

# ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00161 vom 30. April 2020

ZH Verwaltungsgericht, 2020-04-30, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_verwaltungsgericht\\_\\_VB.2022.00161](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__VB.2022.00161)

FR: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00161 du 30 avril 2020

IT: ZH\_VERWALTUNGSGERICHT VB.2022.00161 del 30 aprile 2020

## Regeste

Schadenersatzforderung | [Der Beschwerdeführer arbeitete ab dem Jahr 2016 an der Universität Zürich. Nachdem er Ende 2018 in den Medien für sein Verhalten im Zusammenhang mit der Entwicklung eines schädlichen Implantats kritisiert wurde, stellte die Universität ihn nicht wie von seiner Vorgesetzten zuvor vorgeschlagen als deren Nachfolger an. Der Beschwerdeführer beantragt Schadenersatz aus Vertrauensschutz.] Eine Stelleninhaberin kann nicht allein über ihre Nachfolge bestimmen. Anstellungen an der Universität müssen von der zuständigen Stelle verfügt werden, um rechtswirksam zu sein. Es liegt keine vorbehaltlose Zusicherung der zuständigen Behörde vor, auf die der Beschwerdeführer in guten Treuen vertrauen durfte (E. 3.4 f.). Da der Sachverhalt sich durch die negative Medienberichterstattung wesentlich änderte, wäre die Universität an eine allfällige Zusicherung ohnehin nicht mehr gebunden gewesen (E. 3.6). Abweisung.

## Erwägungen

### E. 4

Abteilung VB.2022.00161 Urteil der 4. Kammer vom 12. Januar 2023 Mitwirkend: Verwaltungsrichter Reto Häggi Furrer (Vorsitz), Verwaltungsrichterin Tamara Nüssle, Verwaltungsrichter Martin Bertschi, Gerichtsschreiberin Selina Sigerist. In Sachen A, vertreten durch RA B, Beschwerdeführer, gegen Universität Zürich, vertreten durch den Rechtsdienst der Universität Zürich, Beschwerdegegnerin, betreffend Schadenersatzforderung, hat sich ergeben: I. A. A, geboren 1958, war ab dem 1. Oktober 2016 in der Abteilung C der Universität Zürich als wissenschaftlicher Mitarbeiter angestellt. Sein Arbeitspensum betrug zu Beginn 10 % und ab dem 1. Januar 2018 20 %. Am 21. August 2020 vereinbarten A und die Universität die Aufhebung des Anstellungsverhältnisses per 30. November 2020. B. Im Jahr 2016 schlug D, die damalige Leiterin der Abteilung C, dem Rektor der Universität im Hinblick auf ihren Altersrücktritt A als ihren Nachfolger für die Dauer von fünf Jahren vor. Dieser solle per Anfang 2019 interimsmässig ihre Nachfolge als Leiter der Abteilung C im Rahmen einer Anstellung im Umfang von A 50 % antreten. In der Folge bezeichnete D A in ihrer externen Korrespondenz mehrfach als ihren (designierten) Nachfolger. Ab Ende November 2018 erschienen diverse Medienberichte im Zusammenhang mit dem sogenannten Implantate-Skandal; in einigen wurde A namentlich genannt. In der Folge sah die Universität davon ab, das Pensum von A auf 50 % zu erhöhen und ihm die Leitung der Abteilung C zu übertragen. C. Mit Schreiben vom 12. Oktober 2020, vom 18. Januar 2021 bzw. vom 22. März 2021 ersuchte A die Universität sinngemäss um Schadenersatz in der Höhe von Fr. 750'000.- zuzüglich Zins aufgrund der Nichtanstellung als Leiter der Abteilung C. Die Universität wies das Schadenersatzbegehren mit Verfügung vom

30. April 2021 ab. II. Dagegen rekurrierte A am 2. Juni 2021 an die Rekurskommission der Zürcher Hochschulen. Diese wies den Rekurs mit Beschluss vom 3. Februar 2022 ab. III. Am 17. März 2022 erhob A Beschwerde beim Verwaltungsgericht. Er beantragte, unter Entschädigungsfolge sei der Rekursentscheid aufzuheben und die Sache an die Vorinstanz zurückzuweisen, eventualiter sei die Universität zu verpflichten, ihm einen Betrag von Fr. 750'000.- zuzüglich Zins zu bezahlen. Die Rekurskommission schloss am 4. April 2022 auf Abweisung der Beschwerde. Die Universität beantragte mit Beschwerdeantwort vom 6. Mai 2022 die Abweisung der Beschwerde unter Entschädigungsfolge. A hielt mit Replik vom 2. Juni 2022 an seinen Anträgen fest. Mit Duplik vom 5. Juli 2022 hielt die Universität ebenfalls an ihren Anträgen fest. Mit Schreiben vom 4. August 2022 verzichtete A auf eine weitere Stellungnahme. Die Kammer erwägt:

1. 1.1 Das Verwaltungsgericht ist für Beschwerden gegen Entscheide der Rekurskommission der Zürcher Hochschulen betreffend das Anstellungsverhältnis zuständig (§§ 41 ff. des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 [VRG, LS 175.2]; vgl. § 46 Abs. 5 des Universitätsgesetzes vom 15. März 1998 [UniG, LS 415.11]).

1.2 Über Schadenersatzansprüche Dritter gegen eine selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt des Kantons entscheiden nach § 19 Abs. 1 lit. a in Verbindung mit § 2 Abs. 1 des Haftungsgesetzes vom 14. September 1969 (Haftungsg, LS 170.1) in der Regel die Zivilgerichte. Davon ausgenommen sind Ansprüche zwischen einer öffentlich-rechtlichen Anstalt und deren Angestellten; über solche Ansprüche erlässt die Anstellungsbehörde eine Verfügung, welche nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes angefochten werden kann (§ 19 Abs. 3 Haftungsg). Entsprechend sind Ansprüche, die im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen, im Verwaltungsrechtspflegeverfahren zu beurteilen (VGr, 3. Dezember 2020, VB.2020.00275, E. 7.2.2; Tobias Jaag/ Markus Rüssli, Staats- und Verwaltungsrecht des Kantons Zürich, 5. A., Zürich/Basel/Genf 2019, N. 3145). Der Beschwerdeführer war vom 1. Oktober 2016 bis zum 30. November 2020 bei der Beschwerdegegnerin angestellt. Strittig ist, ob die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer Schadenersatz zu bezahlen hat, da sie sein Pensum nicht per Anfang 2019 auf 50 % erhöht und ihn nicht zum Leiter der Abteilung C befördert hat. Dabei leitet der Beschwerdeführer den von ihm geltend gemachten Anspruch auf Schadenersatz nicht nur aus dem Grundsatz des Vertrauensschutzes, sondern auch aus einer Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Beschwerdegegnerin ab. Der vom Beschwerdeführer geforderte Betrag von Fr. 750'000.- zuzüglich Zins steht folglich im Zusammenhang mit seinem Anstellungsverhältnis bei der Beschwerdegegnerin und ist im Verwaltungsrechtspflegeverfahren zu beurteilen.

1.3 Die weiteren Prozessvoraussetzungen sind ebenfalls erfüllt, weshalb auf die Beschwerde einzutreten ist.

2. Die Beschwerdegegnerin beantragt die Befragung von D, E und F als Auskunftspersonen und den Beizug der Akten des Rekursverfahrens betreffend das Arbeitszeugnis. Auch der Beschwerdeführer ersucht – wie bereits vor der Vorinstanz – um Anhörung von D, E und F als Auskunftspersonen. Nach Art. 29 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) haben die Parteien Anspruch auf rechtliches Gehör. Dazu gehört, dass die Behörde alle erheblichen und rechtzeitigen Vorbringen der Parteien würdigt und die ihr angebotenen Beweise abnimmt, wenn diese zur Abklärung des rechtserheblichen Sachverhalts tauglich erscheinen (vgl. in diesem Zusammenhang den in § 7 Abs. 1 VRG verankerten Untersuchungsgrundsatz und hierzu Kaspar Plüss in: Alain Griffel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich [VRG], 3. A., Zürich etc. 2014 [Kommentar VRG], § 7 N. 10). Sie kann auf die Abnahme von Beweisen

