

ETH-Beschwerdekommision

Commission de recours interne
des écoles polytechniques fédérales

Commissione di ricorso
dei politecnici federali

Cumissiun da recurs
da las scolas politecnicas federalas

Verfahren Nr. BK 2023 33

Angefochten vor dem BVGer

Zwischenentscheid vom 18. April 2024

Mitwirkende:

die Kommissionsmitglieder

Barbara Gmür; Präsidentin
Yvonne Wampfler Rohrer; Vizepräsidentin
Simone Deparis
Nils Jensen
Mathias Kaufmann
Eva Klok Lermann
Christina Spengler Walder

Juristischer Sekretär

Rafael Zünd

in Sachen

Parteien

A._____

vertreten durch Rechtsanwältin Andrea Waditschatka und/oder
Rechtsanwältin Fanny Sutter, Streichenberg und Partner,
Stockerstrasse 38,
8002 Zürich,

Beschwerdeführer

gegen

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich),

vertreten durch Rechtsanwalt Prof. Dr. iur. Hans Rudolf Trüeb
und/oder Rechtsanwalt Yannick Weber, Walder Wyss AG,
Seefeldstrasse 123,

Postfach,
8034 Zürich,

Beschwerdegegnerin

Gegenstand

Anspruch auf Lohngleichheit

(Verfügung der ETH Zürich vom 2. August 2023)

Sachverhalt:

- A. A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) wurde mit öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag vom 1. November 2018 auf den 1. Januar 2019 von der ETH Zürich (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) als wissenschaftlicher Assistent und Doktorand «.....» im Departement «.....» bei Herrn Prof. B._____ angestellt. Die Anstellung des Beschwerdeführers wurde dabei jeweils jährlich verlängert. Ursprünglich erhielt der Beschwerdeführer einen Jahreslohn von CHF 47'040 und ab Januar 2022 einen solchen von CHF 50'040. Im Dezember 2022 gelangte der Beschwerdeführer an die Beschwerdegegnerin und verlangte zusammen mit einer anderen Doktorandin einen höheren Lohn bzw. eine nachträgliche Lohnzahlung für seine bisherige Anstellung sowie einen Teuerungsausgleich und Verzugszins. Mit Verfügung vom 2. August 2023 trat die Beschwerdegegnerin nicht auf diese Forderung ein (Urk. 1.2; Urk. 5, S. 4 f.).
- B. Gegen die Nichteintretensverfügung vom 2. August 2023 hat der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 14. September 2023 fristgerecht Beschwerde vor der ETH-Beschwerdekommision (ETH-BK) erhoben (Urk. 1, Urk. 1.1 – Urk. 1.16). Er beantragte zusammengefasst, dass auf sein Begehren um Lohngleichbehandlung einzutreten und die Beschwerdegegnerin zu einer Lohnnachzahlung von CHF 140'860 brutto – eventualiter CHF 12'959.80 – samt Zins zu verpflichten sei. Subeventualiter sei rückwirkend ein Gehalt festzulegen, welches die Lohndiskriminierung beseitige. Weiter sei die Beschwerdegegnerin zur Bezahlung des Teuerungsausgleichs vom 1. Januar 2019 bis zum 28. Februar 2023 von CHF 8'502.70 brutto samt Zins zu verpflichten – unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beschwerdegegnerin (Urk. 1, S. 2 f.). Als Verfahrensanträge beehrte der Beschwerdeführer das Zeugnis von Herrn Prof. B._____ sowie die Parteibefragung von ihm selbst (Urk. 1).
- C. Mit prozessleitender Verfügung vom 21. September 2023 (Urk. 2) wurde der Beschwerdegegnerin das Doppel der Beschwerde vom 14. September 2023 samt Beilagen zugestellt und sie wurde zur Beschwerdeantwort innert 30 Tagen

aufgefordert. Innert einmalig erstreckter Frist (vgl. Urk. 3, Urk. 4) hat sich die Beschwerdegegnerin mit Eingabe vom 7. November 2023 (Urk. 5, Urk. 5.1 – Urk. 5.8) vernehmen lassen. Sie beantragte die Abweisung der Beschwerde und eventualiter die Rückweisung an sich selbst zur materiellen Beurteilung des Gesuchs – unter Kostenfolgen zulasten des Beschwerdeführers (Urk. 5, S. 2). Als Verfahrensantrag begehrte auch sie das Zeugnis von Herrn Prof. B._____ (Urk. 5, S. 8).

