

Verfahren Nr. BK 2023 36

Entscheid 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

Juristische Sekretärin

Sibylle Thür

in Sachen

Parteien

A._____

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Harry F. Nötzli,
Zuerich Law Rechtsanwälte,

Beschwerdeführer

gegen

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich),

vertreten durch Rechtsanwalt Prof. Dr. Hans Rudolf Trüb
und/oder Rechtsanwalt MLaw Yannick Weber,
Walder Wyss AG,

Beschwerdegegnerin

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses
(Verfügung der ETH Zürich vom 17. August 2023)

Sachverhalt:

- A. A._____ war seit dem 1. April 2015 zu 100% als «.....» an der ETH Zürich in der Abteilung «.....», Sektion «.....», angestellt. Mit Schreiben vom 7. Januar 2021 ermahnte ihn die ETH Zürich wegen seines Verhaltens und seiner Leistungen. In der Folge war er vom 9. März 2021 bis am 6. März 2023 krankgeschrieben bzw. arbeitsunfähig. Am 17. August 2023 kündigte die ETH Zürich schliesslich das Arbeitsverhältnis mit A._____.
- B. Dagegen erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) bei der ETH-Beschwerdekommision (ETH-BK) Beschwerde (Urk. 1, Urk.1.1-Urk. 1.50). Er stellte folgende Rechtsbegehren:
- « 1. Die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 17. August 2023 sei aufzuheben, und die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, den Beschwerdeführer weiter zu beschäftigen.*
- 2. Eventualiter sei die Beschwerdeführerin (recte: Beschwerdegegnerin) anzuweisen, dem Beschwerdegegner (recte: dem Beschwerdeführer) eine Entschädigung in der Höhe von 12 Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge wegen missbräuchlicher Kündigung sowie 6 Bruttomonatslöhne mit Abzug der Sozialversicherungsbeiträge auszubezahlen.*
- 3. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich MwSt. zulasten der Beschwerdegegnerin.»*
- C. Die ETH-BK forderte die Beschwerdegegnerin mit prozessleitender Verfügung vom 22. September 2023 (Urk. 2) zur Beschwerdeantwort auf.
- D. Am 27. September 2023 (Urk. 3, Urk. 3.1) erklärten die Rechtsanwälte Hans Rudolf Trüeb und Yannick Weber, dass sie die Interessen der Beschwerdegegnerin vertreten, und ersuchten darum, die Frist zur Einreichung der Beschwerdeantwort zu verlängern. Die beantragte Fristerstreckung wurde mit prozessleitender Verfügung vom 28. September 2023 (Urk. 4) teilweise gewährt.

- E. Innert erstreckter Frist reichte die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeantwort vom 7. November 2023 (Urk. 6, Urk. 6.1-Urk. 6.7) sowie das Personaldossier (Urk. 5, Urk. 5.1-Urk. 5.107) ein. Sie stellte folgendes Rechtsbegehren:
«Die Beschwerde sei abzuweisen; unter Kostenfolge zulasten des Beschwerdeführers.»
- F. Der Beschwerdeführer wurde mit prozessleitender Verfügung vom 10. November 2023 (Urk. 7) aufgefordert, zu replizieren.
- G. Am 4. Dezember 2023 (Urk. 8) ersuchte der Beschwerdeführer darum, die Frist zur Einreichung der Replik zu verlängern. Die Fristerstreckung wurde am 6. Dezember 2023 (Urk. 9) gewährt.
- H. Am 9. Januar 2024 (Urk. 10) beantragte der Beschwerdeführer eine weitere Fristerstreckung zur Einreichung der Replik. Die Frist wurde ein letztes Mal verlängert (Urk. 11).
- I. Am 18. Januar 2024 (Urk. 12) wurde die Beschwerdegegnerin aufgefordert, zu belegen, wann die angefochtene Verfügung dem Beschwerdeführer zugestellt wurde. Innert angesetzter Frist reichte die Beschwerdegegnerin entsprechende Dokumente ein (Urk. 13, Urk. 13.1-Urk. 13.2), welche beweisen, dass die Beschwerde rechtzeitig erhoben wurde.
- J. Innert zweimal erstreckter Frist reichte der Beschwerdeführer am 29. Januar 2024 die Replik (Urk. 14, Urk. 14.1-Urk. 14.2) ein. Das Doppel der Replik übermittelte die ETH-BK der Beschwerdegegnerin am 31. Januar 2024 (Urk. 15). Sie forderte die Beschwerdegegnerin unter Fristansetzung auf, zu duplizieren. Gleichzeitig stellte die ETH-BK fest, dass die Beschwerde vom 20. September 2023 fristgerecht erhoben wurde.
- K. Fristgemäss duplizierte die Beschwerdegegnerin mit Eingabe vom 19. Februar 2024 (Urk. 16). Das Doppel der Duplik wurde dem Beschwerdeführer am 22. Februar 2024 (Urk. 17) zur Kenntnis zugestellt. Gleichzeitig betrachtete die ETH-BK den Schriftwechsel als abgeschlossen und die Angelegenheit als entscheidreif.

L. In der Folge gingen keine weiteren Eingaben der Parteien bei der ETH-BK ein.

Auf den Inhalt der Eingaben der Parteien wird, soweit entscheidungswesentlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Die ETH-Beschwerdekommision zieht in Erwägung:

1. Die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 17. August 2023 ist eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (Verwaltungsverfahrensgesetz, VwVG; SR 172.021). Der Beschwerdeführer ist zur Beschwerde gegen diese Verfügung legitimiert, da er als Adressat derselben durch sie berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Art. 48 Abs. 1 VwVG).
2. Gemäss Art. 37 Abs. 3 des Bundesgesetzes vom 4. Oktober 1991 über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz; SR 414.110) beurteilt die ETH-BK Beschwerden gegen Verfügungen der ETH und der Forschungsanstalten. Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde vom 20. September 2023 (Art. 50 und 52 VwVG) ist einzutreten.
3. Anfechtungsobjekt ist die Verfügung vom 17. August 2023 (Urk. 1.2).
4. Die ETH-BK prüft die bei ihr anfechtbaren Verfügungen mit folgender Kognition: Neben der Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung und Missbrauch von Ermessen (Art. 49 Bst. a VwVG), kann auch die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG) sowie Unangemessenheit (Art. 49 Bst. c VwVG) geltend gemacht werden.
5. Die ETH-BK stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Untersuchungsgrundsatz, Art. 12 VwVG) und wendet das Bundesrecht von Amtes wegen an. Sie ist gemäss Art. 62 Abs. 4 VwVG an die Begründung der Begehren nicht gebunden und kann die Beschwerde auch aus anderen als den geltend gemachten Gründen gutheissen oder abweisen (vgl. MOOR/POLTIER, Droit administratif, Band II, 3. Aufl. 2011, Rz. 2.2.6.5; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER/KAYSER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 3. Aufl. 2022, Rz. 2.165). Sie beschränkt sich in der Regel jedoch auf die Überprüfung der vorgebrachten Rügen. Von den Verfahrensbeteiligten nicht aufgeworfene

Rechtsfragen werden nur geprüft, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (vgl. BGE 119 V 347 E. 1a; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts C-4098/2021 vom 19. November 2021 E. 2.1).

6. Der Beschwerdeführer hält in der Beschwerde vom 20. September 2023 (Urk. 1) sowie der Replik vom 29. Januar 2024 (Urk. 14) im Wesentlichen Folgendes fest:

Es habe keinen sachlichen Grund gegeben, dem Beschwerdeführer zu kündigen. Dementsprechend falle die Kündigungsverfügung vom 17. August 2023 sehr unsubstantiiert aus. Dem Beschwerdeführer würden in allgemein gehaltener Weise mangelhafte Leistungen vorgeworfen. Es werde nicht einmal ausgeführt, wann und wie genau sich der Beschwerdeführer mangelhaft verhalten und/oder mangelhafte Leistungen erbracht haben solle.

Die in der Kündigung erwähnte Mahnung datiere vom 7. Januar 2021 und sei vom Beschwerdeführer am 18. Januar 2021 zur Kenntnis genommen worden. Ab dem 9. März 2021 sei der Beschwerdeführer bis zum 6. März 2023 krankgeschrieben gewesen. Es fehle an einem gerügten Mangel im Verhalten oder der Leistung, der sich trotz Mahnung wiederholt habe. Trotz Gesundheitschreibung am 6. März 2023 sei der Beschwerdeführer nicht mehr beschäftigt worden. Selbst die Beschwerdegegnerin mache nicht geltend, dass sich die gerügten Mängel zwischen dem 18. Januar 2021 bis zum 9. März 2021 wiederholt hätten. Ausserdem sei hier die Warnfunktion der Mahnung verblasst und ausgelaufen, da zwischen der Mahnung und dem Anlass, der zum Aussprechen der Kündigung geführt habe, eine Zeitdauer von ca. 2,5 Jahren liege.