verzichten, wenn sie aufgrund der bereits vorliegenden Akten ihre Überzeugung gebildet hat und ohne Willkür annehmen darf, ihre Beurteilung werde auch durch weitere Beweiserhebungen nicht mehr geändert (antizipierte Beweismündigkeit; vgl. BGE 134 I 140 E. 5.3, 131 I 153 E. 3, 130 II 425 E. 2.1 mit Hinweisen; BGr, 25. Januar 2013, 2C\_900/2012, E. 2.2 – 7. Dezember 2012, 2C\_1171/2012, E. 3 – 1. September 2011, 2C\_81/2011, E. 3.6; ferner Plüss, § 7 N. 19; Marco Donatsch, Kommentar VRG, § 60 N. 11). Die wesentlichen Akten des Rekursverfahrens betreffend das Arbeitszeugnis sind im Personaldossier des Beschwerdeführers abgelegt, welches dem Gericht vorliegt. Dementsprechend erübrigt sich der Beizug dieser Akten. Wie nachfolgend zu zeigen sein wird, ergibt sich der entscheidungsrelevante Sachverhalt ohne Weiteres aus den vorliegenden Akten. Auf die beantragte Einvernahme verschiedener Personen als Auskunftspersonen durfte die Vorinstanz somit in antizipierter Würdigung der Beweise ohne Verletzung des rechtlichen Gehörs sowie des Untersuchungsgrundsatzes verzichten. Ebenso kann die beantragte Beweiserhebung im vorliegenden Beschwerdeverfahren unterbleiben.

3. 3.1 Der Beschwerdeführer macht geltend, ihm sei seitens der Beschwerdegegnerin zugesichert worden, die Nachfolge von D antreten und die Leitung der Abteilung C übernehmen zu können. Indem ihn die Beschwerdegegnerin in der Folge nicht als Leiter der Abteilung C angestellt habe, sei ihm ein Schaden erwachsen, der von der Beschwerdegegnerin zu ersetzen sei.

3.2 Jede Person hat nach Art. 9 BV Anspruch darauf, von staatlichen Organen nach Treu und Glauben behandelt zu werden (vgl. auch Art. 5 Abs. 3 BV). Daraus ergibt sich der Grundsatz des Vertrauensschutzes. Gemäss diesem ist eine Person, die berechtigterweise auf eine behördliche Auskunft vertraute und gestützt darauf nachteilige Dispositionen getroffen hat, die sie nicht mehr rückgängig machen kann, in ihrem Vertrauen in die Auskunft zu schützen (BGE 137 I 69 E. 2.5; BGr, 20. Mai 2021, 1C\_392/2020, E. 6.2, und 12. Juni 2018, 2C\_199/2017, E. 3.3; Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. A., Zürich/St. Gallen 2020, Rz. 624 ff.). Geschützt werden allerdings nur Personen, die sich gutgläubig auf die sich als fehlerhaft erweisende Auskunft oder Zusage verlassen, das heisst den Mangel nicht kennen oder diesen auch bei Anwendung der gebotenen Sorgfalt nicht hätten erkennen können (Häfelin/Müller/Uhlmann, Rz. 656; Beatrice Weber-Dürler, Vertrauensschutz im öffentlichen Recht, Basel/Frankfurt a. M. 1983, S. 211 f.). Damit ein Anspruch aus dem Grundsatz auf Vertrauensschutz bejaht werden kann, muss die Amtsstelle, welche die Vertrauensgrundlage schuf, dafür zuständig gewesen sein. Dabei genügt es, dass die bzw. der Private in guten Treuen annehmen durfte, die vertrauenerweckende Behörde bzw. Person sei zuständig. Soweit nicht eine besondere Regelung vorliegt, schliesst die Kompetenz zum Entscheid auch diejenige zur Zusicherung und Auskunft ein (Häfelin/Müller/Uhlmann, Rz. 676). Die Zusicherung muss ferner vorbehaltlos erteilt worden sein (Häfelin/Müller/Uhlmann, Rz. 682; vgl. auch VGr, 3. Juli 2019, VB.2018.00701, E. 4).

3.3 Gemäss § 5 Abs. 1 und 2 der Personalverordnung der Universität Zürich vom 29. September 2014 in der bis zum 31. Dezember 2020 geltenden Fassung (OS 70, 76) stellt die Universitätsleitung das Universitätspersonal an und ernennt die Vorsteherinnen und Vorsteher von Instituten, Kliniken sowie weiteren Organisationseinheiten. Die Universitätsleitung hat diverse Aufgaben im Bereich des Personalrechts an die Abteilung Personal delegiert (§ 18 des Organisationsreglements der Universitätsleitung vom 26. Juni 2018 bzw. § 27 des Organisationsreglements der Universitätsleitung vom 2. Juni 2020). Ferner obliegt die Auswahl und Führung des Institutspersonals nach § 82 Abs. 3 Ziff. 1 der Universitätsordnung vom 4. Dezember 1998