- D. Die ETH-BK stellte dem Beschwerdeführer mit prozessleitender Verfügung vom 9. November 2023 (Urk. 6) das Doppel der Beschwerdeantwort samt Beilagen zu und gewährte ihm eine 20-tägige Frist zur Einreichung einer Replik. Innert einmalig erstreckter Frist (vgl. Urk. 7) reichte der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 4. Januar 2024 (Urk. 8, Urk. 8.1) eine Replik ein. Weiterhin beantragte er in Ziffer 1 seiner Rechtsbegehren, dass auf das Begehren um Lohngleichbehandlung einzutreten sei. Sodann zog er sein in der Beschwerde vom 14. September 2023 gestelltes Hauptbegehren gemäss Ziffer 2 zurück und beantragte neu als Hauptbegehren die nachträgliche Lohnzahlung von CHF 12'959.80 (ursprüngliches Eventualbegehren gemäss Ziffer 3) samt Zins. Schliesslich forderte er neu einen Teuerungsausgleich für die Zeitspanne vom 1. Januar 2019 bis zum 28. Februar 2023 im Betrag von lediglich CHF 4'964.50 brutto, zzgl. Zins. An den übrigen Rechtsbegehren hielt er unverändert fest (vgl. Urk. 8, S. 2). Weiter stellte er zusammengefasst die Verfahrensanhträge, die Beschwerdegegnerin habe die Protokolle der Befragungen von Herrn Prof. B._____ zu edieren und sämtliche Aussagen des Professors, auf die sich die Beschwerdegegnerin stütze, seien bis zu ihrer Bekanntgabe aus dem Recht zu weisen (Urk. 8, S. 10 f.).
- E. Mit prozessleitender Verfügung vom 10. Januar 2024 (Urk. 9) wies die ETH-BK obgenannte Verfahrensanhträge (vgl. Sachverhalt D), welche im Rahmen der Replik gestellt worden sind (Urk. 8, S. 10 f.), ab und stellte der Beschwerdegegnerin das Doppel der Replik samt Beilage zu. Der Beschwerdegegnerin wurde eine 20-tägige Frist zur Duplik angesetzt.

- F. Mit Eingabe vom 19. Februar 2024 reichte die Beschwerdegegnerin innert einmalig erstreckter Frist (vgl. Urk. 10) eine Duplik mit Beilagen ein und hielt an ihren eingangs gestellten Rechtsbegehren fest (Urk. 11, Urk. 11.1 – Urk. 11.2). Sie teilte der ETH-BK mit, dass das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer am 31. Januar 2024 geendet habe (Urk. 11, S. 4; Urk. 11.1 – Urk. 11.2).

In der Folge gingen keine weiteren Eingaben mehr ein. Auf den Inhalt der Parteieingaben wird, soweit entscheidungswesentlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Die ETH-Beschwerdekommision zieht in Erwägung:

1. Gemäss Art. 37 Abs. 3 sowie Art. 17 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 4. Oktober 1991 über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz; SR 414.110) i.V.m. Art. 62 Abs. 1 der Verordnung des ETH-Rates vom 15. März 2001 über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (PVO-ETH; SR 172.220.113) beurteilt die ETH-BK Beschwerden gegen Verfügungen der ETH Zürich im Bereich des Personalrechts. Nach Art. 8 der Verordnung des ETH-Rates vom 12. Dezember 2019 über die Organisation der Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz für den ETH-Bereich (V-Schliko-ETH; SR 172.327.11) i.V.m. Art. 8 Abs. 1 der Verordnung vom 10. Dezember 2004 über die Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz (SR 172.327.1) ist das Schlichtungsverfahren vor der Schlichtungskommission des ETH-Bereichs für das Personal freiwillig. Das ergibt sich auch aus dem Wortlaut von Art. 13 Abs. 3 des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG; SR 151.1), welcher von «können» spricht. Indem der Beschwerdeführer direkt Beschwerde vor der ETH-BK erhoben hat, verzichtet er implizit auf das Schlichtungsverfahren. Die funktionelle Zuständigkeit der ETH-BK ist folglich gegeben. Der angefochtene Akt der Beschwerdegegnerin vom 2. August 2023 betreffend Lohnanspruch bzw. Geschlechterdiskriminierung (Urk. 1.2) ist eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021). Es liegt mithin ein zulässiges Anfechtungsobjekt vor. Der Beschwerdeführer ist beschwerdelegitimiert, da er (Bst. a) am vorinstanzlichen Verwaltungsverfahren teilgenommen hat, (Bst. b) durch die angefochtene Verfügung besonders berührt ist und (Bst. c) ein schutzwürdiges Interesse an der Aufhebung oder Änderung der Verfügung hat (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde vom 14. September 2023 (Urk. 1) ist mithin grundsätzlich einzutreten (Art. 50 und Art. 52 VwVG) – vgl. aber die nachfolgende E. 4.
2. Die ETH-BK überprüft die angefochtene Verfügung mit folgender Kognition: Neben der Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung oder