Seit seinem Amtsantritt als Direktor der «.....» habe es B._____ zugelassen, dass die Funktion des «.....» gezielt zum Spielball von Intrigen und Ausgrenzung geworden sei. Mehrmals habe der Beschwerdeführer ihn über Misstände und Probleme informiert. B._____ habe Kenntnis von den Problemen der Sektion «.....» gehabt, welche der Beschwerdeführer in einer E-Mail vom 2. Juli 2019 an seine Vorgesetzte C._____

zusammengefasst habe. Diese E-Mail habe C._____ im Drucker liegen gelassen, worauf sie D._____, Leiter «.....», zugespielt worden sei. Darauf habe B._____ nicht reagiert und nach einem Sündenbock für die bekannten Millionenschäden in der Abteilung «.....» gesucht. B._____ habe seine Verantwortung nicht wahrgenommen und habe D._____ gewähren lassen.

Die Zusammenarbeit zwischen dem Beschwerdeführer und C._____ als Sektionsleiterin «.....» sei zunächst gut verlaufen. Sie habe dem Beschwerdeführer sogar anvertraut, Mitte 2020 vor einem Stellenwechsel zu stehen. Wegen ihres beruflichen Hintergrundes sei sie unter massivem Druck der anderen Sektionsleiter gestanden und habe wenig Anerkennung von B._____ erhalten. Der Beschwerdeführer habe sie fachlich und moralisch unterstützt und sie gegen die häufigen Anfeindungen anderer Sektionsleiter und Mitarbeiter verteidigt. Ihrerseits habe C._____ dem Beschwerdeführer Ratschläge gegeben, wie er mit den Anfeindungen von D._____ umgehen solle. Als sich der geplante Stellenwechsel von C._____ nicht realisiert habe, habe auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen ihr und dem Beschwerdeführer aufgehört. B._____ habe ihr den Auftrag erteilt, «das Problem mit dem «.....»» zu lösen. Ab diesem Zeitpunkt sei C._____ jede Kleinigkeit willkommen gewesen, um dem Beschwerdeführer angeblich mangelhaftes Verhalten vorzuwerfen und den Druck auf ihn zu erhöhen. Dementsprechend negativ sei die Mitarbeiterbeurteilung 2020 ausgefallen. In der Folge habe der Beschwerdeführer die bereits erwähnte Mahnung vom 7. Januar 2021 erhalten. Diese habe das leicht erkennbare Ziel gehabt, die Grundlage für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu schaffen.

Die Kündigung sei im Übrigen missbräuchlich, weil die Beschwerdegegnerin sich des bestehenden Arbeitskonflikts bewusst gewesen sei, jedoch nichts dagegen unternommen habe und somit ihre Fürsorgepflicht verletzt habe. Der Beschwerdeführer sei für die Beschwerdegegnerin unangenehm gewesen, weil er sich gegen deren Fürsorgepflichtverletzung gewehrt und eine Anzeige wegen Mobbing und nach Art. 22a BPG deponiert habe. Zudem sei das Verhalten der Beschwerdegegnerin krass

widersprüchlich gewesen. Somit habe die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer weiter zu beschäftigen.

Mangels eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrundes habe der Beschwerdeführer Anspruch auf eine Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a i.V.m. Abs. 2 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1). Hinzu komme eine Entschädigung nach Art. 49 Abs. 1 Bst. b der Verordnung des ETH-Rates vom 15. März 2001 über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (Personalverordnung ETH-Bereich, PVO-ETH; SR 172.220.113).

7. Demgegenüber hält die Beschwerdegegnerin in der Beschwerdeantwort vom 7. November 2023 (Urk. 6) sowie der Duplik vom 19. Februar 2024 (Urk. 16) im Wesentlichen Folgendes fest:

Bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. während der Probezeit seien die Erwartungen an den Beschwerdeführer nicht erfüllt worden. In der Folge habe sich die Beschwerdegegnerin darum bemüht, eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit ihm zu ermöglichen. Die ermutigenden und wertschätzenden Ausführungen in späteren Mitarbeiterbeurteilungen und im Zwischenzeugnis seien Ausdruck dieser Bemühungen. Leider sei die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer immer schwieriger geworden. Das Selbst- und Fremdbild des Beschwerdeführers würden stark voneinander abweichen. Der Beschwerdeführer erhebe gegenüber ehemaligen oder derzeitigen Arbeitnehmenden der Beschwerdegegnerin zahlreiche sowohl unbelegte als auch unberechtigte Vorwürfe.

Aufgrund seines Verhaltens, seiner mangelhaften Leistung, seines fehlenden Fachwissens sowie aufgrund nachhaltiger Zerrüttung in der Zusammenarbeit am Arbeitsplatz sei eine Rückkehr des Beschwerdeführers als «.....» ausgeschlossen. Eine konstruktive Zusammenarbeit im Bereich «.....» sei nicht mehr möglich gewesen und sei es weiterhin nicht. Der Beschwerdegegnerin sei eine weitere Zusammenarbeit nicht zumutbar.

Gemäss geltendem Recht bedürfe es eines sachlich hinreichenden Grundes für eine Kündigung. Dieser könne gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG in Mängeln in der Leistung oder im Verhalten bestehen. Die Wiederholung von gemahntem Fehlverhalten sei keine gesetzliche Voraussetzung für die Gültigkeit der Kündigung, solange die Gründe für die Kündigung als sachlich hinreichend gelten würden. Eine vorgängige Mahnung sei zwar regelmässig angezeigt, notwendig sei sie allerdings nur in Konstellationen, bei denen eine vorgängige Mahnung Sinn mache. Wenn einem Arbeitnehmer habe klar sein müssen, welche Mängel in der Leistung er zu verbessern habe, so erachte die Rechtsprechung eine formelle Mahnung als sinnlos und deshalb nicht vorgeschrieben. Alle Interventionen und die jahrelangen Bemühungen der Beschwerdegegnerin, die mangelhafte Leistung des Beschwerdeführers zu thematisieren und ihm die Möglichkeit zur Verbesserung zu gewähren, seien erfolglos gewesen. Eine Mahnung erscheine hier angesichts der langen Vorgeschichte und der bereits in Form von Aktennotizen schriftlich erfolgten Beanstandungen wegen mangelhaften Leistungen und mangelhaften Verhaltens nicht notwendig. Obwohl der Beschwerdeführer trotzdem eine Mahnung erhalten habe, hätten sich weder seine Leistungen noch sein Verhalten bis zu seiner Krankschreibung im März 2021 verbessert. Mithin sei die Kündigung sachlich begründet.

Die Kündigung sei auch nicht missbräuchlich. Die Kündigung sei aufgrund der Mängel im Verhalten und in der Leistung des Beschwerdeführers erfolgt und nicht weil der Beschwerdeführer Anzeige wegen Mobbing und nach Art. 22a BPG erhoben habe. Auch liege keine Fürsorgepflichtverletzung in Zusammenhang mit dem Arbeitskonflikt vor.

Die Anspruchsvoraussetzungen für die beantragte Entschädigung gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG seien nicht erfüllt, weil bei einer rechtmässigen und zulässigen Kündigung keine Entschädigung geschuldet sei. Dem Beschwerdeführer sei nicht ohne eigenes Verschulden gekündigt worden, weshalb er von vornherein keinen Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 49 Abs. 1 PVO-ETH haben könne.

Da es sich weder um eine Rache Kündigung noch um eine missbräuchliche Kündigung handle, könne der Beschwerdeführer auch keine Weiterbeschäftigung nach Art. 34c Abs. 1 BPG beanspruchen.

Die Beschwerde sei abzuweisen.

8. Strittig und zu prüfen ist, ob für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beschwerdeführer ein sachlich hinreichender Grund bestand.

8.1 Die Arbeitsverhältnisse des Personals des ETH-Bereichs richten sich, soweit das ETH-Gesetz nichts anderes vorsieht, nach dem BPG (vgl. Art. 17 Abs. 1 ETH-Gesetz) und den Ausführungsbestimmungen der PVO-ETH (Art. 1 Abs. 1 PVO-ETH i.V.m. Art. 37 Abs. 3 BPG und Art. 2 Abs. 2 der Rahmenverordnung vom 20. Dezember 2000 zum Bundespersonalgesetz [Rahmenverordnung BPG; SR 172.220.11]).

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Verfügung vom 17. August 2023 erfolgte unbestrittenermassen unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist (Art. 20a Abs. 2 Bst. b PVO-ETH) auf Ende November 2023.

8.2 Die Beschwerdegegnerin stützte sich bei der Kündigung zur Hauptsache auf Art. 10 Abs. 3 Bst. b und c BPG. Nachfolgend ist zuerst auf den Kündigungsgrund nach Bst. b einzugehen.

