

100.2023.251U
HAT/FRM/SRE

Verwaltungsgericht des Kantons Bern
Verwaltungsrechtliche Abteilung

Urteil vom 17. Dezember 2024

Verwaltungsrichter Daum, Abteilungspräsident
Verwaltungsrichter Häberli
Gerichtsschreiberin Fritschi

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt ...
Beschwerdeführer

gegen

Kanton Bern
handelnd durch die Sicherheitsdirektion, Kramgasse 20, 3011 Bern
Beschwerdegegner

betreffend Staatshaftung; Schadenersatz wegen absichtlicher Täuschung
(Verfügung der Sicherheitsdirektion des Kantons Bern vom 1. September
2023; 2022.SIDGS.844)



Prozessgeschichte:

A.

Am 28. Dezember 2021 bewarb sich A. _____ als Fachstellenleiter HR Controlling 100 % bei der B. _____ (...). Nach drei Bewerbungsgesprächen unterschrieb er am 7. März 2022 einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag für die Stelle eines wissenschaftlichen Mitarbeiters (höherer Sachbearbeiter, Fachrichtung Controlling) 100 % bei der B. _____, welche er am 1. Juni 2022 antrat. Mit Schreiben vom 14. Juni 2022 kündigte A. _____ das Arbeitsverhältnis auf den 21. Juni 2022.

B.

Am 2. Dezember 2022 machte A. _____ gegenüber der B. _____ nachträglich die Unverbindlichkeit seines Arbeitsvertrags wegen Willensmängeln geltend und forderte Schadenersatz. Nach gewissen Abklärungen nahm die B. _____ dieses Schreiben als Staatshaftungsbegehren entgegen und leitete es zuständigkeitshalber an die Sicherheitsdirektion des Kantons Bern (SID) weiter, welche es mit Verfügung vom 1. September 2023 abwies.

C.

Hiergegen hat A. _____ am 22. September 2023 Verwaltungsgerichtsbeschwerde erhoben und beantragt, die angefochtene Verfügung sei aufzuheben und der Kanton Bern sei zu verurteilen, ihm für den Zeitraum von Juni 2022 bis November 2023 Schadenersatz von Fr. 93'954.16 zuzüglich Zins zu 5 % seit 1. März 2023 (mittlerer Verfall) zu bezahlen.

Die SID hat mit Beschwerdeantwort vom 19. Oktober 2023 namens des Kantons Bern die Abweisung der Beschwerde beantragt.

Mit Eingabe vom 16. Februar 2024 hat A. _____ seine Schadenersatzforderung erhöht und Unterlagen eingereicht: Er beantragt nunmehr für den

Zeitraum von Juni 2022 bis Februar 2024 einen Betrag von Fr. 113'082.57 zuzüglich Zins zu 5 % seit 15. März 2023 (mittlerer Verfall). Der Kanton Bern hat sich nicht mehr vernehmen lassen.

Erwägungen:

1.

1.1 Das Verwaltungsgericht ist zur Beurteilung der Beschwerde als letzte kantonale Instanz gemäss Art. 74 Abs. 1 i.V.m. Art. 76 und 77 des Gesetzes vom 23. Mai 1989 über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zuständig (vgl. auch Art. 104 Abs. 3 des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG; BSG 153.01]). Der Beschwerdeführer hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch die angefochtene Verfügung besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung (Art. 79 Abs. 1 VRPG). Die Bestimmungen über Form und Frist sind eingehalten (Art. 81 Abs. 1 i.V.m. Art. 32 VRPG). Auf die Beschwerde ist einzutreten.

1.2 Mit Eingabe vom 16. Februar 2024 hat der Beschwerdeführer die Schadenersatzforderung im Vergleich zum Begehren in der Beschwerdeschrift erhöht. Er beruft sich dabei auf den gleichen Lebenssachverhalt wie mit seinem ursprünglichen Begehren, womit die Erhöhung des Schadenersatzbegehrens aufgrund von Art. 26 VRPG i.V.m. Art. 227 Abs. 1 der Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008 (Zivilprozessordnung, ZPO; SR 272) prozessual zulässig ist (vgl. auch Michel Daum, in Herzog/Daum [Hrsg.], Kommentar zum bernischen VRPG, 2. Aufl. 2020, Art. 26 N. 17).