- Missbrauch des Ermessens (Art. 49 Bst. a VwVG; vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts B-6076/2016 vom 16. Oktober 2017 E. 5.3), kann auch die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG) sowie Unangemessenheit (Art. 49 Bst. c VwVG) geltend gemacht werden.
3. Die ETH-BK stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Untersuchungsgrundsatz, Art. 12 VwVG) und wendet das Bundesrecht von Amtes wegen an. Sie beschränkt sich in der Regel jedoch darauf, den Entscheid nur hinsichtlich in der Sache vorgebrachter Rügen zu überprüfen (sog. Rügeprinzip). Von den Parteien nicht aufgeworfene Rechtsfragen werden nur geprüft, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-2066/2017 vom 14. November 2017 E. 2.1; A-5113/2014 vom 11. Dezember 2014 E. 2.1 je mit Hinweisen).
 4. Vorliegend wird eine negative Verfügung in der Form eines Nichteintretens angefochten. Gemäss ständiger Rechtsprechung beschränkt sich die materielle Überprüfung in einem solchen Fall grundsätzlich auf die Frage, ob die Vorinstanz zu Recht nicht eingetreten ist (BGE 135 II 38 E. 1.2, Urteil des Bundesgerichts 1C_109/2022 vom 28. August 2023 E. 1.1). Infolgedessen wird die ETH-BK *in casu* im Falle einer Gutheissung nicht reformatorisch, sondern kassatorisch entscheiden und die Sache zur Neuurteilung an die Beschwerdegegnerin zurückweisen. Soweit der Beschwerdeführer Rechtsbegehren stellt, welche materieller Natur sind (Rechtsbegehren 2 – 5), ist auf die Beschwerde mithin nicht einzutreten. Dies rechtfertigt sich umso mehr, als es sich bei der Beschwerdegegnerin um die frontnähere Instanz handelt und ihr bei der Festsetzung der Löhne innerhalb des gesetzlichen Rahmens ein grosser Ermessensspielraum zusteht (BGE 142 II 49 E. 6.3). Daran ändert auch nichts, dass die Beschwerdegegnerin teilweise bereits materielle Argumente gegen die behauptete Lohndiskriminierung vorgebracht hat. Inhaltlich hat die Beschwerdegegnerin die geltend gemachten Ansprüche nicht vollumfänglich geprüft, was sich bereits daran zeigt, dass sie als Hauptargument zusammengefasst vorbringt, die Ansprüche seien nicht verfügbungsfähig, sondern müssten in einer Vertragsänderung

vereinbart werden (vgl. Urk. 1.2, S. 3 f.; Urk. 5, S. 11 – S. 13). Ob dies zutrifft, wird nachfolgend zu prüfen sein.

5.

5.1. Der Beschwerdeführer bringt in seiner Beschwerde vom 14. September 2023 vor, die Beschwerdegegnerin verweigere die Lohnnachzahlung offensichtlich. Es liege damit eine Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis vor, worüber der Arbeitgeber bei Nichteinigung eine Verfügung zu erlassen habe. Dass ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Beurteilung seiner Forderungen aus dem Arbeitsvertrag haben soll, mute recht absurd an (Urk. 1, S. 19).