8.2.1 Nach Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG kann der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis aus dem sachlich hinreichenden Grund von Mängeln in der Leistung oder im Verhalten kündigen. Eine Leistung ist dann mangelhaft, wenn sie zur Erreichung des Arbeitserfolges nicht genügt, die angestellte Person aber keine gesetzliche oder vertragliche Pflicht verletzt und sich im Übrigen auch nicht als untauglich oder ungeeignet im Sinne des weiteren Kündigungsgrundes von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG erweist. Als mangelhaftes Verhalten, das keine Pflichtverletzung darstellt, kommen sodann etwa ungebührliches oder aufmüpfiges Benehmen, mangelnde Verantwortungsbereitschaft oder fehlende

Teamfähigkeit in Frage. Ebenfalls möglich sind fehlender Wille zur Zusammenarbeit, Dynamik oder Integration (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 3.2, Urteil des Bundesverwaltungsgericht A-1314/2020 vom 8. Juni 2020 E. 5.3.1). Eine Kündigung nach Bst. b setzt grundsätzlich eine vorgängige Mahnung voraus. Sie ist erforderlich, wenn sie Sinn macht bzw. grundsätzlich geeignet ist, eine Änderung des Verhaltens der angestellten Person herbeizuführen. Gemäss Rechtsprechung kann auf eine Mahnung nur dann verzichtet werden, wenn diese von vornherein aussichtslos erscheint oder das Vertrauensverhältnis bereits unwiederbringlich zerstört ist. Die Schwelle für einen Verzicht ist dabei hoch anzusetzen (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1399/2017 vom 13. Juni 2018 E. 3.3).

- 8.2.2 Zunächst ist festzuhalten, dass die ETH-BK die Ausführungen der Beschwerdegegnerin zur Probezeit des Beschwerdeführers insofern als irrelevant betrachtet, als der Beschwerdeführer diese offensichtlich bestanden hat.

In seiner ersten Standortbestimmung vom September 2015 (Urk. 5.83) erhielt der Beschwerdeführer die Gesamtbeurteilung C («erfüllt die Anforderungen teilweise»). Dazu wurde angemerkt, dass er den Eindruck hinterlasse, die Rolle des «.....» noch nicht verkörpern zu können. Am Standortbestimmungsgespräch vom 5. Februar 2016 (Urk. 5.82) zwischen dem Beschwerdeführer und E.____, damalige Vorgesetzte des Beschwerdeführers, wurde entschieden, dass anfangs Juli 2016 definitiv entschieden werde, ob der Beschwerdeführer als «.....» der Abteilung «.....» tauglich sei. Das in der Folge ausgestellte Zwischenzeugnis vom 30. Juni 2016 (Urk. 5.8) fiel gut aus. Ob es anfangs Juli 2016 ein weiteres Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer und E.____ gab, geht aus den Akten nicht hervor.

Die nächste Standortbestimmung vom Oktober 2016 (Urk. 5.80) fand zwischen dem Beschwerdeführer und seinem neuen Vorgesetzten ad interim, F.____, statt. Dabei erhielt der Beschwerdeführer eine Gesamtbewertung A («erfüllt die Anforderungen gut»). Es wurde erwähnt, dass interne Unklarheiten über Zuständigkeiten bei den Projektleitenden und dem Rechtsdienst zu Missverständnissen und unterschiedlichsten

Störungen geführt hätten. Die schwierige Situation müsse durch klare Regelungen und entsprechende Kommunikation bereinigt werden, um eine verbesserte/optimale Grundlage für die Arbeit des «.....» zu schaffen. Zudem dankte F._____ dem Beschwerdeführer für seine Ausdauer und seine Eigeninitiative. Das Arbeitsklima empfand der Beschwerdeführer als gut. Die Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten beurteilte der Beschwerdeführer als «sehr gut», diejenige mit dem Team und in der Abteilung als «gut» und die Zusammenarbeit in der Direktion als «gut» bzw. «schwierig». Er würde sich eine engere Führung wünschen. Als Verbesserungsvorschlag nannte er eine klare Funktions-, Prozess- und Kompetenzverantwortung.

Auch in der Standortbestimmung 2017 (Urk. 5.79) wurde der Beschwerdeführer gesamthaft mit einem A («erfüllt die Anforderungen gut») bewertet. In der Zusammenarbeit erhielt er allerdings eine B-Beurteilung. Das Zwischenzeugnis vom 31. Dezember 2017 (Urk. 5.7) fiel wiederum gut aus. Dem Beschwerdeführer wurde ein grosses Fachwissen als Einkäufer sowie eine vertiefte Erfahrung in seinem Aufgabenbereich attestiert. Er beachte alle Terminvorgaben, befolge Richtlinien sowie Vorschriften, sei kritikfähig, könne eigene Handlungen reflektieren und nutze entsprechende Rückmeldungen für die eigene Weiterentwicklung. Er sei bei Vorgesetzten und Mitarbeitenden gleichermaßen anerkannt und geschätzt und ein zuverlässiger Mitarbeiter.

Im Jahr 2018 fand die Standortbestimmung (Urk. 5.78) erstmals mit C._____ als Vorgesetzter statt. Dabei erhielt der Beschwerdeführer für die Gesamtbewertung ein A («erfüllt die Anforderungen gut»). Bei der Beurteilung der Zielerreichung sowie der Zusammenarbeit mit dem Bereichs- bzw. Teamleiter erhielt er sogar ein A+ («übertrifft die Anforderungen»). Die Vorgesetzte schrieb explizit: «A._____ hat ein starkes A im 2018 geleistet.» Weiter hielt sie fest: «Durch seine hohe Fachkompetenz, seine Eigenverantwortung und Motivation leistete A._____ einen wichtigen Beitrag zur Kosteneinsparung und Entlastung der Projektleitende (sic). A._____ bringt unaufgefordert Ideen rein und entlastet aktiv seine Vorgesetzte. Ich danke A._____ ganz herzlich für seine kompetente und aktive Arbeit und freue mich auf die weitere gute Zusammenarbeit im 2019!» Die Rückmeldungen des Beschwerdeführers selbst waren ebenfalls (mehrheitlich) positiv. Er

brachte jedoch vor, dass die Funktion und Rolle des «.....» immer noch nicht geregelt oder in implementierten Prozessen verankert sei. Die Zusammenarbeit habe sich an vielen Stellen gegenüber dem Vorjahr verbessert. Er habe aber den Eindruck, dass die generelle sektionsübergreifende Kommunikation weiter eingebrochen sei. Die Zusammenarbeit in der Direktion empfand der Beschwerdeführer als «gut» bzw. «schwierig».

Im Jahr 2019 wurde der Beschwerdeführer gesamthaft wiederum mit einem A («erfüllt die Anforderungen gut») bewertet. Bemerkt wurde, dass die Zeit- und Prioritätenplanung verbessert werden müsse, wodurch die Termineinhaltung besser gelingen sollte. Die Vorgesetzte erklärte, es sei ihr bewusst, dass die Rahmenbedingungen schwierig seien, da es Führungspersonen gebe, welche die Notwendigkeit eines abteilungsinternen «.....» seit Jahren offen bezweifelten. Erneut erwähnte sie die hohe Fachkompetenz, die Eigenverantwortung sowie die hohe Motivation des Beschwerdeführers und dankte ihm für seine wertvolle Mitarbeit. Der Beschwerdeführer fügte an, dass sich die Zusammenarbeit mit anderen Sektionen von sehr gut bis offen ablehnend gestalte, was die Zusammenarbeit teils sehr schwierig mache.

