

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2013.00018 vom 5. November 2013

ZH Verwaltungsgericht, 2013-11-05, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2013.00018](https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2013.00018)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2013.00018 du 5 novembre 2013

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2013.00018 del 5 novembre 2013

## Regeste

Staatshaftung (Schadenersatz- und Genugtuungsbegehren) | Der Kanton Zürich ist für einen Schaden haftbar, den ein Angestellter in Ausübung seiner amtlichen Tätigkeit einem anderen Angestellten widerrechtlich zugefügt hat (E. 2). Im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses kann nur die Verletzung arbeitsrechtlicher Fürsorgepflichten einen Anspruch auf Schadenersatz begründen (E. 3.1). Unter Mobbing versteht die Praxis 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. Unterlässt ein Arbeitgeber notwendige, angemessene und zumutbare Schutzmassnahmen gegen Mobbing, verletzt er seine Fürsorgepflicht (E. 3.2). Vorliegend hat der Direktionsvorsteher seine Fürsorgepflicht gegenüber dem Beschwerdeführer nicht verletzt (E. 3.3). Offen gelassen, ob die weiteren Voraussetzungen der Staatshaftung erfüllt wären (E. 3.5). Abweisung.

## Erwägungen

### E. 4

Abteilung VB.2013.00018 Urteil der 4. Kammer vom 5. November 2013 Mitwirkend: Verwaltungsrichter André Moser (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Maja Schüpbach Schmid, Verwaltungsrichter Marco Donatsch, Gerichtsschreiber Reto Häggi Furrer. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Staat Zürich, vertreten durch den Regierungsrat des Kantons Zürich, Beschwerdegegner, betreffend Staatshaftung (Schadenersatz- und Genugtuungsbegehren), hat sich ergeben: I. A war Chef eines Amtes des Kantons Zürich. Am 10. bzw. 28. Februar 2012 wandte er sich an seinen Direktionsvorsteher und beklagte sich über Mobbing durch den Generalsekretär. Ab dem 11. Juni 2012 war A krankheitsbedingt vollständig arbeitsunfähig. Am 10. Juli 2012 kündigte er seine Anstellung per Ende Januar 2013, weil der Direktionsvorsteher es unterlassen habe, den Mobbingvorwürfen in genügender Weise nachzugehen. Mit Schreiben vom 16. August 2012 sowie 30. Oktober 2012 liess A beim Regierungsrat beantragen, ihm seien als Folge eines Fehlverhaltens des Direktionsvorstehers Schadenersatz in der Höhe von Fr. 15'545.75, eine Genugtuung von Fr. 10'000.- sowie eine Abfindung in der Höhe von zwölf Monatslöhnen auszurichten. Der Regierungsrat lehnte diese Begehren mit Beschluss vom 21. November 2012 ab. II. A liess beim Verwaltungsgericht am 9. Januar 2013 Beschwerde führen und beantragen, unter Entschädigungsfolge sei der Beschluss vom 21. November 2012 aufzuheben und der Staat Zürich zu verpflichten, ihm Fr. 30'000.- zu bezahlen. Namens des Staats Zürich beantragte die für die Bearbeitung von Staatshaftungsbegehren zuständige Finanzdirektion mit Beschwerdeantwort vom 13. März 2013 die Abweisung der Beschwerde unter

Entschädigungsfolge. Mit Eingaben von A vom 11. April 2013 sowie 17. Mai 2013 und der Finanzdirektion vom 13. Mai 2013 wurde an den jeweiligen Anträgen festgehalten; die Finanzdirektion verzichtete am 27. Mai 2013 auf eine weitere Stellungnahme. Mit Präsidialverfügung vom 11. Juni 2013 forderte das Verwaltungsgericht die Finanzdirektion auf, Protokolle von im Frühjahr 2012 durch den Direktionsvorsteher mit verschiedenen Mitarbeitenden geführten Gesprächen sowie die Auswertungen sämtlicher Personalbefragungen im betreffenden Amt seit Amtsantritt von A einzureichen. Mit Eingabe vom 21. Juni 2013 reichte die Finanzdirektion diese Dokumente ein und beantragte zugleich, es sei nur der Rechtsvertreterin von A Einsicht in die Protokolle der Mitarbeitergespräche zu gewähren. Mit Eingabe vom 11. Juli 2013 liess A beantragen, es sei ihm vollständige Einsicht zu gewähren. Das Verwaltungsgericht wies das Gesuch der Finanzdirektion mit Präsidialverfügung vom 16. Juli 2013 ab und stellte A die Protokolle sowie die Auswertungen von Mitarbeiterbefragungen zur Stellungnahme zu. A liess zum Inhalt dieser Dokumente am 27. August 2013 Stellung nehmen. Die Finanzdirektion äusserte sich hierzu mit Stellungnahme vom 18. September 2013. Am 27. September 2013 liess A eine weitere Stellungnahme einreichen. Die Kammer erwägt: 1. Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen erstinstanzliche Anordnungen des Regierungsrats etwa betreffend ein Schadenersatzbegehren nach § 41 Abs. 1 in Verbindung mit § 19 Abs. 1 lit. a und Abs. 2 lit. a des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2), § 19 Abs. 3 lit. a des Haftungsgesetzes vom 14. September 1969 (HaftungsG, LS 170.1) sowie §§ 42–44 e contrario VRG zuständig. Da auch die übrigen Prozessvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten. 2. Nach § 6 Abs. 1 HaftungsG haftet der Kanton für den Schaden, den ein Angestellter in Ausübung amtlicher Verrichtungen einem Dritten widerrechtlich zufügt. Als Dritte kommen alle vom Subjekt der Haftung verschiedenen Personen infrage, also auch andere Behördemitglieder oder Angestellte der haftpflichtigen Körperschaft (RB 1977 Nr. 25). Wer in seiner Persönlichkeit widerrechtlich verletzt wird, hat Anspruch auf Feststellung der Verletzung, auf Schadenersatz und, sofern die Schwere der Verletzung es rechtfertigt und diese nicht anders wiedergutmacht worden ist, auch auf Genugtuung (§ 11 HaftungsG). Für Schaden, der einem Dritten durch rechtmässige Tätigkeit des Kantons entsteht, haftet dieser nur, sofern dies in einem Gesetz vorgesehen ist (§ 12 HaftungsG). Die Voraussetzungen der Staatshaftung sind demnach der Eintritt eines Schadens, dessen Verursachung durch Personen, die öffentliche Aufgaben erfüllen, die Widerrechtlichkeit der Schädigung sowie ein adäquater Kausalzusammenhang zwischen der hoheitlichen Handlung oder Unterlassung und dem eingetretenen Schaden (Tobias Jaag/Markus Rüssli, Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Zürich, 4. A., Zürich 2012, Rz. 3112 ff.). 3. 3.1 Widerrechtlichkeit liegt im Staatshaftungsrecht vor, wenn ein Gebot oder Verbot der Rechtsordnung verletzt wird, das dem Schutz des verletzten Rechtsguts dient (VGr, 7. Januar 2004, PB.2003.00016, E. 4.6.1; vgl. hierzu auch Jost Gross, Schweizerisches Staatshaftungsrecht, 2. A., Bern 2001, S. 163 mit zahlreichen Hinweisen; Jaag/Rüssli, Rz. 3119 ff.). Jedenfalls bei Geschädigten, die – wie der Beschwerdeführer – in einer Sonderbeziehung zum Staat stehen, ist die Widerrechtlichkeit nicht schon allein gegeben, weil ein absolut geschütztes Rechtsgut verletzt wurde. Vielmehr bleibt dem Staat der Entlastungsbeweis der Erfüllung seiner Amtspflicht vorbehalten. Bei behaupteten haftungsrechtlichen Ansprüchen im Rahmen eines Dienstverhältnisses ist deshalb zu prüfen, ob der Staat als Arbeitgeber seine Fürsorgepflichten gegenüber dem Arbeitnehmer verletzt hat. Analog der Rechtslage im privaten Arbeitsrecht kann nur die Verletzung

arbeitsrechtlicher Fürsorgepflichten einen Anspruch auf Schadenersatz begründen (RB 2005 Nr. 111 E. 4.3.2 mit Hinweisen). 3.2 Die Beschwerde macht in erster Linie geltend, der Direktionsvorsteher sei den Mobbingvorwürfen, welche der Beschwerdeführer erhoben habe, nicht in genügendem Mass nachgegangen; dadurch habe jener die in § 39 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) statuierte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verletzt. Unter Mobbing versteht die Praxis 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. Mobbing liegt aber nicht schon dann vor, wenn ein Arbeitskonflikt oder eine schlechte Arbeitsatmosphäre besteht oder wenn eine angestellte Person aufgefordert wird, ihren Arbeitspflichten nachzukommen – selbst wenn dies auf eindringliche Weise geschieht oder mit der Androhung von Disziplinar massnahmen oder einer Entlassung verbunden ist. 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 die betroffene Person ein Verhalten zu Unrecht als Mobbing empfinden oder einen Mobbingvorwurf sogar missbräuchlich erheben könnte (vgl. zum Ganzen BGr, 25. Januar 2011, 8C\_446/2010, E. 4.1 mit zahlreichen Hinweisen zur bundesgerichtlichen Rechtsprechung; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich etc. 2012, Art. 328 N. 17, auch zum Folgenden). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle zumutbaren Massnahmen zu treffen, um Arbeitnehmende vor Mobbing durch Vorgesetzte oder Mitarbeitende zu schützen. Unterlässt er notwendige, angemessene und ihm zumutbare Schutzmassnahmen, verletzt der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht (vgl. BGE 132 III 115 E. 2.2, 125 III 70 E. 2a; BGr, 23. September 2003, 4C.189/2003, E. 5.1).

3.3 Vorliegend fand am 10. Februar 2012 eine Mitarbeiterbeurteilung des Beschwerdeführers durch dessen direkten Vorgesetzten, den Direktionsvorsteher, statt. Dabei wurden dem Beschwerdeführer fachlich eine sehr gute Leistung, im Bereich der Führung hingegen nur eine genügende Leistung attestiert. Anlässlich der Besprechung dieser Mitarbeiterbeurteilung übergab der Beschwerdeführer dem Direktionsvorsteher jedenfalls drei Chronologien, aus welchen Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit zwischen dem betroffenen Amt und dem Generalsekretariat hervorgehen. Der Beschwerdeführer will zu jenem Zeitpunkt auch ein Dokument übergeben haben, in welchem er Vorfälle auflistete, die darauf schliessen lassen sollten, dass er vom Generalsekretär gemobbt werde. Der Direktionsvorsteher macht demgegenüber geltend, diese Unterlage erst am 28. Februar 2012 erhalten zu haben. In einer E-Mail vom 13. Februar 2012 nimmt der Direktionsvorsteher nur Bezug auf die Chronologien, was tatsächlich darauf schliessen lässt, dass er zu jenem Zeitpunkt noch keine Kenntnis von den konkretisierten Mobbingvorwürfen hatte. Am 28. Februar 2012 wurde – wie in der E-Mail vom 13. Februar 2012 angekündigt – die Mitarbeiterbeurteilung des Beschwerdeführers noch einmal thematisiert, weil der Direktionsvorsteher erfahren hatte, dass er zwingend eine einheitliche Gesamtbeurteilung vornehmen müsse und diese nicht in einen fachlichen Bereich und einen Führungsbereich aufteilen könne. Weil der Direktionsvorsteher mit Blick auf die Stellung des Beschwerdeführers als Amtschef den Führungsqualitäten grösseres Gewicht beimass, beurteilte er ihn gesamthaft nur noch als genügend. Am 27. März 2012 führte der Direktionsvorsteher mit dem Beschwerdeführer ein Gespräch zu dessen Mobbingvorwürfen, an welchem der Beschwerdeführer angab, seine psychischen und gesundheitlichen Beschwerden lägen in der Vergangenheit und er benötige die vom Direktionsvorsteher angebotene Hilfe nicht. Jedoch seien die Schnittstellen zwischen dem

betroffenen Amt und dem Generalsekretariat zu klären und habe eine klare Zuordnung der Kompetenzen zu erfolgen. Der Direktionsvorsteher stellte in Aussicht, sich ein eigenes Bild über die Zusammenarbeit der Ämter zu machen und dafür interne Gespräche zu führen sowie eine Stellungnahme des Generalsekretärs einzuholen; in diesem Zusammenhang wurde vereinbart, dass der Beschwerdeführer Personen bezeichne, welche der Direktionsvorsteher zur Zusammenarbeit zwischen den Ämtern und dem Generalsekretariat befragen könne. Schliesslich wurde für den 8. Mai 2012 ein weiteres Gespräch vereinbart. Der Generalsekretär nahm am 2. April 2012 zu den Vorwürfen des Beschwerdeführers schriftlich Stellung. Am 27. April 2012, 10. Mai 2012 und 25. Mai 2012 führte der Direktionsvorsteher mit insgesamt sieben Mitarbeitenden Gespräche über die Zusammenarbeit zwischen dem betroffenen Amt und dem Generalsekretariat und über die Amtsleitung durch den Beschwerdeführer. Zwei der befragten Mitarbeitenden zählten zum Kreis der vom Beschwerdeführer vorgeschlagenen Personen. Am 31. Mai 2012 fand ein weiteres Gespräch zwischen dem Direktionsvorsteher und dem Beschwerdeführer statt, an welchem der Direktionsvorsteher dem Beschwerdeführer eröffnete, aufgrund seiner Abklärungen sei er zum Schluss gekommen, dass der Beschwerdeführer als Person zwar offen und zugänglich sowie als Fachexperte kompetent, in seiner Eigenschaft als Führungskraft aber schnell und sprunghaft sowie als fallweise unberechenbar beurteilt werde; eine echte Mitwirkung der Mitarbeitenden lasse er nicht zu und es fehle ihm am nötigen Gespür, im politischen Umfeld zu agieren, sowie an der nötigen Empathie im Umgang mit Mitarbeitenden. Der Direktionsvorsteher erachte deshalb die Mitarbeiterbeurteilung nach wie vor als korrekt. Der Beschwerdeführer hielt an seinen Mobbing-Vorwürfen fest und machte geltend, die Unzufriedenheit mit seiner Führungsleistung sei das Ergebnis von Dissonanzen zwischen ihm und dem Generalsekretär; mit seiner eigentlichen Tätigkeit habe dies nichts zu tun. Der Direktionsvorsteher führte aus, es fehle offensichtlich an grundsätzlichem Vertrauen zwischen dem Generalsekretariat und dem Beschwerdeführer, wobei auch dem Direktionsvorsteher das nötige Grundvertrauen in die Amtsleitung fehle. Auch diesbezüglich äusserte der Beschwerdeführer, dies sei eine vom Generalsekretär "eingempfte" Haltung. Der Direktionsvorsteher schloss, er sehe die Lösung nur in einer Trennung im gegenseitigen Eivernehmen, und fragte den Beschwerdeführer, ob er sich eine solche unter bestimmten Bedingungen vorstellen könne; der Beschwerdeführer verneinte dies und stellte klar, eine Trennung könne nur durch eine Entlassung erfolgen. In der Folge wollte der Direktionsvorsteher sich das weitere Vorgehen überlegen. In einer E-Mail vom 4. Juni 2012 erklärte der Direktionsvorsteher dem Beschwerdeführer, diesem eine weitere Chance einräumen und bis zum definitiven Entscheid über die Weiterführung der Zusammenarbeit die gegenseitigen Vorwürfe besser substantzieren zu wollen; an einem weiteren Treffen wolle er die Erwartungen und Vorgaben für diese Phase von rund sechs Monaten besprechen. Ab dem 11. Juni 2012 war der Beschwerdeführer vollständig arbeitsunfähig; am 10. Juli 2012 kündigte er das Arbeitsverhältnis. Der Vorwurf des Beschwerdeführers, der Direktionsvorsteher habe seine Fürsorgepflicht verletzt, vermag angesichts dieser Sachlage nicht durchzudringen: Nachdem der Beschwerdeführer seine Vorwürfe betreffend angebliches Mobbing durch den Generalsekretär erhoben hatte, nahm der Direktionsvorsteher entsprechende Abklärungen zum Verhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und dem Generalsekretariat vor. Im Zuge dieser Abklärungen sprach er auch – aber nicht nur – mit Mitarbeitenden, die ihm der Beschwerdeführer angegeben hatte; ebenso holte er beim Generalsekretär eine schriftliche Stellungnahme ein. Diese

Stellungnahme ging am 2. April 2012 ein, die Gespräche wurden zwischen dem 27. April 2012 und dem 25. Mai 2012 geführt. Angesichts der Auslastung eines Regierungsrats und mit Blick darauf, dass es sich bei vielen der befragten Mitarbeitenden um Kadermitglieder handelte und eine Terminvereinbarung entsprechend schwierig gewesen sein dürfte, kann dem Direktionsvorsteher nicht vorgeworfen werden, er habe dieser Angelegenheit nicht die notwendige Dringlichkeit eingeräumt. Nachdem der Beschwerdeführer anlässlich der Besprechung vom 27. März 2012 erklärt hatte, die gesundheitlichen Probleme psychischer und physischer Natur seien abgeklungen, durfte der Direktionsvorsteher davon ausgehen, der gewählte Zeitrahmen trage den Interessen des Beschwerdeführers in genügender Weise Rechnung. Die Ergebnisse der geführten Gespräche und die schriftliche Stellungnahme des Generalsekretärs konnten den Mobbingvorwurf nicht erhärten, sondern wiesen darauf hin, dass es sich beim Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und dem Generalsekretär um einen normalen Arbeitsplatzkonflikt handle und dieser zudem zu wesentlichen Teilen auf das Verhalten des Beschwerdeführers zurückzuführen sei. So gaben die befragten Mitarbeitenden (auch diejenigen, welche der Beschwerdeführer bezeichnet hatte) übereinstimmend an, der Beschwerdeführer zeige in der Führung ein sprunghaftes Verhalten. In Auseinandersetzungen zeige er einen schwierigen Umgang, sei unberechenbar, stur und zuweilen impulsiv und entsprechend wenig kritikfähig; er könne schlecht in ein Team bzw. in eine gemeinsam vereinbarte Haltung eingebunden werden, was zu Problemen in der Kommunikation mit externen Partnern geführt und auch schon den Staatsschreiber zum Eingreifen veranlasst habe. Zu einem ähnlichen Schluss war der Vorgänger des heutigen Direktionsvorstehers gekommen, der in einem Memo ausführte, die Amtsleitung könne kein Umfeld schaffen, in welchem die Mitarbeitenden ihr Potenzial zum Wohl des Amtes einsetzen könnten. Er zweifle daran, dass es dem Beschwerdeführer nach über fünf Jahren noch gelingen könne, dieses notwendige Klima des Vertrauens zu schaffen. Er empfehle dem Beschwerdeführer deshalb, sich neu zu orientieren und eine neue Herausforderung mit weniger Führungsaufgaben zu suchen. In einer Reaktion auf dieses Memo liess der Beschwerdeführer keine Einsicht in seine Führungsschwäche und entsprechend auch keinen Willen erkennen, an einer Verbesserung der eigenen Fähigkeiten zu arbeiten. Die gleiche Reaktion zeigte er am 31. Mai 2012, als er die Kritik an seiner Art, das Amt zu führen, mit der Behauptung zurückwies, es handle sich dabei um eine vom Generalsekretär "eingepflichtete" Haltung des Direktionsvorstehers. Schliesslich hatten sich bereits im Jahr 2008 verschiedene Mitarbeitende (unter anderem auch X, der vom Beschwerdeführer als Auskunftsperson bezeichnet wurde) an den Personaldienst der Direktion gewandt und sich über Führungsprobleme im Amt beklagt. Obwohl in der Folge ein externes Coaching durchgeführt worden war, konnte offenbar keine nachhaltige Verbesserung erzielt werden. Bei dieser Ausgangslage erscheint der Schluss des Direktionsvorstehers, der Beschwerdeführer weise erhebliche Führungsdefizite auf, nachvollziehbar. Nachdem der Beschwerdeführer erklärt hatte, die Anstellung nicht auflösen zu wollen, schlug der Direktionsvorsteher vor, eine externe Beratungsstelle das Verhältnis zwischen Generalsekretariat und Beschwerdeführer untersuchen zu lassen. Weiter sollte diese Beratungsstelle die Führungsleistungen des Beschwerdeführers überprüfen. Schliesslich sollte die Zielvereinbarung mit dem Beschwerdeführer in dem Sinne ergänzt werden, dass der Direktionsvorsteher vom Beschwerdeführer eine konstruktive und aktiv unterstützende Mitarbeit verlangte und der Beschwerdeführer eine mehrtägige Ausbildung im Bereich Führung/Moderation zu besuchen hatte; dies war dem Beschwerdeführer schon ein Jahr vorher empfohlen worden, er hatte indes keine solche

Ausbildung absolviert. Mit diesem Vorgehen ermöglichte der Direktionsvorsteher dem Beschwerdeführer ein weiteres Mal, sich um eine Verbesserung seines Führungsverhaltens und seiner Kommunikation mit den Mitarbeitenden zu bemühen, und zeigte zugleich einen klaren Willen, alles zu unternehmen, um den Konflikt mit dem Generalsekretariat zu entschärfen. Der Direktionsvorsteher ist damit seiner Fürsorgepflicht nachgekommen. Dass er nicht nur den Mobbingvorwürfen des Beschwerdeführers nachging, sondern gleichzeitig weitere Abklärungen betreffend den Beschwerdeführer vornahm, erscheint mit Blick auf das vom Beschwerdeführer kritisierte Ergebnis der Mitarbeiterbeurteilung sowie mit Blick auf die schriftliche Stellungnahme des Generalsekretärs folgerichtig. Aus den Akten und den im Frühling 2012 geführten Gesprächen ergeben sich denn auch klare Hinweise, dass es sich bei den vom Beschwerdeführer geschilderten Vorfällen um einen Arbeitskonflikt handelte, der vom Beschwerdeführer bzw. durch dessen mangelhaftes Führungsverhalten massgeblich (mit)verursacht worden war. Bei dieser Sachlage durfte der Direktionsvorsteher dem Beschwerdeführer zur Lösung dieses Konflikts auch eine Trennung im gegenseitigen Einvernehmen nahelegen, ohne damit seine Fürsorgepflicht zu verletzen.

3.4 Der Beschwerdeführer macht sodann geltend, Mitarbeitende des Beschwerdegegners hätten sich widerrechtlich verhalten, weil das Personaldossier des Beschwerdeführers nicht vollständig sei. Insbesondere fehlten eine Kopie eines Zwischenzeugnisses, der Assessmentbericht vom 9. Dezember 2005 sowie ein Bericht des früheren Direktionsvorstehers vom 15. November 2010. Weil es sich dabei ausschliesslich um Dokumente handle, die den Beschwerdeführer positiv darstellten, liege eine selektive Führung des Personaldossiers vor, was eine Persönlichkeitsverletzung darstelle. Bezüglich des Zwischenzeugnisses macht der Beschwerdegegner geltend, dieses habe der frühere Direktionsvorsteher dem Beschwerdeführer offenbar persönlich übergeben und dabei habe man vergessen, eine Kopie für das Personaldossier anzufertigen. Eine Kopie dieses Dokuments hätte zwar grundsätzlich ins Personaldossier abgelegt werden müssen. Dass dies unter den gegebenen Umständen nicht geschah, wiegt aber nicht derart schwer, dass dies eine Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers darstellte. Dies muss umso mehr gelten, als ein Zwischenzeugnis wohlwollend auszugestalten ist und damit naturgemäss nur beschränkt ein Gegengewicht zu negativen Mitarbeiterbeurteilungen darstellen kann. Es ist zudem nicht ersichtlich, inwiefern dies eine unzulässige Datenbearbeitung darstellen sollte. Nach § 21 Abs. 2 lit. c der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVPG, LS 177.111) gehören unter anderem Akten, die im Rahmen des Anstellungsverhältnisses angelegt werden, zu den Personalakten. Allerdings sind Personalakten, die weder für die Aufgabe der betreffenden Dienststelle noch zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses oder zur Erstellung eines Zeugnisses geeignet und notwendig sind, nach § 28 Abs. 1 Satz 2 VVPG zu vernichten. Das Ergebnis eines Assessments, welches vor der Anstellung durchgeführt worden ist, hat mit dem nachmaligen Arbeitsverhältnis keinen unmittelbaren Zusammenhang; namentlich dient es nicht zur Erstellung eines Arbeitszeugnisses und ist es auch zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses nicht notwendig. Entsprechend ist nicht zu beanstanden, wenn der Assessmentbericht gestützt auf § 28 Abs. 1 Satz 2 VVPG vernichtet wurde. Beim Bericht vom 15. November 2010 handelt es sich schliesslich um ein an die Geschäftsprüfungskommission gerichtetes Schreiben, welches sich zwar mit dem Amt befasst, mit dem Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers aber keinen direkten Zusammenhang hat und deshalb auch nicht in dessen Personaldossier abzulegen war.

3.5 Demnach waren die Handlungen des Direktionsvorstehers bzw. der für das Personaldossier

verantwortlichen Mitarbeitenden des Beschwerdegegners nicht widerrechtlich. Weil das Haftungsbegehren des Beschwerdeführers schon aus diesem Grund scheitern muss, kann offenbleiben, ob die weiteren Voraussetzungen erfüllt sind. Der Regierungsrat hat das Staatshaftungsbegehren des Beschwerdeführers demnach zu Recht abgelehnt. Die Beschwerde ist somit abzuweisen.

#### **E. 4.1**

Weil die Streitigkeit einen Streitwert von Fr. 30'000.- aufweist, sind die Gerichtsgebühren auf die Gerichtskasse zu nehmen (§ 65a Abs. 3 Satz 1 VRG).

#### **E. 4.2**

Ausgangsgemäss kann der Beschwerdeführer keine Parteientschädigung erhalten (§ 17 Abs. 2 VRG). Der Beschwerdegegner ersucht ebenfalls um eine Parteientschädigung. Dem Gemeinwesen steht in der Regel keine Parteientschädigung zu, weil das Erheben und Beantworten von Rechtsmitteln zu den angestammten amtlichen Aufgaben gehört und die Behörden gegenüber den Privaten meist einen Wissensvorsprung aufweisen (RB 2008 Nr. 18 E. 2.3.1 Abs. 2; Alfred Kölz/Jürg Bosshart/Martin Röhl, Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 2. A., Zürich 1999, § 17 N. 19 f.). In diesem Sinn ist auch dem Beschwerdegegner keine Parteientschädigung zuzusprechen.

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