5.2. Die Beschwerdegegnerin macht in ihrer Beschwerdeantwort vom 7. November 2023 geltend, das Bundespersonalgesetz sehe vor, dass der öffentliche Arbeitgeber über Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis eine Verfügung erlasse, wenn zwischen den Parteien keine Einigung gefunden werde. Der Antrag des Beschwerdeführers stelle keine solche Streitigkeit dar, sondern ziele auf eine Änderung des zweiseitigen, für beide Parteien verbindlichen verwaltungsrechtlichen Vertrags über die öffentlich-rechtliche Anstellung des Beschwerdeführers. Eine solche Änderung könne nicht mittels Verfügung vorgenommen werden. Im vorliegenden Fall sei keine inhaltliche Gesuchsprüfung erfolgt, weil darauf kein Anspruch bestehe. Entsprechend seien die Anträge nicht abgewiesen, sondern darauf sei nicht eingetreten worden (Urk. 5, S. 11; vgl. auch die Duplik vom 19. Februar 2024, Urk. 11, S. 6). Auch im öffentlichen Recht gelte der Grundsatz «pacta sunt servanda». Zwischen den Parteien sei ein öffentlich-rechtlicher Einzelarbeitsvertrag geschlossen worden. Darin hätten sich die Parteien über die wesentlichen Punkte (*essentialia negotii*) geeinigt, wozu auch der Lohn gehöre. Es sei weder möglich noch zulässig, mittels eines Gesuchs um Erlass einer Verfügung die Abänderung eines wesentlichen Vertragsbestandteils zu erwirken. Für die Anpassung wesentlicher Vertragsbestandteile bedürfe es eines neuen Vertrags (Urk. 5, S. 12).

5.3. Soweit die ETH-Gesetzgebung nichts Abweichendes regelt, bestimmt sich das Arbeitsverhältnis des Personals nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 ([BPG; SR 172.220.1], Art. 17 Abs. 1 ETH-Gesetz). Das Arbeitsverhältnis entsteht durch

den Abschluss eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages (Art. 8 Abs. 1 BPG, Art. 16 PVO-ETH). Jede Vertragsänderung bedarf der schriftlichen Form (Art. 17 Abs. 1 PVO-ETH). Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande, so erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung (Art. 34 Abs. 1 BPG).

- 5.4. Umstritten ist namentlich, ob die Uneinigkeit der Parteien über die vom Beschwerdeführer geltend gemachten Lohnansprüche als Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis gemäss Art. 34 Abs. 1 BPG zu bewerten ist. Sofern dies der Fall ist, hat der Beschwerdeführer grundsätzlich einen Anspruch darauf, dass die Beschwerdegegnerin auf das Gesuch eintritt und die von ihm geltend gemachten Ansprüche materiell geprüft werden.
- 5.5. Als Streitigkeit aus dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis nach Art. 34 Abs. 1 BPG wurde etwa die Uneinigkeit über die Rückstufung einer Funktion sowie deren vorsorgerechtlichen Folgen betrachtet (Urteil des Bundesgerichts 8C_339/2020 vom 12. November 2020). Auch bei der Uneinigkeit über die Einreihung in eine Lohnklasse sowie deren lohnrechtlichen Folgen ging das Bundesgericht von einer (vermögens-) rechtlichen Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis nach Art. 34 Abs. 1 BPG aus und rügte namentlich das Verhalten der Bundesanwaltschaft als Arbeitgeberin, welche sich über lange Zeit hinweg weigerte, eine entsprechende Verfügung zu erlassen (Urteil des Bundesgerichts 8C_461/2010 vom 7. Februar 2011 E. 3.2).
- 5.6. Diese Auffassung des Bundesgerichts entspricht auch einer ganzheitlichen Auslegung von Art. 34 Abs. 1 BPG: Das Gesetz muss gemäss Rechtsprechung in erster Linie aus sich selbst heraus, das heisst nach dem Wortlaut, Sinn und Zweck und den ihm zugrunde liegenden Wertungen auf der Basis einer teleologischen Verständnismethode ausgelegt werden. Dabei ist ein pragmatischer Methodenpluralismus zu befolgen (BGE 137 V 434 E. 3.2). Nach dem Wortlaut von Art. 34 Abs. 1 BPG ist bei jeder Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis zu verfügen, auch bei vermögensrechtlichen Streitigkeiten (grammatikalisches Auslegungselement). Der Gesetzgeber hat eine kontraktuelle Abänderung sodann nur für einvernehmliche Abänderungen des öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages vorgesehen. Demgegenüber ist bei Uneinigkeit