- 8.2.3 Zusammenfassend kann aufgrund der obgenannten Mitarbeiterbeurteilungen und Zwischenzeugnisse festgehalten werden, dass die Beschwerdegegnerin mit dem Beschwerdeführer bis und mit 2019 zufrieden war. Danach änderte sich dies offenbar. Jedenfalls erhielt der Beschwerdeführer im Jahr 2020 die Gesamtbewertung B («erfüllt die Anforderungen mehrheitlich»), was jedoch immer noch nicht ungenügend ist. Die Vorgesetzte hielt dazu insbesondere fest, dass Corona ein grosser Einschnitt gewesen sei. Der Beschwerdeführer habe auch nach dem Lockdown weiter im Home-Office gearbeitet. Aufgrund zunehmender Unzufriedenheit der Vorgesetzten, den Unklarheiten über seine Auslastung und Effizienz habe er sich entschieden, ins Büro zurückzukehren. Leider habe dies keine ersichtliche Verbesserung gebracht. Die häufige stillschweigende Nichteinhaltung von Versprechen/Terminen sei für die Zusammenarbeit nicht förderlich und nicht akzeptabel. Sie habe den Widerstand gegen seine Rolle und seine Person wahrgenommen und habe entsprechend viel Zeit investiert, um ihn zu unterstützen. Leider könne sie bis heute wenig Fortschritte wahrnehmen und empfinde die

Zusammenarbeit als unbefriedigend. Die Beschwerdegegnerin erstellte am 30. Oktober 2020 zudem eine entsprechende Aktennotiz (Urk. 5.99). In dieser wird auch erwähnt, dass der Beschwerdeführer auf deutlichen Wunsch der Vorgesetzten am 4. Juli 2020 einen Kurs in Zeitmanagement im Outlook besuchte. Der Beschwerdeführer selbst wies auf die sehr schwierige Zusammenarbeit mit der Sektion «.....» und deren Sektionsleiter D._____ hin. Er betrachte des Jahr 2020 als ausserordentlich schwierig. Zum einen hätten ihn die äusseren Umstände stark belastet und ihn zu einem grossen Stück von seinem informellen Netzwerk abgeschnitten. Dieser Umstand habe sich weiter negativ auf seine nicht angepasste Arbeitsorganisation ausgewirkt und ihn stark zurückfallen lassen. Zum anderen habe sich das Umfeld durch den allgemeinen, und seit Mitte Jahr verstärkten Druck deutlich verschärft. Durch diese weiteren Umstände sei er in der Tat in eine starke Passivität gerutscht. Trotzdem seien durchaus Erfolge ersichtlich.

- 8.2.4 Die B-Bewertung erfolgte, obwohl in den vorangehenden Jahren ähnliche Verbesserungspotentiale wie im Jahr 2020 festgehalten wurden, diese damals jedoch einer A-Bewertung nicht im Wege standen. Diese Bewertung kann einerseits Ausdruck davon sein, dass sich die Leistung und das Verhalten des Beschwerdeführers verschlechtert oder nicht im erwünschten Mass verbessert haben. Andererseits besteht die Möglichkeit, dass die Bewertung den zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Vorgesetzten entstandenen Arbeitskonflikt (vgl. E. 9.1) widerspiegelt. Nicht zu vernachlässigen ist im Übrigen die Tatsache, dass das Jahr 2020 schon allein aufgrund der geltenden Corona-Massnahmen sehr herausfordernd war.
- 8.2.5 Im Januar 2021 erging dann eine Ermahnung. Bemängelt wurde vor allem die misslungene Schulung vom 17. Dezember 2020. Andere Punkte wurden nur ansatzweise dargelegt. Der Beschwerdeführer wurde ermahnt und angewiesen, «per sofort seiner Funktion als «.....» zur fachkompetenten, eigenständigen und verantwortungsbewussten Aufgabenerfüllung vollumfänglich nachzukommen und damit die Arbeitsleistung, sowie das Verhalten nachhaltig zu verbessern.» Danach wurden die Ziele und Erwartungen betreffend Zuverlässigkeit und Planung, Kundenorientierung/Zusammenarbeit, Rollenwahrnehmung und Arbeitsleistung explizit aufgeführt. Sollte sich bis Ende März 2021

die Arbeitsleistung sowie das Verhalten nicht verbessert haben und das Vertrauensverhältnis nicht wiederhergestellt sein, würden weitere personalrechtliche Massnahmen geprüft und in jedem Fall eine einvernehmliche Trennung angestrebt werden. Von dieser Mahnung nahm der Beschwerdeführer am 18. Januar 2021 Kenntnis.

Im September 2021 nahm der Beschwerdeführer zur Ermahnung Stellung (Urk. 1.10). Er betrachte die Darstellungen, wie sie in der Ermahnung und in den Aktennotizen zum Ausdruck gebracht würden, als einseitig und tendenziös.

Zur misslungenen Schulung vom 17. Dezember 2020 hielt der Beschwerdeführer insbesondere fest, dass seine Vorgesetzte C._____ mit E-Mail vom 11. Dezember 2020 das Schulungskonzept abgeschossen und die bisherigen Vorbereitungen vernichtet habe. In der Folge habe die ganze Vorbereitung wegen anderer weiterer Aufträge der Vorgesetzten unter sehr grossem Zeitdruck stattgefunden. So habe er sich erst am 15. Dezember 2020 wieder der Erstellung der neuen Schulungsunterlagen widmen können. Diese seien in der Nacht vom 16. Dezember 2020 fertig geworden, was natürlich viel zu spät für eine Durchsicht durch den Rechtsdienst gewesen sei. An der Schulung selbst habe insbesondere D._____ Fragen zu Rechtsthemen gestellt. Er habe versucht, diesen Fragen auszuweichen, weil er die Weisung gehabt habe, nicht auf Rechtsthemen einzugehen. Seine Vorgesetzte C._____ habe die Schulung dann mit der Begründung beendet, sie habe vom Rechtsdienst den Hinweis erhalten, dass die Unterlagen Fehler aufweisen würden. G._____ vom Rechtsdienst, welcher den Hinweis gegeben habe, habe bis heute nicht gesagt, welche Aussagen rechtlich nicht korrekt gewesen seien.

Zur Einführung des neuen Beschaffungsrechts schildert der Beschwerdeführer, dass seine Vorgesetzte bei ihm Druck gemacht habe, die Anpassungen der eigenen Ausschreibungsunterlagen voranzutreiben, dies entgegen einer Anweisung von B._____, mit der Anpassung von Ausschreibungsvorlagen und Prozessdokumenten zu warten, bis die Ausschreibungsunterlagen der Koordinationskonferenz der Bau- und Liegenschaftsorgane der öffentlichen Bauherren (KBOB) verfügbar seien. In der Folge habe sich der Rechtsdienst verständlicherweise geweigert, den ersten Satz eigenständig

erarbeiteter Ausschreibungsdokumente durchzusehen. Ein von ihm initiiertes Treffen betreffend gemeinsames, koordiniertes und abgestimmtes Vorgehen mit den Hauptakteuren sei von G._____ vom Rechtsdienst völlig zerrissen und versenkt und von seiner Vorgesetzten zu Grabe getragen worden. Betreffend der Ausschreibungsunterlagen KBOB habe er ebenfalls zu einer Besprechung eingeladen, worauf er von H._____ vom Rechtsdienst keine Antwort erhalten habe. Er habe erneut auf die Dringlichkeit einer gemeinsamen Besprechung verwiesen. Dann habe seine Vorgesetzte eine Rückfrage gestellt und zu einer Besprechung eingeladen. Im Nachgang habe sie gemeint, dass auf ihre Initiative eine Sitzung stattgefunden habe, bei der entschieden worden sei, nicht mit den ETH-Vorlagen weiterzuarbeiten, sondern mit den KBOB-Vorlagen. Sie habe ausgeführt, dass sie die Sitzung einberufen habe, weil sie gemerkt habe, dass der Beschwerdeführer nicht vorwärtsgekommen und ihr die Vorgehensweise ineffizient erschienen sei. Dies sei eine üble Unterstellung und er vermute stark, dass G._____ und seine Vorgesetzte das lange zuvor abgesprochene Vorgehen sabotierten und versenkten. Dieses Verhalten empfinde er als Mobbing.

Zur Sitzung der Abteilungsleitung vom 25. November 2020 hält er fest, dass seine Vorgesetzte das Thema Beschaffungsprozesse entgegen den Unterstellungen in der Ermahnung selbst aufgenommen habe.

Betreffend «Mitarbeiterschulung Januar 2021» führte der Beschwerdeführer aus, er habe seiner Vorgesetzten zu verstehen gegeben, dass er ausser Stande sei, eine Schulung zum neuen Beschaffungsrecht anzubieten, ohne über rechtliche Themen zu sprechen. Trotz der Probleme mit D._____ habe er mit diesem ein Gespräch geführt, in welchem er klare Vorstellungen und Wünsche erhalten habe. Im Nachgang habe der Rechtsdienst die Zusammenarbeit verweigert. Auf Druck von D._____ habe der Rechtsdienst dann eine Q/A-Fragestunde angeboten.

Zum Vorwurf der unstrukturierten und chaotischen Arbeitsweise erklärt der Beschwerdeführer, es brauche bei einer selektiven Bearbeitung von Dokumenten hin und wieder Zeit, wenn völlig spontan und ungeplant über bearbeitete Dokumente gesprochen werden solle, während andere Dokumente offen und in Arbeit seien.