1.3 Das Verwaltungsgericht überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen hin (Art. 80 Bst. a und b VRPG).

2.

Dem Haftungsbegehren liegt folgender unbestrittener Sachverhalt zugrunde:

2.1 Der Beschwerdeführer bewarb sich am 28. Dezember 2021 auf die von der B._____ ausgeschriebene Stelle als «Fachstellenleiter HR Controlling 80-100 %» (vgl. Beilagen 2 und 3 zum Staatshaftungsgesuch vom 2.12.2022 [act. 3A1]). In der Folge fanden mit ihm drei Bewerbungsgespräche statt; das letzte Anfang Februar 2022 (vgl. Beilage 5 zum Staatshaftungsgesuch vom 2.12.2022 [act. 3A1]). Zum Abschluss dieses Bewerbungsprozesses kündigte der Beschwerdeführer Ende Februar seine bisherige, langjährige Arbeitsstelle (ebenfalls beim Kanton Bern) auf den 31. Mai 2022 (vgl. Beilage 7 zum Staatshaftungsgesuch vom 2.12.2022 [act. 3A1]); zu diesem Zeitpunkt fehlten ihm noch rund vier Jahre bis zur ordentlichen Pensionierung. Am 7. März 2022 unterschrieb er dann einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag, allerdings für eine andere Stelle als die ausgeschriebene: Er wurde von der B._____ als wissenschaftlicher Mitarbeiter (höherer Sachbearbeiter, Fachrichtung Controlling) mit einem Beschäftigungsgrad von 100 % angestellt und in die Gehaltsklasse 20 mit Gehaltsstufe 80 eingereiht (vgl. Dokument 3 der Personalakte des Beschwerdeführers als Beilage zur Stellungnahme der B._____ vom 3.2.2023 [nachfolgend: Personalakte; act. 3A2]). Diese Einreihung entsprach jener an seiner bisherigen Arbeitsstelle (vgl. Beilage 10 zum Staatshaftungsgesuch vom 2.12.2022 [act. 3A1]).

2.2 Am 1. Juni 2022 trat der Beschwerdeführer die Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der B._____ an. Am kurz darauf geführten Zielvereinbarungsgespräch teilte ihm der Fachstellenleiter HR Support mit, dass die Stelle des Fachstellenleiters HR Controlling, auf die sich der Beschwerdeführer ursprünglich beworben hatte, zwischenzeitlich intern besetzt worden sei (vgl. Beschwerde Ziff. III/10; Dokument 1 der Personalakte [act. 3A2]). Daraufhin kündigte der Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis noch während der Probezeit auf den 21. Juni 2022 (vgl. Beilage 8 zum Staatshaftungsgesuch vom 2.12.2022 [act. 3A1]). Die B._____ schrieb dann im Juli eine Stelle als «Mitarbeiter/in HR-Controlling 80-100 % (Junior)» aus (vgl. Beilage 9 zum Staatshaftungsgesuch vom 2.12.2022 [act. 3A1]).

2.3 Im Staatshaftungsbegehren vom 2. Dezember 2022 erklärte der Beschwerdeführer gegenüber der B._____ den bereits gekündigten Arbeitsvertrag nachträglich aufgrund einer Täuschung bzw. eines Irrtums für (einseitig) unverbindlich. Daraus leitete er einen Anspruch auf Schadenersatz ab in der Höhe der Differenz zwischen dem Lohn, den er in seiner vormaligen, langjährigen Anstellung erhielt, und den Taggeldern der Arbeitslosenkasse, wobei zudem die verfügbaren Warte- und Einstelltage sowie die Einbussen bei der Pensionskasse aufgrund des fehlenden Arbeitsgeberanteils zu berücksichtigen seien (vgl. Vorakten SID [act. 3A] pag. 3). Nach Rücksprache mit dem Personalamt des Kantons Bern leitete die B._____ das Staatshaftungsbegehren zuständigkeitshalber an die SID weiter (vgl. Vorakten SID [act. 3A] pag. 1 f.). Diese wies das Gesuch um Schadenersatz mit Verfügung vom 1. September 2023 ab. Vor Verwaltungsgericht hat der Beschwerdeführer den angeblich erlittenen Schaden «bis vorerst» am 29. Februar 2024 beziffert und den geltend gemachten Betrag erhöht (Eingabe vom 16.2.2024 [act. 6]).