eine Verfügung nach Art. 34 Abs. 1 BPG zu erlassen (Botschaft vom 14. Dezember 1998 zum Bundespersonalgesetz, BBl 1999 II 1627; historisches Auslegungselement). Auch der Zweck von Art. 34 Abs. 1 BPG spricht dafür, dass die Norm vermögensrechtliche Streitigkeiten erfassen soll. Andernfalls hätte es die Anstellungsbehörde in der Hand, berechnete materielle Vermögensansprüche des Arbeitnehmers sowie die Beschreitung des Rechtswegs durch ihn faktisch zu vereiteln, indem sie sowohl die einvernehmliche Vertragsanpassung als auch eine Verfügung in der Sache verweigert. Dies entspricht offensichtlich nicht dem Zweck der Bestimmung, welche in sämtlichen Streitigkeiten den Rechtsweg durch den Erlass einer Verfügung öffnen soll und damit dem materiellen Recht zum Durchbruch verhilft (teleologisches Auslegungselement; vgl. zur Scharnierfunktion der Verfügung zwischen dem materiellen Recht und dem Verfahrensrecht: Urteil des Bundesgerichts 2C_873/2015 vom 29. Februar 2016 E. 1.2.2 mit Hinweis auf KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 3. Aufl. 2013, S. 14 f.). Das systematische Auslegungselement stützt diese Auffassung ebenfalls, in dem die Norm unter dem 6. Abschnitt «Verfahren» aufgeführt wird und im Titel der Bestimmung von «Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis» gesprochen wird, ohne die vermögensrechtlichen Streitigkeiten davon auszunehmen.

- 5.7. Soweit die Beschwerdegegnerin jegliche Verfügung in der Sache verweigert und behauptet, die Lohnansprüche könnten nur konsensual im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Vertrages vereinbart werden, verletzt sie Art. 34 Abs. 1 BPG. Sie begeht dadurch eine formelle Rechtsverweigerung im Sinne von Art. 29 Abs. 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 ([BV; SR 101], vgl. zur formellen Rechtsverweigerung: Urteil des Bundesgerichts 1D_8/2018 vom 3. April 2019 E. 4.1). Darüber hinaus verletzt sie auch die Rechtsweggarantie nach Art. 29a BV. Infolgedessen ist die Beschwerde gutzuheissen und die Sache zur Neuentscheidung an die Beschwerdegegnerin zurückzuweisen. Weist die Beschwerdeinstanz die Sache zur Neuurteilung an die Vorinstanz zurück, kann sie dieser Weisungen erteilen. Die Vorinstanz ist an diese Weisungen gebunden (Urteil des Bundesgerichts 2D_5/2019 vom 26. Februar 2021 E. 2.1). Um einem prozessualen

Leerlauf infolge eines erneuten Nichteintretens durch die Beschwerdegegnerin vorzubeugen, werden ihr im Folgenden Weisungen erteilt.

- 5.8. Sofern die Beschwerdegegnerin ihr Nichteintreten mit der offensichtlichen Unzulässigkeit bzw. Unbegründetheit der Lohnansprüche verteidigt, kann ihr nicht gefolgt werden. Dass die Lohnansprüche des Beschwerdeführers nicht als offensichtlich unbegründet bezeichnet werden können, zeigt sich bereits am Umfang und dem Inhalt der von der Beschwerdegegnerin eingereichten Rechtsschriften. Gemäss ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichts kann zudem auch ein Mann von einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung nach Art. 3 Abs. 1 GIG betroffen sein, wenn er in einer frauentypischen Funktion arbeitet, welche als vergleichbar mit einer männertypischen Funktion erscheint, die aber signifikant schlechter bezahlt wird als die männertypische Funktion (BGE 144 II 65 E. 4.1, 124 II 529 E. 3b). Ein Verwirken dieser Ansprüche nach Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV) erscheint zwar nicht als ausgeschlossen, die damalige Unterzeichnung des öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages reicht aber nicht aus, um von einer Verwirkung auszugehen. Nach der Rechtsprechung kann es einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung nicht zugemutet werden, eine Geschlechterdiskriminierung geltend zu machen. Andernfalls hätte es die Arbeitgeberin in der Hand, eine Geschlechterdiskriminierung zu erzwingen, da sie ansonsten die Einstellung der Person verweigern könnte. Insofern stellt die nachträgliche Geltendmachung dieser Ansprüche den Regelfall dar (vgl. zur rückwirkenden Geltendmachung der Ansprüche aus dem GIG: BGE 144 II 65 E. 4.1 mit Hinweisen).
- 5.9. Im Sinne der Erwägungen hat die Beschwerdegegnerin grundsätzlich auf das Gesuch des Beschwerdeführers einzutreten und allenfalls den Sachverhalt zu ergänzen. Inhaltlich wird sie namentlich zu prüfen haben, ob die Assistenzstelle am «.....» im Vergleich zu Assistenzstellen an anderen Departementen als geschlechtsspezifische Funktion bezeichnet werden kann und falls ja, ob es dem Beschwerdeführer gelingt eine Lohndiskriminierung im Vergleich zu den Assistenzstellen anderer Departemente glaubhaft zu machen. Sollte dies der Fall sein, wird sie schliesslich zu prüfen haben, ob