- 8.2.6 Wie bereits erwähnt, hat einer Kündigung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG in der Regel eine Mahnung voranzugehen. Sie ist dann erforderlich, wenn sie grundsätzlich geeignet ist, eine Änderung des Verhaltens der angestellten Person herbeizuführen. Auf eine Mahnung kann nur dann verzichtet werden, wenn diese von vornherein aussichtslos erscheint oder das Vertrauensverhältnis bereits unwiederbringlich zerstört ist. Die Schwelle für einen Verzicht ist dabei hoch anzusetzen, zudem ist Zurückhaltung angezeigt, würden andernfalls doch die Funktionen der Mahnung unterlaufen. Die Mahnung dient der Wahrung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes. Eine ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist folglich ausgeschlossen, wenn dem Arbeitgeber mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2889/2021 vom 31. Mai 2023 E. 4.3.5). Die Mahnung soll der angestellten Person zum einen die begangenen Verfehlungen vorhalten und sie zu künftigem vertragsgemäsem Verhalten anhalten (Rügefunktion). Zum anderen hat sie eine Warnfunktion; sie soll die angestellte Person darauf hinweisen, dass bei weiterem oder erneutem vertragswidrigem Verhalten Sanktionen drohen, namentlich die Kündigung ausgesprochen werden kann (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4744/2019 vom 6. April 2022 E. 9.2.4).
- 8.2.7 Die Aussage der Beschwerdegegnerin, wonach hier angesichts der langen Vorgeschichte und der bereits in Form von Aktennotizen schriftlich erfolgten Beanstandungen der mangelhaften Leistungen und des mangelhaften Verhaltens eine Mahnung nicht notwendig erscheine, widerspricht ihrem eigenen Verhalten, hat sie doch am 7. Januar 2021 eine Mahnung ausgesprochen. Daraus erhellt vielmehr, dass sie eben gerade auch von der Notwendigkeit der Mahnung ausging bzw. sie im Hinblick auf eine Kündigung keine formellen Fehler begehen wollte. Zu diesem Punkt hält die Beschwerdegegnerin lediglich fest: «Obwohl in einer solchen Situation nicht vorgeschrieben, ist eine Mahnung erfolgt, welche dem Beschwerdeführer eine letzte Chance eingeräumt hatte. Diese nutzte er nicht; weder Leistung noch Verhalten verbesserten sich bis zu seiner Krankschreibung im März 2021.» Dass der Beschwerdeführer gar keine faktische Möglichkeit hatte, sich zu verbessern, wird in E. 8.2.9 ausgeführt.

8.2.8 Die Beschwerdegegnerin hält in einer Aktennotiz vom 19. Juli 2021 (Urk. 1.11) selbst fest, dass vor der Erkrankung des Beschwerdeführers keine Vorentscheidung gefallen sei (Urk. 1.11) und sich die Frage stelle, ob eine weitere fruchtbare Zusammenarbeit aus den geschilderten Gründen zumutbar für den Beschwerdeführer sei (nicht etwa für die Beschwerdegegnerin). Diese Aussagen lassen darauf schliessen, dass der Beschwerdeführer ab Erhalt der Mahnung am 18. Januar 2021 bis zu seiner Krankschreibung ab dem 9. März 2021 keine weiteren Verfehlungen begangen hat, die einen Kündigungsgrund dargestellt hätten. Im Übrigen geht auch aus den Akten nicht hervor, dass der Beschwerdeführer innerhalb dieser Zeitspanne Anlass zu einer Kündigung gab. Die Beschwerdegegnerin hält dazu in ihrer Beschwerdeantwort lediglich fest, dass sich Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers bis zu seiner Krankschreibung im März 2021 nicht verbessert hätten (Urk. 6, S. 10). Trotz Gesundheitschreibung ab dem 6. März 2023 wurde der Beschwerdeführer nicht mehr weiterbeschäftigt, so dass er auch ab diesem Zeitpunkt keine Verfehlungen mehr begehen konnte.

8.2.9 Hinzu kommt, dass der Beschwerdeführer vom 20. Januar 2021 bis am 27. Januar 2021 krank war (Urk. 5.64) und somit faktisch lediglich vom 28. Januar 2021 bis zu seinem gesundheitlichen Zusammenbruch vom 6. März 2021 bzw. bis zu seiner Krankschreibung am 9. März 2021 – also ungefähr 40 Tage – Gelegenheit hatte, ein Verhalten zu verbessern, dass die Beschwerdegegnerin vorher während mehreren Jahren billigte bzw. einer A-Bewertung nicht entgegenstand. Unter Berücksichtigung dieser Umstände erweist sich eine faktische Bewährungsfrist von ca. 40 Tagen als zu kurz bzw. unrealistisch.

Ebenfalls zu beachten ist in diesem Zusammenhang Folgendes: Die Beschwerdegegnerin stellte dem Beschwerdeführer bereits am 22. Januar 2021 (Urk. 1.38), also vier Tage nach Erhalt der Mahnung und damit während laufender Bewährungsfrist, einen Entwurf einer Aufhebungsvereinbarung zu. Ein solches Vorgehen widerspricht der Aussage der Beschwerdegegnerin, dass vor der Erkrankung des Beschwerdeführers noch keine Vorentscheidung gefallen sei, und erweckt den Eindruck, dass die Beschwerdegegnerin gar nie die Absicht hatte, dem Beschwerdeführer eine echte Verbesserungschance zu

geben, sondern sich von ihm trennen wollte. Diese Trennungsabsicht zeigt sich auch im späteren Verhalten der Beschwerdegegnerin. Dem Arztzeugnis vom 16. November 2021, mit welchem der Beschwerdeführer zu 50% arbeitsfähig geschrieben wurde, jedoch zu 100% arbeitsunfähig in seiner angestammten Tätigkeit in der Abteilung «.....», ging eine E-Mail von I._____ vom 5. November 2021 (Urk. 1.12) voraus. In dieser E-Mail teilte sie dem Beschwerdeführer mit, dass das Arztzeugnis ab Montag zwingend den Hinweis enthalten müsse, dass auf der angestammten Tätigkeit in der Abteilung «.....» weiterhin eine volle Arbeitsunfähigkeit bestehe und die 50%ige Arbeitsfähigkeit sich auf alle anderen Tätigkeiten beziehen würde. Die ETH-BK ist der Ansicht, dass ohne diese Mitteilung von I._____ keine 100%ige Arbeitsunfähigkeit als «.....» in der Abteilung «.....» attestiert worden wäre. Auffallend ist auch, dass die Arztzeugnisse ab dem 21. Januar 2022 bis zum 3. März 2023 (Urk. 5.16 – Urk. 5.40) den Zusatz, dass der Beschwerdeführer in der angestammten Tätigkeit zu 100% arbeitsunfähig sei, nicht mehr enthalten. Noch im Protokoll vom 25. Mai 2021 (Urk. 5.14), in welchem Ziele und Massnahmen zur Gesundheitssituation aufgelistet sind, wurde im Bereich «Arbeit und Beruf» folgendes Ziel definiert: «Erreichen einer stabilen Präsenz und Leistung in der angestammten Tätigkeit». Unter «Massnahmen» wird dann zwingend ein Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer, der direkten Vorgesetzten und der Personalchefin vorgesehen, in welchem die Rahmenbedingungen und die Zusammenarbeit zu klären seien. Ebenso müsse dann geklärt werden, wie es mit dem Konflikt weitergehe. Die Frage, ob beim Beschwerdeführer überhaupt eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vorlag, bleibt damit weitgehend ungeklärt. In der E-Mail vom 5. November 2021 (Urk. 1.12) teilte I._____ dem Beschwerdeführer zudem mit, dass seine Rückkehr zur Abteilung «.....» nicht mehr möglich sei. Mit E-Mail vom 30. November 2021 (Urk. 1.13) informierte die Vorgesetzte des Beschwerdeführers, C._____, die Abteilung «.....» darüber, dass eine Rückkehr des Beschwerdeführers in die Abteilung «.....» aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich sei. Damit verhinderte die Beschwerdegegnerin den Wiedereinstieg des Beschwerdeführers in seine angestammte Tätigkeit vollends.

8.2.10 Im Übrigen kann nicht davon ausgegangen werden, dass eine Bewährungsfrist von vornherein als aussichtslos zu betrachten ist. Der Beschwerdeführer gibt zu, dass es in

gewissen Bereichen Verbesserungspotential gab. So gibt er in der Standortbestimmung 2020 (Urk. 5.76) an, dass die eigenen Mängel durchaus erkannt seien, ebenso die Notwendigkeit, sich zuverlässig, vorausplanend und beharrlich den Aufgaben und dem Umfeld zu widmen. Gerne werde er durch eine motivierte, zuverlässige und erfolgreiche Einführung zeigen, was er könne.

8.2.11 Aufgrund obiger Ausführungen gelangt die ETH-BK zum Schluss, dass der Beschwerdeführer aufgrund der gesamten Umstände keine tatsächliche Verbesserungsmöglichkeit hatte. Angesichts dessen liegt kein sachlich hinreichender Kündigungsgrund gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG vor.

