamte dem StPG unterstehende Personal gilt (siehe Art. 1 Abs. 3 MobV), feindselige oder herabsetzende Äusserungen oder Handlungen einer oder mehrerer Personen am Arbeitsplatz zu verstehen, die über längere Zeit häufig und wiederholt erfolgen und darauf abzielen, die betroffene Person zu isolieren, herabzuwürdigen, auszugrenzen oder aus einem bestimmten Beziehungsgefüge auszuschliessen (Art. 2 Abs. 1 MobV). Mit der MobV wurde – entsprechend dem gesetzlichen Auftrag – namentlich ein informelles Verfahren für die Fälle von Mobbing, sexuelle Belästigung und jede sonstige Form von zwischenmenschlichen Problemen am Arbeitsplatz oder bei der Arbeit eingeführt (Art. 1 Abs. 2 MobV). Gemäss diesem informellen Verfahren können Mitarbeiter, die ihre

berufliche Beziehung zu anderen Mitarbeitern als konfliktträchtig oder problematisch empfinden und die sich in ihrer Persönlichkeit verletzt oder belästigt fühlen, an sog. Vertrauenspersonen verwiesen werden, welche in der Folge eine Vorprüfung vornehmen und Massnahmen vorschlagen können (Art. 9 ff. MobV; vgl. zu diesem Verfahren beispielsweise Urteil KG FR 601 2021 152 vom 12. Mai 2022, namentlich E. 4). Art. 12 MobV sieht für das informelle Verfahren weiter vor, dass die Vertrauenspersonen der betroffenen Person gegebenenfalls vorschlagen, sich (für einzelne

Kantonsgericht KG Seite 6 von 16 Konsultationen) an eine externe Rechtsanwältin oder einen externen Rechtsanwalt zu wenden, die oder der auf der vom Staat zur Verfügung gestellten Liste aufgeführt ist (siehe zu dieser Liste sogleich E. 4.4).

### **E. 4.3**

Zudem legt die MobV gemäss ihrem Art. 1 Abs. 2 MobV "ausserdem [d.h. neben dem erwähnten informellen Verfahren] einige Regeln für das formelle Verfahren" fest, die jedoch eher rudimentär bleiben. Die Art. 14 f. MobV stehen unter dem Titel "formelles Verfahren". Laut Art. 14 MobV richtet sich das formelle Verfahren nach dem VRG; die Bestimmungen des StPG und die besonderen Garantien im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann nach der Bundesgesetzgebung bleiben vorbehalten. Die Behörde, die das formelle Verfahren leitet, arbeitet bei den rechtlichen Aspekten in Fällen sexueller Belästigung in jedem Fall mit dem Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen zusammen (Abs. 1). Werden von den Parteien verlangte und akzeptierte Mediationen von Vertrauenspersonen (deren Rolle und Funktion in Art. 3 ff. MobV näher umschrieben wird), die nicht in das informelle Verfahren einbezogen waren, oder von externen Mediatoren durchgeführt, so kann die Anstellungsbehörde das formelle Verfahren sistieren (Abs. 2). Folgt ein formelles auf ein informelles Verfahren, so sind die Vertrauenspersonen und alle anderen Personen, die am informellen Verfahren teilgenommen haben, vom Untersuchungsprozess ausgeschlossen, damit die Vertraulichkeit ihres Handelns gewahrt ist (Abs. 3). Ferner kann die Schlichtungskommission für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben ersucht werden, zu einer Beschwerde gegen einen erstinstanzlichen Entscheid Stellung zu nehmen, der ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis betrifft und eine von der beschwerdeführenden Partei geltend gemachte Diskriminierung im Sinne des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann enthält (siehe Abs. 4). Art. 15 MobV steht sodann unter dem (Unter-)Titel "Zusammenarbeit mit externen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten" und lautet wie folgt: "Die Anstellungsbehörde kann die Leitung des formellen Verfahrens einer externen Rechtsanwältin oder einem externen Rechtsanwalt übertragen, die oder der auf der vom Staat zur Verfügung gestellten Anwaltsliste aufgeführt ist. In diesem Fall muss die gewählte Person eine andere als die von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter nach Art. 12 MobV [d.h. für die Beratung der betroffenen Person im informellen Verfahren; siehe oben E. 4.2] gewählte Person sein."

### **E. 4.4**

Diese Norm nimmt damit Bezug auf Art. 8 MobV, der seinerseits unter dem Titel "externe Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte" steht. Demnach ernennt der Staatsrat auf Antrag der paritätischen Aufsichtskommission nach Art. 16 StPG vier externe, auf Arbeitsrecht und/oder Mobbing und sexuelle Belästigung spezialisierte Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte (Abs. 1). Die externen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte können

aufgefordert werden, im informellen und im formellen Verfahren mitzuwirken (Art. 11 und 15 MobV; siehe Abs. 2).

### **E. 5.1**

Hinsichtlich der Delegation von Verwaltungsaufgaben an behördenexterne Personen bestimmt Art. 54 Abs. 1 der Verfassung des Kantons Freiburg vom 16. Mai 2004 (KV; SGF 10.1), dass Staat und Gemeinden Aufgaben an Dritte übertragen können, wenn ein Gesetz oder Gemeindereglement dies vorsieht, ein überwiegendes öffentliches Interesse besteht und der Rechtsschutz gewährleistet ist. Eine sinngemäss analoge Bestimmung findet sich in Art. 178 Abs. 3 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV; SR 101) mit Blick auf die Bundesverwaltung. Demnach können Verwaltungsaufgaben durch Gesetz Organisationen und Personen des

Kantonsgericht KG Seite 7 von 16 öffentlichen oder des privaten Rechts übertragen werden, die ausserhalb der Bundesverwaltung stehen. Diese Bestimmung wird von Art. 2 Abs. 3 des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes vom 21. März 1997 (RVOG; SR 172.010) aufgenommen. Nach dieser Bestimmung können durch die Bundesgesetzgebung Organisationen und Personen des öffentlichen oder privaten Rechts, die nicht der Bundesverwaltung angehören, mit Verwaltungsaufgaben betraut werden.