3.

3.1 Der Kanton haftet für den Schaden, den die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügt haben (Art. 100 Abs. 1 PG; vgl. auch Art. 71 Abs. 1 der Verfassung des Kantons Bern [KV; BSG 101.1]). Für eine Haftung sind somit ein Schaden, eine widerrechtliche amtliche Handlung sowie ein Kausalzusammenhang zwischen der Handlung und dem Schaden erforderlich; diese Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein. Die geschädigte Person trägt gemäss der allgemeinen Beweislastregel von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB; SR 210) die Beweislast für die Haftungsvoraussetzungen (vgl. statt vieler BVR 2022 S. 433 E. 2.2.1 mit Hinweisen). Die Haftung des Kantons ist nicht auf ausservertragliche Sachverhalte beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf Schäden, die im Rahmen der Aushandlung oder Durchführung eines (öffentlich-rechtlichen) Vertrags entstanden sind (vgl. Jürg Wichtermann, Staatshaftungsrecht, in Müller/Feller [Hrsg.], Bernisches Verwaltungsrecht, 3. Aufl. 2021, S. 109 ff., S. 119 N. 23).

3.2 Der Beschwerdeführer macht geltend, im Hinblick auf den Abschluss seines öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags mit der B._____ absichtlich getäuscht worden zu sein und seine bisherige Arbeitsstelle nur wegen dieser Täuschung aufgegeben zu haben. Ihm sei im Rahmen des Bewerbungsprozesses die Stelle als Fachstellenleiter verbindlich zugesagt worden, obschon diese – wie sich später herausstellte – intern besetzt werden sollte. Letztlich sieht er in dieser angeblichen Täuschung eine widerrechtliche amtliche Handlung, die dem Kanton haftungsrechtlich zuzurechnen sei, auch wenn er sich in der Beschwerdeschrift hauptsächlich auf die Unverbindlichkeit des geschlossenen Arbeitsvertrags – also auf einen vertragsrechtlichen Willensmangel – beruft.

3.3 Soweit den Haftungsvorschriften des Personalgesetzes keine Regelung entnommen werden kann, kommen die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220) als ergänzendes kantonales Recht zur Anwendung (Art. 105 PG). So kennt das Personalgesetz selbst keine Bestimmungen zum Vertragsschluss, namentlich zu Vertragsverhandlungen, weshalb für entsprechende Fragen die Bestimmungen des Allgemeinen Teils des OR analog heranzuziehen sind (vgl. Tschannen/Müller/Kern, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5. Aufl. 2022, N. 995; Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. Aufl. 2020, N. 1342; für das öffentliche Dienstrecht des Bundes vgl. BGE 132 II 161 E. 3.1 mit Hinweisen).

3.4 Vertragsverhandlungen begründen unter den Parteien eine erhöhte Sorgfaltspflicht, woraus sich die allgemeine Verpflichtung zu einem Verhalten nach Treu und Glauben konkretisiert. Hierzu gehört insbesondere die Pflicht, den Verhandlungspartner bzw. die Verhandlungspartnerin in Bezug auf Tatsachen nicht zu täuschen, die erheblich sein können für dessen bzw. deren Entschluss, den Vertrag überhaupt oder mit den betreffenden Bedingungen abzuschliessen (vgl. Gauch/Schluép/Schmid/Emmenegger, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, Band I, 11. Aufl. 2020, N. 946 ff., insb. N. 948, auch zum Folgenden). Aus diesem Täuschungsverbot kann sich namentlich eine Aufklärungspflicht für (erhebliche) Tatsachen ergeben, welche die Gegenpartei «nicht kennt und nicht zu kennen verpflichtet ist», die aber ihren «Entscheid über den Vertragsabschluss oder dessen Bedingungen beeinflussen können» (BGE 125 III 86 E. 3c; vgl. auch