8.3 Die Beschwerdegegnerin stützt sich als weiteren Kündigungsgrund auf die mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG). Unter diesen Kündigungsgrund fallen jene Gründe, die mit der Person des Arbeitnehmers in Zusammenhang stehen und sie nicht oder nur ungenügend in die Lage versetzen, die vereinbarte Arbeit zu leisten. Gesundheitliche Probleme, ungenügende Fachkompetenz, fehlende Integration und Dynamik sowie mangelnde Intelligenz sind deutliche Indizien einer bestehenden Untauglichkeit oder Ungeeignetheit. Die mangelnde Eignung ist ein objektiver, nicht von der angestellten Person verschuldeter Hinderungsgrund, der nicht leichthin angenommen werden darf – wurde der Arbeitnehmer doch im Hinblick auf eine spezifische Tätigkeit, für welche er entsprechende Voraussetzungen mitzubringen hatte, angestellt – und zunächst durch geeignete Weiterbildung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses zu beheben ist. Im Falle einer Kündigung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG ist eine vorgängige Mahnung nicht erforderlich, da es sich bei der Eignung und Tauglichkeit um objektive Merkmale handelt, die von der angestellten Person grundsätzlich nicht beeinflusst werden können.

8.3.1 In der Kündigung vom 17. August 2023 wird dem Beschwerdeführer explizit fehlendes Fachwissen vorgeworfen. Dies steht im klaren Widerspruch zu den Standortbestimmungen der Jahre 2016 (Urk. 5.80), 2017 (Urk. 5.79), 2018 (Urk. 5.78) und 2019 (Urk. 5.77),

wo dem Beschwerdeführer «gutes Fachwissen/grosse Erfahrung», «Know How (sic)» sowie «hohe Fachkompetenz» attestiert werden.

- 8.3.2 Es ist unglaubwürdig und für die ETH-BK nicht nachvollziehbar, dass der Beschwerdeführer im Jahre 2020 plötzlich nicht mehr über dieses Fachwissen verfügt haben soll. Insofern erweist sich der Kündigungsgrund von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG als nicht erfüllt.
- 8.4 Im Weiteren ist der Kündigungsgrund des Vertrauensverlustes bzw. der nachhaltigen Zerrüttung zu prüfen. Dieser Kündigungsgrund ist in Art. 10 Abs. 3 BPG nicht ausdrücklich erwähnt. Da die Auflistung jedoch nicht abschliessend ist, kann grundsätzlich auch ein Vertrauensverlust ein sachlich hinreichender Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG sein. Basiert der Vertrauensverlust auf den dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Pflichtverletzungen oder Verhaltensmängeln, geht dieser Kündigungsgrund in den explizit genannten Kündigungsgründen von Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG auf (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4744/2019 vom 6. April 2022 E. 9.4.3). Vorliegend hält die Beschwerdegegnerin fest, dass die Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten sowie zwischen ihm und jenen Personen, mit denen er in der Rolle des «.....» zusammenarbeiten musste, auf sein Unvermögen zurückzuführen sei, den Anforderungen seiner Arbeitsstelle gerecht zu werden. Daraus würden sich notwendigerweise gewisse Konflikte ergeben, weil eine funktionierende Zusammenarbeit genügende Leistungen und akzeptables Verhalten aller Mitarbeitenden voraussetze. Aus diesen Aussagen erhellt, dass der Verlust des Vertrauensverhältnisses auf die dem Beschwerdeführer vorgehaltenen Leistungs- und Verhaltensmängel zurückzuführen ist. Mithin ist der Vertrauensverlust – entgegen der Ansicht der Beschwerdegegnerin – in casu kein eigenständiger Kündigungsgrund, sondern geht in den Kündigungsgründen von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG auf. Auf weitere Ausführungen der Parteien in Zusammenhang mit dem Vertrauensverlust ist daher nicht mehr einzugehen.
9. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass kein sachlich hinreichender Kündigungsgrund vorliegt. Nachfolgend ist zu prüfen, ob die Kündigung zusätzlich missbräuchlich war.

Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie aus bestimmten unzulässigen, in Art. 336 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1991 (OR; SR 220) umschriebenen Gründen ausgesprochen wird. Diese Auflistung ist jedoch nicht abschliessend. Eine Kündigung kann auch aus anderen Gründen missbräuchlich sein, wenn diese eine Schwere aufweisen, welche mit jener der in Art. 336 Abs. 1 und 2 OR erwähnten Gründe vergleichbar ist (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-76/2022 vom 19. Dezember 2023 E. 5.3.1).

- 9.1 Der Beschwerdeführer hält die Kündigung deshalb für missbräuchlich, weil sie eine Folge einer Konfliktsituation sei. Die Beschwerdegegnerin habe einen Konflikt geortet, jedoch nichts gegen die Konfliktminimierung unternommen. Am Gespräch vom 19. Juli 2021 sei zwar die Frage aufgeworfen worden, ob ein Konfliktmoderationsgespräch sinnvoll wäre. Ein solches habe aber nie stattgefunden. Die Beschwerdegegnerin gebe selbst zu, dass der Beschwerdeführer aufgrund des Konflikts krank geworden sei. Die Beschwerdegegnerin sei ihrer Fürsorgepflicht nicht einmal ansatzweise nachgekommen. Der Beschwerdeführer sei für die Beschwerdegegnerin unangenehm gewesen, weil er sich gegen deren Fürsorgepflichtverletzung zur Wehr gesetzt habe. Die Beschwerdegegnerin habe den Beschwerdeführer deswegen, und nicht wegen angeblicher Mängel in der Leistung und/oder im Verhalten, loswerden wollen. Dieser verpönte Kündigungsgrund in einer Konfliktsituation sei kausal für den Kündigungsentscheid gewesen.

Die Beschwerdegegnerin bestreitet, dass dem Beschwerdeführer aufgrund des bestehenden Konflikts gekündigt worden sei. Es seien die zahlreichen dokumentierten Mängel in Leistung und Verhalten des Beschwerdeführers, welche Anlass zur Kündigung gegeben hätten.

Aufgrund der Fürsorgepflicht (Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 sowie Art. 4 Abs. 2 Bst. b und g BPG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er hat sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese

auch gegen Eingriffe Vorgesetzter, Mitarbeiter oder Dritter zu schützen. Bei Konflikten am Arbeitsplatz ergibt sich eine Missbräuchlichkeit zufolge verletzter Fürsorgepflicht, wenn die Kündigung aufgrund der Konfliktsituation oder wegen einer als Folge des Konflikts eingetretenen Leistungseinbusse des Arbeitnehmers ausgesprochen wird, ohne dass der Arbeitgeber zuvor sämtliche ihm zumutbaren Massnahmen getroffen hat, um den Konflikt zu entschärfen (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_39/2023 vom 14. Februar 2023 E. 3.2; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4744/2019 vom 6. April 2022 E. 11.2.3).

Gestützt auf die Akten steht fest, dass eine Konfliktsituation am Arbeitsplatz bestand. Die Standortbestimmungen 2016 bis 2019 (Urk. 5.77-Urk. 5.80) lassen jedoch aufgrund der jeweiligen A-Bewertungen darauf schliessen, dass dieser Arbeitskonflikt keine negativen Auswirkungen auf die Leistungen des Beschwerdeführers hatte. Im Weiteren zeigen die Standortbestimmungen 2018 (Urk. 5.78) und 2019 (Urk. 5.77), dass zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Vorgesetzten C._____ zunächst ein gutes, wertschätzendes Arbeitsverhältnis bestand. Gemäss Akten änderte sich dies ca. Mitte 2020. Dem entspricht auch die Aussage des Beschwerdeführers in der Standortbestimmung 2020 (Urk. 5.76), wonach er durch den allgemeinen und seit Mitte Jahr verstärkten Druck sowie weitere Umstände in eine starke Passivität gerutscht sei. Diese Aussage bestätigt zudem, dass die Leistungseinbusse des Beschwerdeführers nicht nur, aber auch eine Folge des Arbeitskonflikts zwischen ihm und seiner Vorgesetzten war. Die Beschwerdegegnerin hat zur Lösung des Arbeitskonflikts zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Vorgesetzten bis zur Krankschreibung des Beschwerdeführers keine spezifischen Massnahmen ergriffen. Dies kann der Beschwerdegegnerin vorliegend allerdings nicht vorgeworfen werden. Dieser Konflikt begann sich erst ca. Mitte 2020 zu entwickeln und bereits anfangs März 2021 wurde der Beschwerdeführer krankgeschrieben. Damit verblieb der Beschwerdegegnerin wenig Zeit, um den sich entwickelnden Konflikt zu erkennen, geschweige denn korrekt anzugehen. Dies umso mehr, als die gesamte Situation aufgrund der Corona-Pandemie ohnehin schon schwierig genug war. Nach der Krankschreibung des Beschwerdeführers führte die Beschwerdegegnerin mehrere Gespräche mit ihm und organisierte Arbeitsversuche.