(LS 415.111) den Instituten. In welchem Verhältnis diese Bestimmungen zueinanderstehen, ist nicht ohne Weiteres klar, kann aber – wie sich sogleich zeigt – offenbleiben. 3.4 Der Beschwerdeführer macht geltend, D habe ihm eine Anstellung als Leiter der Abteilung C zugesichert. Die Abteilung C ist eine Abteilung des Instituts G. D war zu keinem Zeitpunkt Mitglied der Universitätsleitung. Auch war sie weder die Leiterin noch sonst eine Vertreterin des Instituts G. Ihr kam folglich nicht die Kompetenz zu, die Leiterin bzw. den Leiter der Abteilung C auszuwählen und anzustellen. D brachte gegenüber dem Beschwerdeführer zudem mehrfach zum Ausdruck, dass nicht sie bzw. nicht sie alleine darüber entscheiden könne, wer die Leitung der Abteilung C übernehme. Namentlich liess sie dem Beschwerdeführer ihr Schreiben vom 8. August 2016 an den Rektor zukommen, mit welchem sie diesem den Beschwerdeführer als interimistischen Leiter der Abteilung C vorschlug ("mein Vorschlag"). Das Schreiben endete mit der Bitte von D um wohlwollende Prüfung und – bei Einverständnis – schriftliche Bestätigung. Dass die Universitätsleitung diesen Vorschlag in der Folge bestätigt habe, wird vom Beschwerdeführer nicht geltend gemacht. Das E-Mail vom 10. August 2016, mit welchem der damalige Prorektor Medizin und Naturwissenschaften das Schreiben beantwortete, stellt keine solche Bestätigung dar. Dieses bringt vielmehr deutlich zum Ausdruck, dass der Entscheid über die vorgeschlagenen Massnahmen nicht in der Kompetenz von D liegt und noch nicht gefällt wurde. D leitete das E-Mail des Prorektors Medizin und Naturwissenschaften dem Beschwerdeführer mit dem Kommentar "das ist ja schon mal gut..." weiter. Damit brachte sie wiederum zum Ausdruck, dass die Übernahme der Leitung der Abteilung C durch den Beschwerdeführer noch nicht feststehe und weitere Stellen innerhalb der Universität darüber zu entscheiden hätten. Daher durfte der Beschwerdeführer, auch wenn D bis Mitte 2018 Dekanin der Fakultät H war, nicht in guten Treuen davon ausgehen, dass sie für die Auswahl bzw. die Anstellung der Leiterin oder des Leiters der Abteilung C (allein) zuständig sei. Dass Stelleninhaberinnen und -inhaber nicht über ihre eigene Nachfolge befinden können, sondern dieser Entscheid in der Zuständigkeit einer vorgesetzten Stelle liegt, ist offenkundig. Dem Beschwerdeführer musste zudem bewusst sein, dass eine Anstellung als Leiter der Abteilung C stets von der zuständigen Stelle verfügt werden muss, um rechtswirksam zu sein. Die Notwendigkeit der Verfügung der Anstellung durch die Universitätsleitung bzw. die Abteilung Personal bringt denn auch zum Ausdruck, dass eine weitere Stelle die Anstellung prüfen kann und diese zuvor noch nicht definitiv ist. Dies gilt auch dann, wenn die noch ausstehende Verfügung "reine Formsache" ist, wie dies der Beschwerdeführer geltend macht (vgl. ZBl 100/1999, S. 637 ff., E. 6.c). Nach dem Gesagten war für den Beschwerdeführer klar erkennbar, dass der Entscheid, ihn als Leiter der Abteilung C anzustellen, nicht von D (alleine) gefällt werden konnte. In allen ihren Äusserungen kann daher keine Grundlage für ein schutzwürdiges Vertrauen im Sinn von Art. 9 BV gesehen werden. 3.5 Eine vertrauensbegründende Auskunft seitens E, Leiter des Instituts G, liegt ebenfalls nicht vor. Das vom Beschwerdeführer eingereichte E-Mail von E datiert vom 24. Januar 2020. Darin kann folglich keine Vertrauensgrundlage im Hinblick auf seine Anstellung ab dem Jahr 2019 gesehen werden. Der unfertige Entwurf eines nicht den Beschwerdeführer betreffenden Stellenantrags stellt ebenfalls keine genügende Vertrauensgrundlage dar, da es an der erforderlichen Vorbehaltlosigkeit fehlt und es sich dabei nicht um eine Willensäusserung gegenüber dem Beschwerdeführer handelt. 3.6 3.6.1 Die Beschwerdegegnerin führte in ihrem Entscheid vom 30. April 2021 aus, ein Funktionswechsel des Beschwerdeführers zum Leiter der Abteilung C sei für sie aufgrund der Medienberichterstattung nicht mehr in Frage gekommen. In der Presse seien der

wissenschaftliche Leumund und das ethische Verhalten des Beschwerdeführers in Frage gestellt worden. Als Leiter der Abteilung C hätten die Repräsentation der Abteilung C nach aussen sowie das Akquirieren von Forschungsgeldern zu den Aufgaben des Beschwerdeführers gezählt. Diese Aufgaben seien nicht mit der erwähnten negativen Medienberichterstattung vereinbar. Die Beschwerdegegnerin gab weiter an, das Reputationsrisiko im Fall einer Ernennung des Beschwerdeführers als Leiter der Abteilung C als erheblich erachtet zu haben. 3.6.2 Auskünfte können nur in Bezug auf den Sachverhalt, wie er der Behörde zur Kenntnis gebracht wird, eine Vertrauensgrundlage begründen. Ändert sich die tatsächliche Situation, so hat die Behörde den neuen Sachverhalt zu beurteilen und ist an ihre früheren Aussagen nicht mehr gebunden (René Wiederkehr /Paul Richli, Praxis des allgemeinen Verwaltungsrechts, Bd. I, Bern 2012, Rz. 2082 mit Hinweisen; Pierre Tschannen/Markus Müller/Markus Kern, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. A., Bern 2022, N. 489; Häfelin/Müller/Uhlmann, N. 695). 3.6.3 Ende November 2018 erschienen mehrere Medienberichte, die den Beschwerdeführer namentlich erwähnten. In den Medienberichten wurde unter anderem darauf hingewiesen, dass der Beschwerdeführer Mitglied des wissenschaftlichen Beraterstabs eines Unternehmens gewesen sei, welches ein Implantat entwickelt habe, das zu Schädigungen bei Patientinnen und Patienten geführt habe. Dem Beschwerdeführer wurde in diesem Zusammenhang insbesondere vorgeworfen, sich trotz negativer Ergebnisse bei Versuchen mit Affen nicht gegen das Einsetzen des Implantats bei Menschen ausgesprochen zu haben. Gemäss der Angabe in einem Prospekt habe der Beschwerdeführer mit dem besagten Unternehmen einen Vertrag über Aktien-Optionen abgeschlossen, was darauf hindeute, dass der Beschwerdeführer finanziell habe profitieren wollen. Der Beschwerdeführer äusserte sich kurz nach dem Erscheinen des ersten Zeitungsartikels im Fernsehen zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen, woraufhin er in den Medien wiederum kritisiert wurde. Gegen zwei der Ende November 2018 veröffentlichten Zeitungsartikel erhob der Beschwerdeführer später Beschwerde an den Schweizer Presserat. Der Presserat verneinte eine Verletzung von Ziff. 1 (Wahrheit), Ziff. 3 (Unterschlagen von Informationen) und Ziff. 7 (sachlich nicht gerechtfertigte Anschuldigungen) der Erklärung der Pflichten und Rechte der Journalistinnen und Journalisten und wies die Beschwerde ab. Angesichts der unbestrittenermassen erfolgten negativen Medienberichterstattung hätte die Anstellung des Beschwerdeführers als Leiter der Abteilung C per Anfang 2019 ein Reputationsrisiko für die Beschwerdegegnerin dargestellt. Zudem wirkte sich die Berichterstattung nachteilig auf die Eignung des Beschwerdeführers aus, die Aufgaben zu erfüllen, die der Leiterin bzw. dem Leiter der Abteilung C zukommen. Folglich lag ab Ende November 2018 ein wesentlich veränderter Sachverhalt vor. Selbst wenn die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer zuvor eine Anstellung als Leiter der Abteilung C zugesichert hätte, wäre sie aufgrund der Veränderung der tatsächlichen Umstände nicht mehr an diese Zusicherung gebunden gewesen. 3.7 Nach dem Gesagten liegt keine vertrauensbegründende Zusicherung seitens der Beschwerdegegnerin vor und dem Beschwerdeführer kommt kein Anspruch auf Vertrauensschutz zu. Um einen Anspruch auf Schadenersatz bejahen zu können, würde zudem vorausgesetzt, dass gestützt auf die Vertrauensgrundlage Dispositionen getroffen wurden, die adäquat kausal zum begründeten Vertrauen sind und nicht ohne Nachteil wieder rückgängig gemacht werden können. Ob diese Voraussetzungen vorliegend erfüllt sind, kann offenbleiben.

#### **E. 4.1**

Die vom Beschwerdeführer geltend gemachte unrichtige bzw. unvollständige Erstellung des Sachverhalts ist nicht ersichtlich. Die Frage, ob die Universitätsleitung oder das Institut G gestützt auf die Personalverordnung der Universität Zürich, das Organisationsreglement der Universitätsleitung und die Universitätsordnung für die Auswahl bzw. Anstellung des Leiters der Abteilung C zuständig sind, ist eine Rechts- und nicht eine Tatsachenfrage. Ferner sicherte E, der Leiter des Instituts G, dem Beschwerdeführer – wie dargelegt – nie vorbehaltlos eine Anstellung als Leiter der Abteilung C zu. Da keine der zwei möglicherweise zuständigen Stellen eine vorbehaltlose Zusicherung ausgesprochen hat, muss die Frage der Zuständigkeit nicht abschliessend geklärt werden.

#### **E. 4.2**

Der Beschwerdeführer rügt sinngemäss eine Verletzung seines Anspruchs auf rechtliches Gehör, da er sich zu seiner Nichtanstellung bzw. der Anstellung einer anderen Person als Leiterin bzw. Leiter der Abteilung C nicht vorgängig habe äussern können. Es besteht kein Anspruch von Stellenbewerbenden auf eine bestimmte Stelle. Selbst wenn sie sämtliche Voraussetzungen für eine Stelle erfüllen, bleibt der Entscheid über die Stellenbesetzung im Ermessen der Anstellungsbehörde (VGr, 3. Dezember 2020, VB.2020.00275, E. 5.2). Auch dem Beschwerdeführer kommt bzw. kam zu keinem Zeitpunkt ein Anspruch auf Anstellung als Leiter der Abteilung C zu. Er bewarb sich nicht auf die besagte Stelle und er macht keine Verletzung des Gleichstellungsgesetzes vom 24. März 1995 (GlG, SR 151.1) geltend. Die Beschwerdegegnerin war entsprechend auch nicht verpflichtet, die Nichtanstellung des Beschwerdeführers förmlich zu verfügen und ihm vorgängig Gelegenheit zur Stellungnahme einzuräumen (vgl. VGr, 3. Dezember 2020, VB.2020.00275, E. 5.2 mit Hinweisen). Indem die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer vor der Besetzung der Stelle mit einer anderen Person nicht anhörte, verletzte sie weder das rechtliche Gehör noch die Fürsorgepflicht.

#### **E. 5**

Gegenstand des vorliegenden Verfahrens sind lediglich allfällige Ansprüche im Zusammenhang mit der Nichtanstellung als Leiter der Abteilung C. Wie dargelegt, enttäuschte die Beschwerdegegnerin kein berechtigtes Vertrauen des Beschwerdeführers. Dem Beschwerdeführer kommt bzw. kam auch sonst kein Anspruch auf Anstellung als Leiter der Abteilung C zu, der von der Beschwerdegegnerin verletzt worden wäre. Bezogen auf die Nichtanstellung des Beschwerdeführers ist kein Verhalten der Beschwerdegegnerin ersichtlich, welches eine Verletzung der Fürsorgepflicht darstellen könnte. Die vom Beschwerdeführer geltend gemachte Verletzung der Fürsorgepflicht ist daher zu verneinen.

#### **E. 6**

Die Beschwerde ist abzuweisen.

#### **E. 7.1**

Da der Streitwert mehr als Fr. 30'000.- beträgt, ist das Verfahren kostenpflichtig (§ 65a Abs. 3 e contrario VRG). Ausgangsgemäss sind die Gerichtskosten dem Beschwerdeführer aufzuerlegen und ist diesem keine Parteientschädigung zuzusprechen (§ 65a Abs. 2 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 1 sowie § 17 Abs. 2 VRG).

#### **E. 7.2**

Der in ihrem amtlichen Wirkungsbereich tätig gewordenen Beschwerdegegnerin steht ebenfalls keine Parteientschädigung zu (vgl. die Beschwerdegegnerin betreffend etwa VGr,

30. April 2020, VB.2019.00764, E. 9.2).

**E. 8**

Weil der Streitwert Fr. 15'000.- übersteigt, ist als Rechtsmittel die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nach Art. 82 ff. des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (BGG, SR 173.110) gegeben (Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG).

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