BGE 105 II 75 E. 2a; BGer 4A_285/2017 vom 3.4.2018, in SJ 2019 I S. 265 E. 6.1; für das öffentliche Recht vgl. Jost Gross, Schweizerisches Staatshaftungsrecht, 2. Aufl. 2001, S. 182). Das Verschweigen von Tatsachen ist dabei (nur) insoweit verpönt, als eine solche Aufklärungspflicht besteht. Wann dies der Fall ist, bestimmt sich auf Grund der Umstände im Einzelfall (vgl. BGE 132 II 161 E. 4.1 mit Hinweis). Im Grundsatz haben die Verhandlungsparteien ihre Interessen aber selber wahrzunehmen und dürfen sich nicht einfach auf deren Berücksichtigung durch den Verhandlungspartner bzw. die Verhandlungspartnerin verlassen (vgl. BGE 120 II 331 E. 5a; BGer 4A_339/2018 vom 29.1.2019, in mp 2019 S. 133 E. 1.6.3.1; Gauch/Schluep/Schmid/Emmenegger, a.a.O., N. 958 mit Hinweisen).

4.

4.1 Gemäss der Auffassung des Beschwerdeführers besteht die täuschende und widerrechtliche Amtshandlung der B._____ in der Kommunikation in Zusammenhang mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags als HR Controller. So habe er seine bisherige Arbeitsstelle nur deshalb gekündigt und die Stelle als HR Controller angenommen, weil die B._____ ihn durch ihr Verhalten habe glauben lassen, dass er zwar vorerst als Controller eingesetzt werde, aber – sobald eine Besetzung möglich sei – die Position des Fachstellenleiters erhalten werde. Er sei weiter im Glauben gelassen worden, er sei der einzige verbleibende Bewerber für die Stelle des Leiters, indem ihm insbesondere die internen Bewerbungen verschwiegen worden seien. – Die Vorinstanz hat eine Täuschung des Beschwerdeführers verneint, gebe es doch keine Hinweise darauf, dass diesem eine spätere Übertragung der Leitungsfunktion zugesichert worden sei.

4.2 Die mit dem Beschwerdeführer im Hinblick auf seine Anstellung geführten Gespräche sind nicht protokolliert worden (vgl. aber E. 4.3 hiernach zum Vorliegen eines «Fragebogens»). Seine eigenen Angaben zum Besprochenen und jene der jeweils teilnehmenden Chefin Human Resources weichen teilweise voneinander ab. Unterschiedlich sind insbesondere ihre Darstellungen, was Gegenstand des dritten Gesprächs bildete, das ohne den zuvor jeweils auch anwesenden Fachstellenleiter HR Support stattgefunden

hat. Die Chefin Human Resources führte im vorinstanzlichen Verfahren aus, die Abwesenheit des Fachstellenleiters HR Support sei krankheitsbedingt gewesen, wobei zum damaligen Zeitpunkt ungewiss gewesen sei, wie lange er ausfallen und welche Funktion er inskünftig ausüben werde. Bei diesen Gegebenheiten habe das dritte Gespräch bezweckt, den Beschwerdeführer darüber zu informieren, dass die Stelle des Fachstellenleiters HR Controlling aktuell nicht besetzt werden könne und es unklar sei, ob und wie es diesbezüglich überhaupt weitergehe. Angesichts dieser Unsicherheiten sei der Beschwerdeführer angefragt worden, ob und unter welchen Voraussetzungen er sich eine Anstellung als HR Controller vorstellen könnte. Der Beschwerdeführer habe signalisiert, dass er bereit sei, auf die Führungsaufgabe zu verzichten und die ansonsten sehr ähnliche Funktion eines Controllers zu übernehmen, wobei ihm aber die Einreihung in die Gehaltsklasse 20/80 wichtig sei. Um diese Gehaltsforderung rechtfertigen zu können, sei dem Beschwerdeführer zusätzlich eine «Leaderrolle im Teilprojekt Personal ERP» angeboten worden. Der Beschwerdeführer sei zuvor schon bei der Vorstellung der ausgeschriebenen Stelle darauf hingewiesen worden, dass der Führungsanteil bescheiden sei und der Leiter das gleiche Aufgabenpaket zu betreuen habe wie die ihm unterstellten Mitarbeitenden (vgl. Dokument 1 der Personalakte [act. 3A2]). – Der Beschwerdeführer bestreitet diese Darstellung der Chefin Human Resources, auf die die Vorinstanz in der angefochtenen Verfügung schwergewichtig abgestellt hat (vgl. E. 5.2). Er macht geltend, es sei nur eine einstweilige Anstellung als wissenschaftlicher Mitarbeiter zur Diskussion gestanden. Die Abwesenheit des Fachstellenleiters HR Support habe bloss die Einarbeitung in die ausgeschriebene Leitungsfunktion und nicht auch die Besetzung der Stelle verunmöglicht. Ihm sei keineswegs gleichgültig gewesen, ob er die Leitungsfunktion würde übernehmen können oder nicht. Vielmehr hätten gerade die zusätzlichen Aufgaben des Fachstellenleiters ihn dazu bewogen, einen Stellenwechsel noch kurz vor seiner ordentlichen Pensionierung vorzunehmen. So habe er im Kündigungsschreiben für seine bisherige Arbeitsstelle auch darauf hingewiesen, dass er eine Führungsposition übernehmen werde. Er habe die Anstellung als HR Controller als bloss «formelle Übergangslösung» angesehen und aufgrund der Informationen, die ihm die Ansprechpartner bzw. die Ansprechpartnerinnen bei der B._____ gegeben haben, auch so ansehen dürfen. Dies zeige gerade seine überraschte und enttäuschte Reaktion, als er von

der anderweitigen Besetzung der Stelle als Fachstellenleiter erfahren habe. Im Übrigen sei ihm bereits von Anfang an der Lohn als Fachstellenleiter bezahlt worden (vgl. Beschwerde Ziff. III/24 ff.).

4.3 Mit der Vorinstanz ist festzuhalten, dass diese Sachverhaltsdarstellung des Beschwerdeführers in den Akten keine Stütze findet: Der Beschwerdeführer unterschrieb am 7. März 2022 einen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag für die Funktion eines wissenschaftlichen Mitarbeiters (höherer Sachbearbeiter, Fachrichtung Controlling), somit unbestrittenermassen für eine andere Funktion als diejenige des Fachstellenleiters HR Controlling. Dass der Fachstellenleiter HR Support seinerzeit krankheitsbedingt auf unbestimmte Zeit ausgefallen ist, wurde ihm spätestens anlässlich eines Telefonats mit der B._____ im Februar 2022 mitgeteilt (vgl. Beschwerde Ziff. III/25; Dokument 1 der Personalakte [act. 3A2]). Der geschlossene Vertrag enthält weder eine Befristung oder eine Bedingung noch andere Anhaltspunkte, dass die Beschäftigung als HR Controller eine blosser Übergangslösung bis zur Rückkehr des Fachstellenleiters HR Support darstellen sollte (vgl. Dokument 3 der Personalakte [act. 3A2]). Es sind zudem weder irgendwelche Rückfragen des Beschwerdeführers zum Verhältnis zwischen der ausgeschriebenen und der angetretenen Stelle aktenkundig noch finden sich Hinweise auf eine Zusicherung der B._____, dass der Beschwerdeführer künftig die Funktion des Fachstellenleiters bekleiden sollte, insbesondere nach der Rückkehr des Fachstellenleiters HR Support. Schliesslich stützt der «Fragebogen Stellenbesetzung FBL Controlling, A._____, 18.2.2022», der zur Vorbereitung des dritten Bewerbungsgesprächs mit dem Beschwerdeführer diente, die Darstellung der Chefin Human Resources. Im Zusammenhang mit dem Ausfall des Fachstellenleiters HR Support ist dort vermerkt, dass die «Position [...] aktuell nicht so wie ausgeschrieben» besetzt, sondern der Entscheid auf später vertagt werde. Weiter ist die Frage aufgenommen, unter welchen Bedingungen sich der Beschwerdeführer auch eine (blosse) Mitarbeiterposition vorstellen könne. Auf dem betreffenden Dokument sind verschiedene handschriftliche Notizen angebracht worden, welche darauf schliessen lassen, dass die erwähnten Aspekte tatsächlich angesprochen wurden (vgl. Dokument 2 der Personalakte [act. 3A2]). Das Fehlen solcher Notizen beim Vermerk, dass die Position nicht wie ausgeschrieben besetzt werde, lässt – entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers –

nicht auf das Gegenteil schliessen, zumal es sich hier primär um eine Information der Arbeitgeberin (B._____) für den Beschwerdeführer handelte. Hinweise dafür, dass das Dokument im Nachhinein im Hinblick auf das Staatshaftungsverfahren erstellt worden wäre, wie es der Beschwerdeführer impliziert (vgl. Beschwerde Ziff. III/42), sind keine ersichtlich.

4.4 Nach dem Gesagten ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer am 7. März 2022 seinen Arbeitsvertrag vorbehaltlos und im Bewusstsein, dass es sich um eine andere Stelle als die des Fachstellenleiters handelte, unterschrieben hat. Der objektiv beweisbelastete Beschwerdeführer vermag nicht darzutun, dass die B._____ ein widerrechtliches und täuschendes Verhalten zeigte, das ihn zum Abschluss dieses Arbeitsvertrags bzw. zur Kündigung seiner damaligen Stelle veranlasst hätte (zur Beweislast vgl. vorne E. 3.1). Insbesondere ist keine täuschende Handlung in Form einer Zusicherung der Stelle als Fachstellenleiter erkennbar. Hierfür sprechen nicht nur die geschilderten Umstände des Vertragsschlusses, sondern auch das Kündigungsschreiben des Beschwerdeführers vom 14. Juni 2022, das keinerlei Hinweise darauf enthält, dass dieser sich übergangen oder getäuscht gefühlt hätte (vgl. Dokument 6 der Personalakte [act. 3A2]). Vielmehr begründete er die sehr frühe Kündigung damit, dass seine Aufgaben als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Team HR Controlling «vorwiegend mit Excel» nicht seinen Vorstellungen entsprechen würden. Ausserdem drückte er der «B._____ -Familie» seinen grossen Dank aus.

4.5 Die weiteren Vorbringen des Beschwerdeführers führen zu keinem anderen Schluss:

4.5.1 Zwar wurde dieser gemessen an seiner Funktion tatsächlich in eine hohe Gehaltsklasse eingereiht. Der betreffende Umstand lässt aber nicht darauf schliessen, dass ihm eine andere als die vertraglich vereinbarte Stelle zugesichert oder in Aussicht gestellt worden wäre. Vielmehr scheint die B._____ damit der Forderung des Beschwerdeführers entsprochen zu haben, auch ohne substanzielle Führungsaufgaben die gleiche Lohnereinrichtung wie in seiner bisherigen Tätigkeit für den Kanton zu beanspruchen. So findet sich im erwähnten Dokument zur Vorbereitung des dritten Bewerbungsgesprächs die handschriftliche Notiz «wichtig GK 20» sowie unter «Administratives» der vorbereitete Hinweis «Lohnerwartungen: aktuell

GK 20/80», handschriftlich ergänzt mit dem Vermerk «möchte GK behalten» (vgl. Dokument 2 der Personalakte [act. 3A2]). Ob und inwieweit eine entsprechende Einreihung überhaupt möglich bzw. zulässig war, kann offenbleiben (vgl. dazu Stellungnahme der Chefin Human Resources vom 2.2.2023, Dokument 1 der Personalakte [act. 3A2]; angefochtene Verfügung E. 5.2 a.E.). Massgebend ist insoweit, dass der Beschwerdeführer offenbar ausdrücklich kommuniziert hat, dass ein Stellenwechsel für ihn nur dann in Frage kommt, wenn dies ohne Abstieg in Gehaltsklasse und Gehaltsstufe möglich sei – sei es für die Stelle als Fachstellenleiter oder für jene als Controller. Entsprechend kann die hohe Gehaltseinreihung gerade kein Hinweis auf eine Zusicherung der Leitungsposition darstellen. Ohnehin ist nicht ersichtlich, weshalb dem Beschwerdeführer bereits vor Übernahme einer künftigen höheren Funktion und trotz zu diesem Zeitpunkt bestehender erheblicher Unsicherheiten in Zusammenhang mit dem Ausfall des Fachstellenleiters HR Support das höhere Gehalt der Leitungsfunktion frühzeitig hätte gewährt werden sollen.

4.5.2 Nebst einer aktiven Täuschung wirft der Beschwerdeführer der B. _____ auch vor, sie habe Aufklärungspflichten missachtet. Sie hätte ihn vor Vertragsabschluss darüber aufklären müssen, dass noch interne Bewerbungen pendent seien. Es verstosse im Rahmen von Vertragsverhandlungen gegen Treu und Glauben, wenn «derart wichtige Informationen zurückgehalten» würden. Dies gelte umso mehr, als er kurz vor seiner Pensionierung seine langjährige Stelle kündigen musste (vgl. Beschwerde Ziff. III/31). – Die B. _____ informierte den Beschwerdeführer unbestritternmassen nicht über weitere bzw. interne Bewerbungen, weshalb sich der diesbezüglich gestellte Beweisantrag auf Parteibefragung erübrigt (vgl. Beschwerde Ziff. III/13 f.). Allerdings ist nicht ersichtlich, weshalb sie insoweit eine Aufklärungspflicht treffen sollte (vgl. vorne E. 3.4): In einem Bewerbungsverfahren ist ohne weiteres davon auszugehen, dass mehrere Bewerbungen eingegangen sind. Darauf braucht die Arbeitgeberschaft einen Stellenbewerber nicht eigens hinzuweisen. Zudem durfte der Beschwerdeführer nach dem Gesagten ohnehin nicht davon ausgehen, dass er die Stelle als Fachstellenleiter erhalten würde, sofern diese künftig zu besetzen gewesen wäre. Selbst wenn er der letzte verbleibende Bewerber gewesen wäre, be-

stand erkennbar die Möglichkeit, dass er trotz Antritt der Stelle als HR Controller nicht in die Leitungsposition aufsteigen und die Stelle des Fachstellenleiters erneut ausgeschrieben würde. Anders würde es sich nur verhalten, wenn eine entsprechende vertragliche Regelung getroffen oder zumindest eine ausdrückliche Zusicherung abgegeben worden wäre (vgl. vorne E. 4.3; vgl. auch angefochtene Verfügung E. 5.2). War das Vorliegen weiterer bzw. interner Bewerbungen für den Beschwerdeführer von derart grosser Bedeutung, so wäre es an ihm gewesen, diesbezüglich bei der B._____ nachzufragen; eine entsprechende selbständige Interessenwahrung kann umso mehr erwartet werden, als ihm die unsicheren Umstände vor Vertragsabschluss bekannt gegeben wurden. Eine Täuschung des Beschwerdeführers durch die B._____ wegen unterlassener Aufklärung ist deshalb ebenfalls zu verneinen. Daher ist nicht von Bedeutung, zu welchem Zeitpunkt allfällige interne Bewerbungen bestanden haben und oder wann der Fachstellenleiter HR Support an seine Arbeitsstelle zurückkehrte. Die Beweisanträge auf Edition der internen Bewerbungen sowie der Arztzeugnisse und der Einträge des Fachstellenleiters HR Support im Zeiterfassungssystem (vgl. Beschwerde Ziff. III/32 und 49) werden abgewiesen. Im Übrigen ist der Beginn der Aufnahme der Tätigkeit bei der B._____, der Zeitpunkt der Information über interne Bewerbungen sowie der Inhalt des Zielvereinbarungsgesprächs anfangs Juni 2022 unbestritten, weshalb die hierfür beantragten Parteibefragungen (vgl. Beschwerde Ziff. III/9 f.) in antizipierter Beweiswürdigung ebenfalls abgewiesen werden (zur antizipierten Beweiswürdigung statt vieler BVR 2021 S. 239 E. 5.6). Entsprechendes gilt für die geschilderten Geschehnisse im Nachgang des Gesprächs, wobei sich der Beschwerdeführer hierzu ohnehin bereits schriftlich äussern konnte (vgl. Beschwerde Ziff. III/12 ff.).

4.5.3 Schliesslich bringt der Beschwerdeführer noch vor, sich überhaupt erst aufgrund von falschen Informationen auf die ausgeschriebene Stelle beworben zu haben (vgl. Beschwerde Ziff. III/62 f.). Inwiefern die angeblichen Falschinformationen für den Abschluss des Arbeitsvertrags als Controller bzw. die Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses und somit für das Verhalten, auf welches sich die angebliche Täuschung zu beziehen hätte, von Relevanz sein soll, bleibt dabei gänzlich offen. Dass die vom Beschwerdeführer angetretene andere Funktion als die ausgeschriebene erst zu

einem späteren Zeitpunkt im Bewerbungsverfahren zur Diskussion stand, ist unbestritten. Parteibefragungen erübrigen sich auch in diesem Zusammenhang (vgl. Beschwerde Ziff. III/4; zur antizipierten Beweiswürdigung vgl. E. 4.5.2 hiervor).

4.6 Überhaupt gilt, dass die massgeblichen Tat- und Rechtsfragen sich aufgrund der im Recht liegenden Akten zuverlässig beurteilen lassen. Deshalb ist der Sachverhalt genügend abgeklärt und erübrigen sich weitere Beweismassnahmen. Zudem konnte sich der Beschwerdeführer wiederholt ausführlich schriftlich äussern (vgl. Art. 31 VRPG), sodass sich aus seiner Befragung keine weiteren entscheidewesentlichen Erkenntnisse ergeben würden. Entsprechendes gilt für die verschiedentlich beantragte «Parteibefragung» der Vorinstanz (etwa Beschwerde Ziff. III/39): Die SID als Vorinstanz kann gar nicht zum entscheidewesentlichen Sachverhalt befragt werden, und soweit der Beschwerdeführer die B._____ meint, wäre zu präzisieren, auf welche Behördenmitglieder sich die Beweisofferte bezieht. Die Beweisangebote auf Parteibefragung werden somit abgewiesen (zur antizipierten Beweiswürdigung vgl. vorne E. 4.5.2). Soweit dienlich liegen die personalrechtlichen Unterlagen des Beschwerdeführers bei den Akten (vgl. Personalakte [bestehend aus den Dokumenten 1-8; act. 3A2]). Eine förmliche Edition des Personaldossiers des Beschwerdeführers erübrigt sich folglich (vgl. Beschwerde Ziff. III/35; Schreiben vom 13.1.2023, Vorakten SID [act. 3A] pag. 12).

5.

Zusammenfassend ist kein täuschendes Verhalten der B._____ dargetan, weder im Vorfeld der Bewerbung des Beschwerdeführers noch während des Bewerbungsverfahrens oder beim Abschluss des Arbeitsvertrags als HR Controller. Damit ist dem Haftungsbegehren des Beschwerdeführers die Grundlage entzogen und braucht weder erörtert zu werden, inwiefern eine Täuschung in einem Bewerbungsverfahren eine widerrechtliche Amtshandlung darstellen würde, noch inwiefern eine solche hier zu einem Schaden geführt haben könnte, obschon dem Beschwerdeführer der gleiche Lohn wie in seiner bisherigen Anstellung ausgerichtet wurde. Offenbleiben kann auch,

ob die nachträgliche Berufung auf eine Unverbindlichkeit des geschlossenen Arbeitsvertrags trotz erfolgter Kündigung – sofern rechtlich überhaupt möglich – Sinn macht, zumal die Aufgabe der bisherigen Arbeitsstelle im Zentrum der Überlegungen stehen muss und nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der B._____. So oder anders hält die angefochtene Verfügung im Ergebnis der Rechtskontrolle stand.

6.

Nach dem Gesagten erweist sich die Beschwerde als offensichtlich unbegründet und ist abzuweisen. Das Verwaltungsgericht beurteilt solche Rechtsmittel in Zweierbesetzung (Art. 56 Abs. 3 des Gesetzes vom 11. Juni 2009 über die Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft [GSOG; BSG 161.1]). Bei diesem Ausgang des Verfahrens wird der unterliegende Beschwerdeführer kostenpflichtig (Art. 108 Abs. 1 PG i.V.m. Art. 108 Abs. 1 VRPG). Parteikosten sind keine zu sprechen (Art. 108 Abs. 1 PG i.V.m. Art. 108 Abs. 3 und Art. 104 VRPG).

Demnach entscheidet das Verwaltungsgericht:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht, bestimmt auf eine Pauschalgebühr von Fr. 2'000.--, werden dem Beschwerdeführer auferlegt und dem geleisteten Kostenvorschuss von Fr. 5'000.-- entnommen. Der Restbetrag von Fr. 3'000.-- wird dem Beschwerdeführer nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils zurückerstattet.
3. Es werden keine Parteikosten gesprochen.

4. Zu eröffnen:

- Beschwerdeführer
- Beschwerdegegner

Der Abteilungspräsident:

Die Gerichtsschreiberin:

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann innert 30 Tagen seit Eröffnung beim Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten gemäss Art. 39 ff., 82 ff. und 90 ff. des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht (BGG; SR 173.110) geführt werden. Der Streitwert im Sinn von Art. 51 ff. i.V.m. Art. 85 Abs. 1 BGG erreicht Fr. 30'000.--.