Der Beschwerdeführer hatte mit mehreren Personen immer wieder Konflikte. So warf er seiner ersten Vorgesetzten E._____ mangelnde Führungsverantwortung vor (Urk. 5.81). B._____ hielt er vor, als Direktor der Abteilung «.....» völlig versagt zu haben (Urk. 5.85). Mit D._____, Sektionsleiter «.....», hatte der Beschwerdeführer von Anfang an immer wieder Probleme, was er auch explizit in den verschiedenen Standortbestimmungen erwähnte. Zudem gab es zwischen dem Beschwerdeführer und dem Rechtsdienst, welcher seiner Meinung nach in fachlicher Hinsicht versagte, verschiedene Spannungsfelder (Urk. 5.85, Urk. 5.91, Urk. 5.92). Mehrfach beachtete der Beschwerdeführer dessen Auskünfte und Hinweise nicht und führte eigene Recherchen durch (Urk. 5.95). Hier war vor allem die Zusammenarbeit mit G._____ (Urk. 5.85) und H._____ (Urk. 5.81) betroffen. Am Beispiel dieser Zusammenarbeit zeigt sich, dass sich der Beschwerdeführer nicht immer rollenkonform verhalten hat. So ist ein Rechtsdienst für die Klärung rechtlicher Fragen zuständig, während sich ein «.....» um kommerzielle Themen zu kümmern hat. Mit der offen gelebten, kritischen Haltung dem Rechtsdienst gegenüber hat der Beschwerdeführer seine Zuständigkeit überschritten.

Der E-Mail-Verkehr zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Vorgesetzten C._____ vom Januar 2021 (Urk. 1.32) belegt, dass der Beschwerdeführer beharrlich seinen eigenen Weg gegangen ist und Mühe hatte, den Anweisungen seiner Vorgesetzten Folge zu leisten. Im Übrigen warf der Beschwerdeführer E._____, C._____, B._____, D._____ und I._____ vor, ihn zu mobben. Aufgrund dieser Umstände war eine konstruktive und effiziente Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren und dem Beschwerdeführer oftmals nicht möglich und Resultate liessen dementsprechend auf sich warten.

Angesichts der diversen Konflikte, welche der Beschwerdeführer mit verschiedenen Personen hatte, ist deren Ursache zu einem gewissen Teil wahrscheinlich auf den Beschwerdeführer selbst zurückzuführen. Daher kann von der Beschwerdegegnerin vernünftigerweise nicht allzu viel zur Behebung der Konflikte verlangt werden. Die ETH-BK gelangt deshalb zum Schluss, dass die Fürsorgepflicht nicht verletzt wurde. Damit liegt keine Missbräuchlichkeit vor.

9.2 Als weiteren Grund für die Missbräuchlichkeit der Kündigung macht der Beschwerdeführer widersprüchliches Verhalten der Beschwerdegegnerin geltend. Sie habe in ihrer Aktennotiz vom 19. Juli 2021 festgehalten, dass vor der Erkrankung des Beschwerdeführers noch kein Entscheid gefallen sei. Die Beschwerdegegnerin habe Reintegrationsmassnahmen durchgeführt und den Beschwerdeführer am 21. Juni 2023 eingeladen, sich ETH-intern zu bewerben, um kurz darauf die Kündigung auszusprechen und die Zerrüttung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen. Dies sei geschehen, obwohl der Beschwerdeführer – abgesehen von seinen Arbeitsversuchen im Rahmen der Reintegration – gar nicht mehr gearbeitet habe und ein Vertrauensverhältnis, das vor der Krankschreibung nicht zerstört gewesen sei, auch nach der Krankschreibung nicht zerstört sein könne. Widersprüchliches Verhalten sei ein Anwendungsfall des Rechtsmissbrauchs, weshalb die Kündigung aus diesem Grund missbräuchlich sei.

Die Beschwerdegegnerin sagt dazu, die Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten sowie zwischen ihm und jenen Personen, mit denen er in der Rolle des «.....» habe zusammenarbeiten müssen, sei auf sein Unvermögen zurückzuführen, den Anforderungen seiner Arbeitsstelle gerecht zu werden. Daraus würden sich notwendigerweise gewisse Konflikte ergeben, weil eine funktionierende Zusammenarbeit genügende Leistungen und akzeptables Verhalten aller Mitarbeitenden voraussetze. Nachhaltig erschüttert sei das Vertrauen zu jenen Stakeholdern, mit denen der Beschwerdeführer in der Position als «.....» habe zusammenarbeiten müssen. Das öffentliche Interesse an einer funktionierenden Verwaltung und einem geordneten Einkaufsbetrieb stehe einer Rückkehr des Beschwerdeführers in dieser Rolle entgegen. Das Vertrauensverhältnis sei bereits erschüttert gewesen, bevor sich der Beschwerdeführer habe krankschreiben lassen, sei ihm doch bereits im Januar 2021 eine Trennung in Aussicht gestellt worden. Dieser Umstand schliesse eine Tätigkeit des Beschwerdeführers in einer ganz anderen Rolle an der ETH Zürich nicht aus. Die Zerrüttung betreffe die angestammte Position des Beschwerdeführers und das Verhältnis am Arbeitsplatz, nicht das Verhältnis zur ETH Zürich insgesamt. Deshalb habe die Beschwerdegegnerin Reintegrationsmassnahmen durchgeführt und teilzeitliche Arbeitseinsätze des Beschwerdeführers in anderen Abteilungen ermöglicht. Weil sich dort indessen

keine weitere Einsatzmöglichkeit finde, sei eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers in einer anderen Stellung nicht möglich.

Der Beschwerdegegnerin ist darin beizupflichten, dass das Vertrauensverhältnis bereits vor der Krankschreibung des Beschwerdeführers zerstört war. Dementsprechend steht in der Aktennotiz vom 30. Oktober 2020 (Urk. 5.99): «Gesamthaft hat die Vorgesetzte C._____ das Vertrauen in A._____ verloren.» Korrekt ist weiter, dass der Vertrauensverlust nur die angestammte Position des Beschwerdeführers und das Verhältnis am Arbeitsplatz betrifft, nicht jedoch das Verhältnis zur ETH insgesamt. Vor diesem Hintergrund sind auch die Reintegrationsmassnahmen sowie die Aufforderung der Beschwerdegegnerin, sich ETH-intern zu bewerben, zu verstehen. Folglich liegt kein rechtsmissbräuchliches Verhalten der Beschwerdegegnerin vor.

- 9.3 Des Weiteren bringt der Beschwerdeführer vor, der wirkliche Grund für die Kündigung bestehe darin, dass die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer wohl für mühselig gehalten habe, weil er sich gegen die Fürsorgepflichtverletzung und die Verletzung der Compliance-Regeln (zum Wohle auch der Beschwerdegegnerin) zur Wehr gesetzt habe. Sie habe ihm gekündigt, weil er eine Anzeige wegen Mobbing und eine Meldung nach Art. 22a BPG deponiert habe.

Die Beschwerdegegnerin widerspricht dem und erklärt, dass die Kündigung wegen der Mängel in der Leistung und im Verhalten des Beschwerdeführers erfolgt sei. Wer ohne Anlass eineinhalb Jahre nach Verlassen seines Arbeitsplatzes eine unbegründete Whistleblower-Meldung an die Finanzkontrolle richte, profitiere nicht vom Kündigungsschutz von Art. 22a Abs. 5 und Art. 34c BPG. Dasselbe gelte hinsichtlich der Mobbingvorwürfe. Wie im unabhängigen Fachbericht ausgeführt, sei davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer das Erheben solcher Vorwürfe als Weg betrachtet habe, seine Anstellungsdauer zu verlängern.

Der Beschwerdeführer vermag nicht zu beweisen, dass ihm gekündigt wurde, weil er eine Anzeige wegen Mobblings und nach Art. 22a BPG erhoben hat. Somit ist auch diesbezüglich eine missbräuchliche Kündigung zu verneinen.

- 9.4 Damit steht fest, dass die Kündigung nicht missbräuchlich war und der Beschwerdeführer folglich auch keinen Weiterbeschäftigungsanspruch nach Art. 34c Abs. 1 BPG hat.
10. Da es an einem sachlich hinreichenden Kündigungsgrund fehlt, ist dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zuzusprechen.
- 10.1 Die Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn. Die Höhe ist durch die Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festzulegen. Dazu ist auf die Schwere der Persönlichkeitsverletzung bzw. des Eingriffs in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers, die Intensität und Dauer der vertraglichen Beziehungen zwischen den Parteien sowie die Art und Weise der Kündigung, die Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers und die Schwere eines allfälligen Mitverschuldens des Arbeitnehmers, das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, die soziale und finanzielle Lage sowie das Alter des Betroffenen und dessen Stellung im Unternehmen des Arbeitgebers abzustellen (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 8.2).