sachliche Gründe für die signifikanten Lohnunterschiede bestehen. Gestützt auf diese Erkenntnisse wird sie in der Sache zu entscheiden haben.

- 5.10. Da weder die Befragung des Beschwerdeführers noch diejenige seines Betreuers Herrn Prof. B._____ etwas am Rückweisungsentscheid ändern würde, wird im Sinne der antizipierten Beweiswürdigung für den vorliegenden Zwischenentscheid auf die Erhebung dieser Beweise verzichtet (vgl. zur antizipierten Beweiswürdigung: Urteil des Bundesgerichts 2C_55/2023 vom 3. August 2023 E. 4.2 mit Hinweisen).
6. Das erstinstanzliche Beschwerdeverfahren im Bereich Personalrecht ist kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit (Art. 34 Abs. 2 BPG). Demnach sind keine Verfahrenskosten zu erheben.
7. Der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer hat Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 64 Abs. 1 VwVG). Indem er keine Kostennote eingereicht hat, legt er die Festlegung der Parteientschädigung implizit ins Ermessen der ETH-BK (Art. 8 Abs. 1 der Verordnung vom 10. September 1969 über Kosten und Entschädigungen im Verwaltungsverfahren [SR 172.041.0]). Es handelt sich vorliegend um einen Zwischenentscheid, welcher von seinem Umfang her einem Endentscheid nahekommt. Die Rechtsschriften der anwaltlichen Vertretung des Beschwerdeführers sind umfangreich, sie enthalten in erster Linie aber Argumente zur materiellen Beurteilung der Ansprüche, welche für den vorliegenden Zwischenentscheid (noch) nicht erheblich waren. Es rechtfertigt sich, dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von CHF 1'000 zuzusprechen. Die Parteientschädigung wird der Beschwerdegegnerin auferlegt.
8. Bei Rückweisungsentscheiden handelt es sich gemäss Rechtsprechung um Zwischenentscheide, da sie das Verfahren nicht abschliessen (BGE 144 III 253 E. 1.3; Urteil des Bundesgerichts 2C_503/2018 vom 12. Juni 2018 E. 2.2). Solche sind nur dann selbständig anfechtbar, wenn sie (a) für eine Partei einen nicht wiedergutzumachenden Nachteil bewirken oder (b) die Gutheissung der Beschwerde sofort einen Endentscheid herbeiführen und damit einen bedeutenden Aufwand an

Zeit oder Kosten für ein weitläufiges Beweisverfahren ersparen würde (Art. 46 Abs. 1 VwVG).

Demnach erkennt die ETH-Beschwerdekommision:

1. Die Beschwerde wird gutgeheissen, soweit darauf eingetreten wird, und die Sache zur Neubeurteilung im Sinne der Erwägungen an die Vorinstanz zurückgewiesen.
2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Die Beschwerdegegnerin hat dem Beschwerdeführer eine Parteientschädigung von CHF 1'000 innert 30 Tagen seit Rechtskraft dieses Zwischenentscheids zu bezahlen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je gegen Rückschein.

Im Namen der ETH-Beschwerdekommision

Die Präsidentin:

Der juristische Sekretär:

Barbara Gmür

Rafael Zünd

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Entscheid kann gemäss Art. 50 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021) innert **30 Tagen** seit Zustellung Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerde ist direkt beim Bundesverwaltungsgericht, Postfach, 9023 St. Gallen, einzureichen. Die Beschwerde hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder der Beschwerdeführerin bzw. der Vertretung zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen (Art. 52 VwVG).