### **E. 5.2**

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts und der Lehre zur Delegationsnorm von Art. 178 BV sind betreffend die Delegation von Verwaltungsaufgaben zwei Aspekte zu berücksichtigen. Einerseits bedarf die Übertragung von Verwaltungsaufgaben gemäss Art. 178 Abs. 3 BV einer formell-gesetzlichen Grundlage (vgl. BGE 144 II 376 E. 7.1; Urteil BGer 2C\_39/2018 vom 18. Juni 2019 E. 2.4). Andererseits darf aufgrund des hoheitlichen und durchsetzbaren Charakters der Verfügung nicht ohne Weiteres von der Verfügungsbefugnis von Organisationen ausserhalb der Bundesverwaltung ausgegangen werden, sondern eine solche bedarf grundsätzlich ebenfalls einer Grundlage in einem formellen Gesetz (BGE 144 II 376 E. 7.1). Mit der Übertragung einer öffentlichen Aufgabe an eine verwaltungsexterne Einheit sind zwar die vom Übertragungsakt abgedeckten hoheitlichen Befugnisse verbunden, die zur Erfüllung der übertragenen öffentlichen Aufgaben erforderlich bzw. unerlässlich sind (vgl. BGE 144 II 376 E. 7.1; 137 II 409 E. 6.2; 129 II 331 E. 2.3.1). Die Verfügungsbefugnis reicht jedoch nur so weit, als wenigstens für die Übertragung der Aufgabe eine gesetzliche Grundlage vorliegt und diese die Berechtigung zu einseitiger verbindlicher Regelung allfälliger Rechtsverhältnisse mitenthält (Urteile BGer 2C\_39/2018 vom 18. Juni 2019 E. 2.4 und 2C\_715/2008 vom 15. April 2009 E. 3.2). Verlangt wird eine bereichsspezifische formell-gesetzliche Auslagerungsermächtigung, die auf einen bestimmten Aufgabenbereich Bezug nimmt (SÄGESSER, in: Kommentar Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetz RVOG, 2007, Art. 2 N. 93; zum Ganzen siehe auch Urteil BVGer A-3612/2019 vom 29. Juli 2019 E. 3.2).

### **E. 5.3.1**

Vor dem Hintergrund der verfassungs- und bundesgerichtlichen Vorgaben zur Delegation von Verwaltungsaufgaben besteht namentlich mit dem vorerwähnten Art. 15 MobV in Verbindung mit Art. 8 MobV und Art. 130 StPG, wonach der Staatsrat die nötigen Massnahmen zur Vorbeugung, Feststellung und Beendigung von Persönlichkeitsverletzungen, insbesondere in Fällen von sexueller Belästigung und

Mobbing ergreift, eine Gesetzesgrundlage, mit der die Vorinstanz die Leitung eines formellen Mobbingverfahrens einer externen Rechtsanwältin oder einem externen Rechtsanwalt, die oder der auf der vom Staat zur Verfügung gestellten Anwaltsliste aufgeführt ist, übertragen kann. Zwar kann man sich durchaus fragen, ob diese gesetzliche Grundlage genügend klar erscheint oder ob eine Präzisierung in einem Gesetz im formellen Sinne nötig bzw. zumindest wünschenswert wäre. Gerade mit Blick auf das grosse Interesse der von Mobbing Betroffenen an einer unabhängigen Untersuchung (siehe hierzu sogleich E. 5.3.2), und aufgrund der austarieren Ernennung dieser externen Rechtsanwälte durch eine paritätische Aufsichtskommission (siehe hierzu E. 5.3.3), erscheint dem Kantonsgericht die Rechtsgrundlage im Ergebnis insgesamt als genügend.

### **E. 5.3.2**

So hält namentlich das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), das über die Einhaltung des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 (ArG; SR 822.11) und der einschlägigen Verordnungen – auch jene zum Schutze der Gesundheit – wacht, in seiner Broschüre Mobbing und andere Belästigungen, ([www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), unter Arbeit > Arbeitsbedingungen > Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz > Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz > Mobbing > Publikationen SECO, S. 34, letztmals besucht am Tag des Urteils), für ein formelles Mobbingverfahren fest, dass es "für alle Beteiligten sinnvoller ist, wenn die Untersuchung von einer externen Fachperson mit einer entsprechenden Qualifikation

Kantonsgericht KG Seite 8 von 16 vorgenommen wird". Dies gelte insbesondere für kleinere Betriebe. Weiter wird hinsichtlich interner Untersuchungen (fokussierend auf private Unternehmen) auch in der Lehre festgehalten, dass zwar die meisten Vorwürfe mit arbeitsrechtlichem Bezug wie Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung von den Personalabteilungen (MOOSMAYER/HARTWIG, Interne Untersuchungen, Praxisleitfaden für Unternehmen, 2018, S. 5) bzw. mithin intern abgearbeitet werden. Die Durchführung einer solchen internen Untersuchung durch unternehmenseigene Stellen könne angemessen sein, wenn der abzuklärende Sachverhalt überschaubar ist und vorbestehende Kenntnisse von internen Prozessen und Gepflogenheiten wichtiger erschienen, als die Gewährleistung der Unabhängigkeit des Untersuchungsbeauftragten. Nachteilig sei jedoch namentlich die möglicherweise fehlende Distanz zu den Kollegen, deren Verhalten Gegenstand der Untersuchung sein könne. Insbesondere wenn davon auszugehen sei, dass leitende Arbeitnehmer bzw. in der Hierarchie hoch angesiedelte Personen in den zu untersuchenden Vorfall involviert waren, sei von der Durchführung einer Untersuchung durch interne Stellen abzusehen. So sei allein der in solchen Fällen erweckte Anschein von Befangenheit geeignet, die Glaubwürdigkeit der internen Untersuchung in Frage zu stellen. Die Unabhängigkeit der Untersuchung sei auch dann zentral, wenn schwerwiegende Regelverstösse im Raum stünden bzw. langjährige wichtige Mitarbeiter betroffen sind (ROMERIO/BAZZANI/GROTH, Interne und regulatorische Untersuchungen – Einführung und Auslegung, 2015, S. 54 f., mit Hinweisen). Aufgrund des Interesses der Betroffenen an einer unabhängigen Untersuchung – und weil allein durch die Untersuchung noch keine sanktionierenden Verfügungen ergehen – sind damit die Anforderungen an die gesetzliche Grundlage nach Ansicht des Kantonsgerichts nicht zu überspannen.

### **E. 5.3.3**

Weiter ist auch die Zusammensetzung bzw. die Ernennungsweise der externen Rechtsanwälte im Sinne von Art. 8 MobV zu beachten. So setzt der Staatsrat nach Art. 16 Abs. 1 MobV eine paritätische Aufsichtskommission zur Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung ein (die sog. MobV-Kommission). Diese ist gemäss Abs. 2 administrativ der Finanzdirektion zugewiesen. Die Zusammensetzung der MobV-Kommission wird in Art. 17 MobV präzisiert: Sie setzt sich aus neun Mitgliedern zusammen, nämlich aus der Präsidentin oder dem Präsidenten, vier Personalvertretern und vier anderen Personen (Abs. 1). Die vier Personalvertreter, von denen mindestens drei Staatsangestellte sein müssen, werden im Einvernehmen zwischen den anerkannten Sozialpartnern ausgewählt. Kommt keine Einigung zustande, so entscheidet der Staatsrat auf Empfehlung seiner Delegation für das Personalwesen (Abs. 2). Die vier übrigen Personen werden vom Staatsrat bestimmt; mindestens drei von ihnen müssen Staatsangestellte sein (Abs. 3). Die Präsidentin oder der Präsident muss eine Fachperson im Bereich Mobbing und sexuelle Belästigung sein. Sie oder er wird vom Staatsrat bestimmt (Abs. 4). Das Amt für Personal führt das Sekretariat der MobV-Kommission (Abs. 5). Ferner sind die Befugnisse der MobV-Kommission in Art. 18 Abs. 1 MobV wie folgt festgehalten: Sie ist Aufsichtsbehörde über die Beratungsstelle Espace Gesundheit Sociales (Bst. a). Sie schlägt dem Staatsrat vier Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte zur Ernennung gemäss Art. 8 MobV vor (Bst. b). Sie wird vom Arbeitgeber zu den Präventions- und Schulungsmassnahmen konsultiert (Bst. c). Sie beaufsichtigt das Funktionieren des Dispositivs gegen Mobbing und sexuelle Belästigung (Bst. d). Sie wird über die Fallstatistiken, die Falltypologie, die Lösungsarten und die anonymisierten Ergebnisse der Zufriedenheitsumfragen informiert (Bst. e). Sie erstattet dem Staatsrat Bericht über die Wirksamkeit des Dispositivs und/oder die Umsetzung von Präventions- und Schulungsmassnahmen (Bst. f). Damit ist für die Zulässigkeit der Übertragung der Verfahrensleitung für ein formelles Mobbingverfahren an einen der in der Liste nach Art. 8 MobV aufgeführten Rechtsanwälte auch zu

Kantonsgericht KG Seite 9 von 16 berücksichtigen, dass diese durch eine paritätische Aufsichtskommission ernannt werden und damit für eine gewisse Objektivität bzw. Akzeptanz sowohl von Seiten der Anstellungsbehörde als auch der Mitarbeiter garantieren, was ebenfalls für die Rechtsgenügllichkeit der entsprechenden gesetzlichen Grundlage spricht.

#### **E. 5.4**

Indes ist für eine Übertragung des formellen Mobbingverfahrens an eine externe Rechtsanwältin oder einen externen Rechtsanwalt, der nicht auf der vom Staat zur Verfügung gestellten Anwaltsliste aufgeführt ist, keinerlei Rechtsgrundlage ersichtlich. Zwar wird in Art. 40 Abs. 2 StPG festgehalten, dass die Anstellungsbehörde für die Durchführung des Kündigungsverfahrens zuständig ist, und in einem zweiten Satz wird präzisiert, dass sie "die Leitung des Verfahrens einer anderen Person innerhalb oder ausserhalb der Verwaltung übertragen" kann. Der Kommentar zum Entwurf der MobV (online unter [www.fr.ch](http://www.fr.ch), rubrique Travail et entreprises > Travailler à l'Etat > Protection de la santé psychique > Consultation Espace santé-social > Personnes de confiance OHarc > Liens et documents, zuletzt besucht am Tag des Urteils) hält in Ziff. 3.1.4.2 zum formellen Mobbingverfahren fest, dass die Anstellungsbehörde für die Durchführung dieses Verfahrens zuständig sei, "es kann aber auch eine andere Person damit beauftragt werden, meistens eine juristische Beraterin oder ein juristischer Berater (gemäss Art. 40 StPG). In Anbetracht der besonderen

Problematik von Mobbing und sexueller Belästigung schlägt die Projektgruppe vor, dass zwei oder drei juristische Berater/innen des Staates spezifisch ausgebildet werden." Die Vorinstanz machte in ihrer Beschwerde gestützt darauf geltend, dass die eingesetzte Rechtsanwältin (auch) zur Führung des formellen Mobbingverfahrens ohne Weiteres legitimiert sei. Dem kann indes nicht gefolgt werden. Art. 40 StPG bezieht sich ausdrücklich auf die Durchführung eines Kündigungsverfahrens und nicht auf die Leitung eines formellen Mobbingverfahrens, wie dies sowohl aus dem Wortlaut als auch aus dem Titel der Bestimmung ("Unbefristeter Vertrag – Kündigungsverfahren") klar herauskommt, und alleine aus dem erwähnten Kommentar ergibt sich in keiner Weise eine rechtsgenügende Delegationsnorm.

### **E. 5.5**

Weiter führte die Vorinstanz in ihrer Stellungnahme vom 3. November 2025 ausführlich aus, dass es sich bei Art. 15 MobV um eine "Kann-Vorschrift" in dem Sinne handle, dass die Anstellungsbehörde die Leitung des formellen Verfahrens einem externen Anwalt, der sich auf der Liste des Staatsrats befinde, übertragen könne; jedoch bedeute dies nicht, dass damit die Möglichkeit ausgeschlossen werde, die Verfahrensleitung auch an einen externen Anwalt zu übertragen, der nicht auf der entsprechenden Liste figuriere. Bei Art. 15 MobV gehe es darum, zwei wichtige Regeln im Hinblick auf das formelle Verfahren zu definieren. Erstens werde definiert, dass die Anwälte, welche auf der Liste des Staatsrates erwähnt werden und deren Hauptaufgaben eigentlich im Rahmen des informellen Verfahrens liegen würden, auch für eine Mitwirkung im Rahmen des formellen Verfahrens beauftragt werden könnten. Zweitens gehe es in dieser Bestimmung um die Vermeidung von Interessenkonflikten in jenen Fällen, in denen sowohl im informellen wie im formellen Verfahren externe Anwälte gemäss Liste des Staatsrates beigezogen werden sollten. Für diesen Fall siehe nämlich Art. 15 MobV vor, dass der für das formelle Verfahren gewählte externe Anwalt eine andere als die nach Art. 12 MobV im Rahmen des informellen Verfahrens gewählte Person sein müsse. Dies klarzustellen, sei somit Sinn und Zweck von Art. 15 MobV. Jedoch gehe es bei dieser Bestimmung nicht darum, externe Anwälte, welche nicht auf der Liste des Staatsrates erwähnt sind, von einer Betrauung mit der Verfahrensleitung auszuschliessen. Dies ergebe sich weder direkt noch indirekt aus der Norm. Auch die Beschwerdeführerin scheine dies in ihrer Beschwerde nicht geltend zu machen, sondern stütze sich auf den angeblichen Interessenkonflikt der eingesetzten Rechtsanwältin.

Kantonsgericht KG Seite 10 von 16 Diese von der Vorinstanz geltend gemachte Auslegung von Art. 15 MobV vermag indes nicht zu überzeugen. So geht die Vorinstanz mit keinem Wort auf die gesetzlichen Voraussetzungen für die Delegation von Verwaltungsaufgaben ein. In Art. 15 MobV wird explizit nur die Übertragung der Leitung des formellen Mobbingverfahrens an eine externe Rechtsanwältin oder einen externen Rechtsanwalt, die oder der auf der vom Staat zur Verfügung gestellten Anwaltsliste aufgeführt ist, erlaubt. Schon aufgrund der strengen Vorgaben zum Legalitätsprinzip bei der Delegation von Verwaltungsaufgaben kann diese Bestimmung nicht so interpretiert werden, dass mit der Leitung des Mobbingverfahrens ohne Weiteres auch ein nicht auf der Liste befindlicher Rechtsanwalt betraut werden darf. Die erwähnte "Kann-Vorschrift" gewährt den Behörden lediglich die Möglichkeit, das Verfahren entweder staatsintern zu führen oder einen auf der Liste befindlichen Rechtsanwalt mit der Führung dieses Verfahrens zu betrauen. Die von der Vorinstanz dargelegte Auslegung würde dem Legalitätsprinzip deutlich widersprechen.

Selbst wenn im formellen Mobbingverfahren (vorerst) nur um eine Untersuchung der Situation vorzunehmen ist, greift diese wesentlich in die Rechte und Pflichten bzw. in die Persönlichkeit der betroffenen Personen ein. Dies gilt schon deshalb, weil die betroffenen Personen aktiv an der Untersuchung mitzuwirken haben, und weil das Verfahren letztlich zu Massnahmen bzw. Sanktionen führen kann (vgl. auch Kommentar zum Entwurf der MobV, Ziff. 3.1.4.2: Demnach ist "das formelle Verfahren ein Untersuchungs- und Ermittlungsverfahren zur Klärung des Sachverhalts und zur Bestimmung, ob Mobbing oder sexuelle Belästigung vorliegt. Dieses Verfahren wird eingeleitet, nachdem eine Aufsichtsbeschwerde eingereicht worden ist, und kann zu Massnahmen gegen die belästigende Person führen." Zu den verfahrensmässigen Grundsätzen im Mobbingverfahren siehe auch etwa Urteil KG FR 601 2023 23 vom 28. Mai 2024 E. 3 ff.). Für eine solche Delegation – zumal gegen den Willen der betroffenen Person (siehe hierzu noch nachfolgend E. 7) – ist keine Rechtsgrundlage ersichtlich und diese ergibt sich auch nicht aus Art. 15 MobV. Schliesslich ist festzuhalten, dass es nicht relevant ist, dass dieses Argument von der Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde nicht vorgetragen wurde, da das Kantonsgericht das Recht von Amtes wegen prüft (siehe Art. 10 Abs. 1 VRG) und nicht an die von den Parteien vorgebrachten Begründungen gebunden ist (Art. 95 Abs. 3 VRG).

#### **E. 5.6**

Vorliegend ist unbestritten, dass die von der Vorinstanz eingesetzte Rechtsanwältin nicht auf der nach Art. 8 MobV vom Staat zur Verfügung gestellten Anwaltsliste (mit vier Rechtsanwälten, nämlich Rechtsanwalt Tarkan Göksu, Rechtsanwalt Pierre Mauron, Rechtsanwältin Isabelle Python und Rechtsanwältin Nicole Schmutz Larequi) figuriert. Damit ergibt sich nach dem Vorgesagten bereits, dass die Vorinstanz zu Unrecht die eingesetzte Rechtsanwältin mit der Führung des formellen Mobbingverfahrens betraut hat und die Beschwerde diesbezüglich gutzuheissen ist.

#### **E. 6**

Überdies ist festzuhalten, dass die Beschwerde selbst unter der Annahme, dass die eingesetzte Rechtsanwältin auf der Liste figurieren würde, gutzuheissen wäre:

##### **E. 6.1**

Nach Art. 30 Abs. 1 BV und Art. 6 Ziff. 1 EMRK hat jede Person, deren Sache in einem gerichtlichen Verfahren beurteilt werden muss, Anspruch darauf, dass ihre Streitsache von einem unbefangenen, unvoreingenommenen und unparteiischen Richter beurteilt wird. Es soll garantiert werden, dass keine sachfremden Umstände, die ausserhalb des Prozesses liegen, in sachwidriger Weise zugunsten oder zulasten einer Partei auf das gerichtliche Urteil einwirken. Art. 30 Abs. 1 BV soll zu der für einen korrekten und fairen Prozess erforderlichen Offenheit des Verfahrens im Einzelfall beitragen und damit ein gerechtes Urteil ermöglichen (BGE 144 I 159 E. 4.3; 142 III 732 E. 4.2.2; 140 III 221 E. 4.1). Die Garantie des verfassungsmässigen Richters wird bereits verletzt, wenn bei objektiver Betrachtung Gegebenheiten vorliegen, die den Anschein der

Kantonsgericht KG Seite 11 von 16 Befangenheit oder die Gefahr der Voreingenommenheit zu begründen vermögen. Voreingenommenheit und Befangenheit in diesem Sinne werden nach der Rechtsprechung angenommen, wenn im Einzelfall anhand aller tatsächlichen und verfahrensrechtlichen Umstände Gegebenheiten aufscheinen, die geeignet sind, Misstrauen in die Unparteilichkeit des Richters zu erwecken. Dabei ist nicht auf das subjektive Empfinden einer Partei abzustellen. Das Misstrauen in die Unvoreingenommenheit muss

vielmehr in objektiver Weise begründet erscheinen. Es genügt, wenn Umstände vorliegen, die bei objektiver Betrachtung den Anschein der Befangenheit und Voreingenommenheit hervorrufen. Für die Ablehnung wird nicht verlangt, dass der Richter tatsächlich befangen ist (BGE 147 III 89 E. 4.1; 142 III 732 E. 4.2.2; 140 III 221 E. 4.1).

## **E. 6.2**

Für Exekutiv- bzw. Verwaltungsbehörden wird der Anspruch auf gleiche und gerechte Behandlung durch Art. 29 Abs. 1 BV gewährleistet; das Gebot der Unbefangenheit bildet einen Teilgehalt dieses Grundrechts. Im Kern geht es darum, dass sich die für einen Entscheid zuständigen Personen in Bezug auf die Beurteilung des Sachverhalts nicht bereits festgelegt haben. Die strengen für Gerichte geltenden Anforderungen an die Unbefangenheit gemäss Art. 30 BV bzw. Art. 6 EMRK können allerdings nicht unbesehen auf das Verwaltungsverfahren übertragen werden. Diese Behörden sind aufgrund ihres Amtes, anders als ein Gericht, nicht allein zur neutralen Rechtsanwendung oder Streitentscheidung berufen. Sie tragen zugleich eine besondere Verantwortung zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben. Ob eine systembedingt vorbefasste Amtsperson tatsächlich voreingenommen erscheint, entscheidet sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls (vgl. BGE 140 I 326 E. 5.1 und 5.2 mit Hinweisen; Urteil BGer 1C\_388/2018 vom 8. Januar 2019 E. 3.2; 1C\_311/2022 vom 15. Januar 2024 E. 4.1). So haben doch gerade die systembedingten Unzulänglichkeiten des verwaltungsinternen Verfahrens zur Schaffung unabhängiger richterlicher Instanzen geführt. Im Interesse einer beförderlichen Rechtspflege sind Ablehnungs- und Ausstandsbegehren gegen nichtrichterliche Justizpersonen bzw. gegen Personen, die an einer Verwaltungsentscheid in irgendeiner Form beratend oder instruierend mitwirken, nicht leichthin gutzuheissen. Die für den Anschein der Befangenheit sprechenden Umstände müssen jeweils im Einzelfall unter Berücksichtigung der Funktion und der Organisation der betroffenen Verwaltungsbehörde gewichtet werden (vgl. BGE 140 I 326 E. 5.2; 137 II 431 E. 5.2). Im Wesentlichen haben nichtrichterliche Amtspersonen nach der Rechtsprechung nur dann in den Ausstand zu treten, wenn sie an der zu behandelnden Sache ein persönliches Interesse haben, zu einem früheren Zeitpunkt gegenüber der Partei ihre persönliche Geringschätzung oder Abneigung zum Ausdruck gebracht haben oder wenn ihnen Verfahrens- oder Ermessensfehler unterlaufen sind, die nach ihrer Natur oder wegen ihrer aussergewöhnlichen Häufung besonders schwer wiegen und auf eine gravierende Verletzung ihrer Amtspflichten gegenüber dem Betroffenen hinauslaufen (Urteile BGer 1C\_647/2021 vom 15. September 2022 E. 2.4; 2C\_382/2018 vom 15. März 2019 E. 3 mit Hinweisen; 1C\_311/2022 vom 15. Januar 2024 E. 4.2). Dieser Umstand ist auch dort zu beachten, wo das kantonale Verwaltungsverfahrensgesetz in sachlich ungeeigneter und zu wenig differenzierter Weise für die Verwaltung auf die Ausstandsvorschriften für Richter bzw. Gerichte verweist (vgl. STEINMANN/SCHINDLER/WYSS, in: St. Galler Kommentar zur BV, Art. 29 N. 47; BGE 125 I 19 E. 3e).

## **E. 6.3**

Im Kanton Freiburg sieht Art. 21 VRG in genereller Weise (ohne nach richterlichen Behörden einerseits und Exekutiv- bzw. Verwaltungsbehörden andererseits zu unterscheiden) vor, dass eine Person, die eine Angelegenheit zu instruieren, einen Entscheid zu treffen oder dabei mitzuwirken hat, von Amtes wegen oder auf Antrag in den Ausstand treten muss, wenn a) sie selbst, ihr Ehegatte, ihr eingetragener Partner, ihr Verlobter, ihre Verwandten oder Verschwägerten in gerader Linie oder bis und mit dem vierten Grad in der Seitenlinie,

der Ehemann oder die eingetragene Partnerin der

Kantonsgericht KG Seite 12 von 16 Schwester oder die Ehefrau oder der eingetragene Partner des Bruders ihres Ehegatten, ihres eingetragenen Partners oder die Person, deren vorsorgebeauftragte Person oder Beistand sie ist oder die mit ihr in gemeinsamem Haushalt lebt, an der Sache ein unmittelbares Interesse hat; b) sie einem Organ einer juristischen Person oder einer Gesellschaft, die ein unmittelbares Interesse an der Sache hat, angehört; c) sie in anderer Eigenschaft früher in der Sache tätig war; d) sie Vertreter oder Beistand einer Partei ist oder mit dem Vertreter oder Beistand in gerader Linie verwandt oder verschwägert oder dessen Ehegatte oder eingetragener Partner ist; e) zwischen ihr und einer Partei enge Freundschaft oder persönliche Feindschaft oder ein besonderes Pflicht- oder Abhängigkeitsverhältnis besteht; f) andere ernsthafte Gründe Zweifel an ihrer Unparteilichkeit aufkommen lassen können. Wie dargelegt, ist diese Regelung jedoch – auch um den Anspruch auf richtige Zusammensetzung der Behörde zu gewährleisten – mit Blick auf die vorerwähnte Rechtsprechung des Bundesgerichtes auszulegen.

#### **E. 6.4**

Gestützt auf Art. 30 Abs. 1 BV bzw. Art. 6 Ziff. 1 EMRK (für gerichtliche Verfahren) erscheint ein als Richter amtierender Rechtsanwalt nach ständiger Rechtsprechung als befangen, wenn zu einer Partei ein noch offenes Mandat besteht oder er für eine Partei in dem Sinne mehrmals anwaltlich tätig geworden ist, dass zwischen ihnen eine Art Dauerbeziehung besteht. Das gilt unabhängig davon, ob das Mandat in einem Sachzusammenhang mit dem zu beurteilenden Streitgegenstand steht oder nicht (BGE 140 III 221 E. 4.3.1; 139 III 433 E. 2.1.4; 138 I 406 E. 5.3; 135 I 14 E. 4.1). Der als Richter amtierende Rechtsanwalt kann in einer solchen Situation, wenn auch unbewusst, versucht sein, seinen Mandanten nicht durch einen für diesen ungünstigen Entscheid vergrämen zu wollen (BGE 135 I 14 E. 4.3). Darüber hinaus hat das Bundesgericht namentlich auch anerkannt, dass ein als Richter bzw. Schiedsrichter amtierender Rechtsanwalt nicht nur dann als befangen erscheint, wenn er in einem anderen Verfahren eine der Prozessparteien vertritt oder kurz vorher vertreten hat, sondern auch dann, wenn in einem anderen Verfahren ein solches Vertretungsverhältnis zur Gegenpartei einer der Prozessparteien besteht bzw. bestanden hat (BGE 139 III 433 E. 2.1.4; 138 I 406 E. 5.3; vgl. auch BGE 139 I 121 E. 5.1; 139 III 120 E. 3.2.1). Das Bundesgericht erwog dazu, in Fällen, in denen der Richter in anderen Verfahren zwar nicht die Prozesspartei selbst, sondern deren Gegenpartei vertritt oder vertrat, bestehe insofern ein Anschein der Befangenheit, als die Prozesspartei objektiv gesehen befürchten könne, der Richter könnte nicht zu ihren Gunsten entscheiden wollen, weil sie im anderen Verfahren Gegenpartei seines Mandanten sei. Daran ändere nichts, dass von einem Rechtsanwalt, der als (nebenamtlicher) Richter oder als Schiedsrichter tätig sei, erwartet werden können sollte, dass er in einem zu beurteilenden Fall beiden Prozessparteien gleichermassen Gerechtigkeit widerfahren lässt, unabhängig davon, dass er in einem anderen Verfahren als Rechtsanwalt gegen eine der Prozessparteien auftritt oder auftrat. Das Bundesgericht wies dazu auf die Erfahrungstatsache hin, dass eine Prozesspartei ihre negativen Gefühle gegenüber der Gegenpartei oft auf deren anwaltlichen Vertreter überträgt, da dieser die Gegenpartei in der Auseinandersetzung mit ihr unterstützt. Für viele Parteien gelte der Rechtsanwalt der Gegenpartei ebenso als Gegner wie die Gegenpartei selbst, dies umso mehr, weil er als der eigentliche Strategie im Prozess wahrgenommen werde. Es sei deshalb nachvollziehbar, dass eine Partei von einem Richter, der sie in einem anderen Verfahren als Vertreter der dortigen Gegenpartei bekämpft(e) und sie – aus ihrer Sicht – möglicherweise um ihr Recht

bringen wird oder gebracht hat, nicht erwartet, er werde ihr plötzlich völlig unbefangen gegenüberreten (BGE 138 I 406 E. 5.3; 135 I 14 E. 4.3). Das gelte unabhängig davon, ob das Mandat des Anwalts in einem Sachzusammenhang mit dem als Richter zu beurteilenden Streitgegenstand stehe oder nicht (BGE 138 I 406 E. 5.4.1; zum Ganzen auch BGE 147 III 89 E. 4.2.2).

Kantonsgericht KG Seite 13 von 16

### **E. 6.5**

Vorliegend geht es, wie einlässlich aufgezeigt, um ein formelles Mobbingverfahren, für dessen Leitung die Vorinstanz die eingesetzte Rechtsanwältin mandatierte. Es ist unbestritten, dass die eingesetzte Rechtsanwältin die Vorinstanz in personalrechtlichen Angelegenheiten bzw. in Kündigungsverfahren regelmässig vertritt. Zum Zeitpunkt ihrer Einsetzung waren jedenfalls zwei Beschwerden gegen Entscheidungen der Vorinstanz beim Kantonsgericht hängig, in denen sie diese vertrat (Dossier-Nr. 601 2024 44 und 601 2025 24). Mit Blick auf das grosse Interesse der von Mobbing Betroffenen an einer unabhängigen Untersuchung (siehe ausführlich oben E. 5.3.1 ff.), insbesondere aber mit Blick auf den konkreten Einzelfall, bei dem es um die Leitung eines formellen Mobbingverfahrens betreffend den in der Hierarchie weit oben stehenden Chefarzt geht, der regelmässig mit der Spitaldirektion in Kontakt steht, drängt es sich auf, die oben erwähnte Rechtsprechung hinsichtlich der Befangenheit eines als Richter amtierenden Anwalts zur Anwendung zu bringen. Dies gilt namentlich, weil sich die Beschwerdeführerin auch gegen die ihrer Ansicht nach vom Chefarzt initiierte Restrukturierung im Bereich der Pädiatrie wehrt, die gemäss ihrer Darlegung auf Mobbing fusse bzw. mit welcher sich der Chefarzt ihm unliebsamer Mitarbeiter entledigen wolle. Der Anschein der Befangenheit hinsichtlich der eingesetzten Rechtsanwältin wird durch den institutionellen Charakter der Vorinstanz weiter verstärkt. Ein öffentliches Spital ist durchaus ein bedeutender Auftragsgeber eines Anwalts, da es zahlreiche, umfangreiche und prestigeträchtige Mandate vergeben kann (ähnlich betreffend eine Kantonalbank BGE 116 Ia 135 E. 3c). Die erwähnte Rechtsprechung beruht auf der Befürchtung, dass der Rechtsvertreter – bewusst oder unbewusst – geneigt sein könnte, der Partei, die er kürzlich vertreten hat oder derzeit vertritt, einen Vorteil zu verschaffen, um die Geschäftsbeziehung zu erhalten. Insbesondere kann es etwa bei einem offenen Auftragsverhältnis zu einer Verfahrenspartei aufgrund der damit einhergehenden Interessenbindungen und Loyalitätspflichten des als Richter tätigen Anwalts nicht darauf ankommen, ob das wahrgenommene Mandat von der Partei bzw. vom Anwalt als wichtig oder weniger bedeutsam erachtet wird (BGE 139 III 433 E. 2.1.4). Aufgrund der konkreten Situation befindet sich die eingesetzte Rechtsanwältin folglich insgesamt in einer Lage, in der es den Anschein zu erwecken vermag, dass sie ein persönliches Interesse am Ausgang des Verfahrens hätte. Diese Umstände vermögen im vorliegenden sehr sensiblen Kontext den Anschein der Voreingenommenheit zu erwecken und die Befürchtung einer parteiischen Tätigkeit zu begründen.

### **E. 7**

Im Ergebnis ist folglich die von der Vorinstanz eingesetzte Rechtsanwältin von der Leitung des Mobbingverfahrens zu entbinden. Die Vorinstanz hat über diese Leitung im Sinne der Erwägungen ohne Verzug – und unter Einhaltung der rechtsstaatlichen Grundsätze – neu zu befinden. Bei der Einsetzung einer neuen Leitung wird die Vorinstanz namentlich zu berücksichtigen haben, dass Prof. Dr. med. C. \_\_\_\_\_ gemäss dem Organigramm der

Vorinstanz Chefarzt der Pädiatrie ist und die Beschwerdeführerin stellvertretende Chefärztin derselben Abteilung war. Insbesondere wehrt sich die Beschwerdeführerin mit ihrer Mobbinganzeige und gemäss den beim Kantonsgericht anhängigen weiteren Beschwerdeverfahren (601 2025 31 und 601 2025 62) wie erwähnt auch gegen eine ihrer Ansicht nach vom Chefarzt initiierte Restrukturierung im Bereich der Pädiatrie, die auf Mobbing fusse, bzw. mit welcher sich der Chefarzt ihm unliebsamer Mitarbeiter entledigen wolle. Ihre Mobbinganzeige richtet sich formell auch nicht nur gegen den Chefarzt, sondern explizit gegen ihn und "gegen meinen Arbeitgeber", d.h. die Vorinstanz. Zumindest in einem so sensiblen Kontext – in einem Mobbingverfahren mit tiefgreifenden Vorwürfen, welche von der stellvertretenden Chefärztin der Pädiatrie gegen ihren Vorgesetzten, aber auch gegen die weitere Führungsebene erhoben wurden – erscheint die Leitung des Verfahrens durch einen auf der Liste gemäss

Kantonsgericht KG Seite 14 von 16 Art. 8 MobV aufgeführten (und selbstredend nicht bereits als Parteivertreter in das Verfahren involvierten) Rechtsanwalt (anstelle einer behördeninternen Untersuchung) zur Gewährleistung der notwendigen Unabhängigkeit als grundsätzlich angebracht, wofür wohl auch die Beschwerdeführerin mit ihrer Beschwerde jedenfalls sinngemäss postulierte. Sofern von Seiten der auf der Liste befindlichen Rechtsanwälte eine Mandatsübernahme aus objektiven Gründen nicht möglich sein sollte, so könnte allenfalls – im ausdrücklichen Einverständnis mit den Parteien und insbesondere auch mit der Beschwerdeführerin – eine geeignete externe Verfahrensleitung eingesetzt werden.

### **E. 8.1**

In einem weiteren Rechtsbegehren beantragte die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde, dass die Vorinstanz anzuweisen sei, das Mobbingverfahren in deutscher Sprache zu führen.

### **E. 8.2**

Art. 36 VRG hält fest, dass das erstinstanzliche Verfahren auf Französisch oder auf Deutsch durchgeführt wird, je nach der oder den Amtssprachen der Gemeinde des Kantons, in der die Partei ihren Wohnsitz, Aufenthalt oder Sitz hat (Abs. 1). Hat das Verfahren eine territoriale Anknüpfung, so wird es in der oder den Amtssprachen der Gemeinde durchgeführt, in der sich der Gegenstand des Verfahrens befindet (Abs. 2). Die kantonalen Anstalten verwenden im Umgang mit ihren Benutzern je nach der Sprache der Partei die französische oder die deutsche Sprache (Abs. 3). Nach Art. 38 VRG kann teilweise oder ganz von den erwähnten Regeln abgewichen werden, wenn die Umstände es rechtfertigen (Abs. 1). Die Parteien können sich unabhängig von der Verfahrenssprache mündlich und schriftlich in der Amtssprache ihrer Wahl an Behörden, deren Gerichtsbarkeit sich auf das ganze Kantonsgebiet erstreckt, wenden (Abs. 2).

### **E. 8.3**

Vorliegend ergibt sich aus der Beschwerde und den Akten, dass die aus dem (deutschsprachigen) Oberwallis stammende Beschwerdeführerin deutscher Muttersprache ist (siehe ferner auch die Pressemitteilung der Vorinstanz vom 20. Februar 2019, online unter [www.h-fr.ch/de](http://www.h-fr.ch/de), Rubrik Newsroom > Actualité > Ärzte & Zuweiser > Neue Fachärztin für pädiatrische Infektiologie, letztmals besucht am Tag des Urteils, wonach die Beschwerdeführerin deutscher Muttersprache sei und fließend Englisch und Französisch spreche), ebenso wie der Chefarzt, gegen den die Mobbinganzeige erhoben wurde. Auch wurden die Arbeitsverträge der Beschwerdeführerin durch die Vorinstanz stets auf Deutsch

abgefasst. Selbst wenn sie die französische Sprache ebenfalls spricht und mit der Vorinstanz bzw. in ihrem beruflichen Umfeld regelmässig auch auf Französisch kommunizierte, darf ihr dies vorliegend entgegen dem Vorbringen der Vorinstanz nicht zum Nachteil gereichen. Das Verfahren durch die Vorinstanz als öffentlich-rechtliche Anstalt (siehe Art. 4 Abs. 1 HFRG) ist gestützt auf Art. 36 Abs. 3 VRG grundsätzlich auf Deutsch zu führen. Gründe für eine Ausnahme hierzu sind nicht ersichtlich, zumal wie gesehen das formelle Mobbingverfahren nicht durch die von der Vorinstanz eingesetzte französischsprachige Rechtsanwältin geführt werden darf.

#### **E. 9**

Im Ergebnis ist die Beschwerde damit gutzuheissen. B. \_\_\_\_\_ wird von der Leitung des Mobbingverfahrens entbunden. Die Vorinstanz hat über die Leitung dieses Verfahrens im Sinne der Erwägungen – und unter Einhaltung der rechtsstaatlichen Grundsätze – ohne Verzug neu zu befinden. Das Mobbingverfahren ist grundsätzlich auf Deutsch zu führen.

Kantonsgericht KG Seite 15 von 16

#### **E. 10.1**

Die Gerichtskosten, die auf CHF 1'000.- festgelegt werden, sind dem Verfahrensausgang entsprechend der Vorinstanz aufzuerlegen (Art. 131 VRG; Art. 1 und 2 des kantonalen Tarifs vom 17. Dezember 1991 der Verfahrenskosten und Entschädigungen in der Verwaltungsjustiz [TarifVJ; SGF 150.12]; siehe zur Praxis betreffend Mobbingverfahren etwa Urteil KG FR 601 2022 137 vom

#### **E. 10.2**

Die Beschwerdeführerin hat als obsiegende Partei Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 137 ff. VRG). Rechtsanwalt Tarkan Göksu macht gemäss der Kostenliste vom 25. September 2025 eine Parteientschädigung von insgesamt CHF 3'074.35 geltend (11.70 Stunden zu einem Stundenansatz von CHF 250.-; Auslagen von CHF 144.35; Mehrwertsteuer von CHF 249.-). Die in der Kostennote aufgeführten Leistungen beziehen sich indes zu einem erheblichen Teil auf den Zeitraum vor Erlass der angefochtenen Verfügung und können mithin nicht entschädigt werden (siehe Art. 137 Abs. 1 VRG e contrario). Es rechtfertigt sich daher, die Parteientschädigung zugunsten der Beschwerdeführerin namentlich gestützt auf Art. 8 ff. und Art. 11 Tarif VJ ex aequo et bono auf pauschal CHF 2'000.- (Honorar und Auslagen), zuzüglich Mehrwertsteuer von 8.1%, ausmachend CHF 162.-, mithin insgesamt auf CHF 2'162.- festzusetzen und der unterliegenden Vorinstanz aufzuerlegen. (Dispositiv auf der nächsten Seite)

Kantonsgericht KG Seite 16 von 16 Der Hof erkennt: I. Die Beschwerde wird gutgeheissen und die angefochtene Verfügung wird aufgehoben. B. \_\_\_\_\_ wird von der Leitung des Mobbingverfahrens entbunden. Die Vorinstanz hat über diese Leitung ohne Verzug und im Sinne der Erwägungen neu zu befinden. Das Mobbingverfahren ist auf Deutsch zu führen. II. Die Gerichtskosten von CHF 1'000.- werden der Vorinstanz auferlegt. III. Der Kostenvorschuss in der Höhe von CHF 1'000.- wird der Beschwerdeführerin zurückerstattet. IV. Die Vorinstanz wird verpflichtet, der Beschwerdeführerin zuhanden ihres Rechtsanwalts Tarkan Göksu eine Parteientschädigung in der Höhe von insgesamt CHF 2'162.- (inkl. Mehrwertsteuer von CHF 249.-) zu gewähren. V. Zustellung. Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen ab Zustellung Beschwerde beim Bundesgericht eingereicht werden. Gegen die Festsetzung der Höhe der Verfahrenskosten und der

Parteientschädigung ist innert 30 Tagen die Einsprache an die Behörde, die entschieden hat, zulässig, sofern nur dieser Teil des Entscheides angefochten wird (Art. 148 VRG).  
Freiburg, 19. Dezember 2025/dgr Die Präsidentin Der Gerichtsschreiber

**E. 14**

März 2023). Der von der Beschwerdeführerin erhobene Kostenvorschuss in der Höhe von CHF 1'000.- wird ihr zurückerstattet.

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