Demnach ist bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung insbesondere zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Kündigung bereits 56 Jahre alt war und eine leitende Stellung innehatte. Die Arbeitsdauer betrug bis zur Krankschreibung immerhin ca. 6 Jahre. Die vom Beschwerdeführer vorgebrachten Mobbingvorwürfe liessen sich allerdings nicht erhärten. Da der Beschwerdeführer diverse Konflikte mit verschiedenen Personen hatte, ergibt sich das Bild, dass diese Konflikte bis zu einem gewissen Grad auch mit der Person des Beschwerdeführers zusammenhängen. Insgesamt rechtfertigt es sich daher, die Entschädigung auf sechs Monatslöhne festzusetzen.

Auf die Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG sind aufgrund ihres überwiegenden Strafcharakters keine sozialversicherungsrechtlichen Abzüge zu entrichten und dem Beschwerdeführer sind sechs Bruttomonatslöhne auszubezahlen (Urteil des Bundesverwaltungsgericht A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 8.4).

- 10.2 Gemäss Art. 49 Abs. 1 Bst. b und Abs. 3 PVO-ETH erhalten Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis ohne eigenes Verschulden gekündigt wird, eine Entschädigung von mindestens einem Monats- und höchstens einem Jahreslohn, wenn sie das 50. Altersjahr vollendet haben.

Die Voraussetzungen für die Zusprechung einer Entschädigung nach Art. 49 Abs. 1 Bst. b PVO-ETH sind hier gegeben, sprach die Beschwerdegegnerin die Kündigung doch ohne sachlich hinreichenden Grund, mithin ohne Verschulden des im Zeitpunkt der Kündigung 56 Jahre alten Beschwerdeführers aus. Hinsichtlich der Höhe der Entschädigung wird auf die Ausführungen zur Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. b BPG verwiesen. Es rechtfertigt sich, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von drei Monatslöhnen zuzusprechen. Sollte der Beschwerdeführer innerhalb eines Jahres seit dem Ende des Arbeitsverhältnisses bei der Beschwerdegegnerin von einem Arbeitgeber nach Art. 3 BPG angestellt werden, so muss er diese Entschädigung anteilmässig zurückzahlen (Art. 49 Abs. 6 PVO-ETH).

Die Entschädigung nach Art. 49 Abs. 1 PVO-ETH hat ausschliesslich Lohncharakter und ist als Bruttolohn zu verstehen, zu dem anteilmässig auch die regelmässig ausgerichteten Zulagen hinzuzurechnen und auf dem die Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-4517/2015 vom 15. Februar 2016 E. 12.8; A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 6.4).

- 10.3 Aufgrund der unterschiedlich gearteten Zweckbestimmung der Entschädigungen gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. b BPG (Sanktionscharakter) und Art. 49 Abs. 1 PVO-ETH (Lohncharakter) sind diese beiden Entschädigungen kumulativ auszurichten.

- 10.4 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass dem Beschwerdeführer infolge der sachlich nicht hinreichend begründeten und damit ohne Verschulden erfolgten Kündigung eine Entschädigung nach Art. 49 Abs. 1 Bst. b PVO-ETH von drei Monatslöhnen sowie eine Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG in der Höhe von sechs Bruttomonatslöhnen zustehen.
11. Aufgrund der Tatsache, dass der Sachverhalt schon genügend detailliert vorliegt und nicht ersichtlich ist, inwiefern zusätzliche Personenbefragungen (vgl. Beweisanträge des Beschwerdeführers) zu einer anderen Entscheidung führen könnten, ist darauf in antizipierter Beweiswürdigung zu verzichten.
12. Bei personalrechtlichen Angelegenheiten im Anwendungsbereich des BPG ist das Beschwerdeverfahren vor der ETH-BK kostenlos, ausser bei vorliegend nicht gegebener Mutwilligkeit (Art. 34 Abs. 2 BPG). Demnach sind keine Verfahrenskosten zu erheben.
13. Betreffend Parteientschädigung bestimmt Art. 64 Abs. 1 VwVG, dass die Beschwerdeinstanz der ganz oder teilweise obsiegenden Partei von Amtes wegen oder auf Begehren eine Entschädigung für ihr erwachsene notwendige und verhältnismässig hohe Kosten zusprechen kann. Die als Kann-Vorschrift formulierte Regelung wird nach ständiger Praxis als Muss-Vorschrift verstanden, d.h. es besteht ein Anspruch auf Parteientschädigung, wenn die entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind (Urteil des Bundesgerichts 2C_172/2016 vom 16. August 2016 E. 4.2).
- 13.1 Notwendig sind die Kosten, wenn sie zur sachgerechten und wirksamen Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung unerlässlich sind. Eine diesbezügliche Regelung findet sich in Art. 9 ff. des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht (VGKE; SR 173.320.2) i.V.m. Art. 8 Abs. 2 der Verordnung vom 10. September 1969 über Kosten und Entschädigungen im Verwaltungsverfahren (VwKV; SR 172.041.0). Als wichtige Kriterien gelten namentlich die Komplexität der Sach- und Rechtslage, die in Frage stehenden Folgen, die Fähigkeiten und prozessualen Erfahrungen der Partei sowie die von den Behörden getroffenen und

vorgesehenen Vorkehren. Die zugesprochene Parteientschädigung kann mithin geringer ausfallen als die gesamten Parteikosten. Ob der Beizug eines rechtskundigen Vertreters notwendig ist, hängt weitgehend von den Umständen des Einzelfalls ab. Dabei sind die Schwierigkeiten, die eine Sache in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht bietet, an den Fähigkeiten und prozessualen Erfahrungen des Betroffenen und an den Vorkehren der Behörde zu messen. Je bedeutsamer die Sache für den Betroffenen ist, desto unerlässlicher scheint eine Vertretung. Diese ist der betroffenen Person als der gegenüber einer fachlich und juristisch versierten Behörde unterlegenen Partei grundsätzlich ohne weiteres zuzugestehen. Sollte sie obsiegen, ist ihr dafür auch eine Entschädigung zu gewähren. Hinsichtlich der Waffengleichheit ist es im Beschwerdeverfahren wegen der Justizförmigkeit durchaus normal und unter Umständen empfehlenswert, einen Rechtsvertreter zu bestellen (MAILLARD, in: Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 3. Aufl. 2023, N. 24 ff. zu Art. 64 VwVG).

Art. 8 Abs. 1 VwKV sieht vor, dass die Partei, die Anspruch auf Parteientschädigung erhebt, der Beschwerdeinstanz vor dem Beschwerdeentscheid eine detaillierte Kostennote einzureichen hat; reicht sie die Kostennote nicht rechtzeitig ein, so setzt die Beschwerdeinstanz die Parteientschädigung von Amtes wegen und nach Ermessen fest.

- 13.2 Vorliegend ist der Beschwerdeführer gemessen an seinen Anträgen als mehrheitlich unterliegend anzusehen. Die Beschwerdegegnerin ist somit zur Leistung einer reduzierten Parteientschädigung zu verpflichten. Hinsichtlich der Tatsache, dass der Beschwerdeführer rechtsunkundig ist und es beim Verlust der Arbeitsstelle um ein einschneidendes Ereignis geht, ist der Beizug eines Anwalts durch den Beschwerdeführer nicht zu beanstanden.

Obwohl die ETH-BK die Angelegenheit mit verfahrensleitender Verfügung vom 22. Februar 2024 als entscheidreif erklärte, reichte der Beschwerdeführer bis heute keine Honorarnote ein. Mithin ist eine pauschale Parteientschädigung von Amtes wegen und nach Ermessen zuzusprechen.

Angesichts der eingereichten Rechtsschriften und des mehrheitlichen Unterliegens des Beschwerdeführers rechtfertigt es sich, dem Beschwerdeführer eine Pauschalentschädigung zu Lasten der Beschwerdegegnerin in der Höhe von CHF 4'000.-, inkl. MwSt., zuzusprechen. Diese ist innert 30 Tagen ab Rechtskraft dieses Entscheids zu bezahlen. Die Beschwerdegegnerin hat als Bundesbehörde keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 7 Abs. 3 VGKE).

Demnach erkennt die ETH-Beschwerdekommision:

1. Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Die Beschwerdegegnerin wird angewiesen, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG in der Höhe von sechs Monatslöhnen sowie eine Entschädigung gemäss Art. 49 Abs. 1 Bst. b PVO-ETH von drei Monatslöhnen auszubezahlen. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.
2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Dem Beschwerdeführer wird zu Lasten der Beschwerdegegnerin eine Pauschalentschädigung von CHF 4'000.-, inkl. MwSt., zugesprochen. Diese ist ihm innert 30 Tagen ab Rechtskraft dieses Entscheids zu bezahlen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je gegen Rückschein.

Im Namen der ETH-Beschwerdekommision

Die Präsidentin:

Barbara Gmür

Die juristische Sekretärin:

Sibylle Thür

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).

Versand: