

Verfahren Nr. BK 2025 8

Angefochten vor dem BVGer

Entscheid vom 21. August 2025

Mitwirkende:

die Kommissionsmitglieder

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

Juristische Sekretärin

Giulia Santangelo

in Sachen

Parteien

A._____,

vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Harry F. Nötzli,
Nötzli Raess Bächtold Rechtsanwälte,
Limmatquai 52,
Postfach,
8024 Zürich,
Beschwerdeführer

gegen

Paul Scherrer Institut (PSI),
vertreten durch Rechtsanwältin Martina Aepli und/oder
Rechtsanwältin Manuela Fuchs,
MME Legal AG,
Zollstrasse 62,
8031 Zürich,
Beschwerdegegnerin

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses
(Verfügung des PSI vom 24. Januar 2025)

Sachverhalt:

- A. Mit öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag vom 31. August 2011 wurde A.____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) per 26. September 2011 befristet bis am 25. September 2014 beim Paul Scherrer Institut (PSI, nachfolgend: Beschwerdegegnerin) als Berufsbildner Polymechaniker/in in der Gruppe Berufsbildung angestellt (Urk. 3.1.2, S. 2 f.; Urk. 3.1.6, S. 7). Per 1. August 2012 wurde das befristete Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Beschwerdegegnerin in eine unbefristete Anstellung umgewandelt (Urk. 3.1.2, S. 1). Abgesehen von einer Pensumsreduktion vom 1. August 2019 bis am 31. Juli 2020 von 100% auf 90% betrug der Beschäftigungsgrad des Beschwerdeführers stets 100% (Urk. 3.1.2, S. 1 ff.).
- B. Die Beschwerdegegnerin informierte den Beschwerdeführer am 20. März 2023 über die geplanten Änderungen in der Berufsbildung Polymechanik. Am 12. April 2023 teilte sie ihm mit, dass seine Berufsbildner-Stelle im Rahmen der Reorganisation definitiv abgebaut werde (Urk. 1, Rz. 6 und 9; Urk. 1.3; Urk. 3 Rz. 7 und 15). In der Folge unterbreitete die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer am 11. Mai 2023 eine Verfügung – Auflösung des Arbeitsverhältnisses – sowie eine Auflösungsvereinbarung (Urk. 3.1.19, S. 5 ff.). Seit dem 31. Mai 2023 ist der Beschwerdeführer zu 100% krankgeschrieben bzw. arbeitsunfähig (Urk. 3.9–3.11). Schliesslich kündigte die Beschwerdegegnerin am 24. Januar 2025 das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer per 31. Mai 2025 (Urk. 1.2).
- C. Dagegen erhob der rechtlich vertretene (Urk. 1.1) Beschwerdeführer bei der ETH-Beschwerdekommision (ETH-BK) am 26. Februar 2025 Beschwerde (Urk. 1, Urk. 1.1–1.6) und stellte folgende Rechtsbegehren:
- « 1. Die Verfügung des Beschwerdegegners vom 24. Januar 2025 sei aufzuheben, und der Beschwerdegegner sei zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von 9 Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge wegen sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung auszubezahlen.
2. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich MwSt. zulasten des Beschwerdegegners.»

- D. Mit prozessleitender Verfügung vom 27. Februar 2025 (Urk. 2) hat die ETH-BK den Beschwerdeeingang bestätigt. Der Beschwerdegegnerin wurde das Doppel der Beschwerde samt Beilagen zugestellt und sie wurde zur Beschwerdeantwort innert 30 Tagen aufgefordert.
- E. Die Beschwerdegegnerin – nunmehr rechtlich vertreten (Urk. 3A) – hat sich fristgerecht mit Eingabe vom 31. März 2025 samt Beilagen (Urk. 3; Urk. 3A; Urk. 3.1–3.15) vernehmen lassen. Sie beantragt die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde unter Kostenfolge zu Lasten des Beschwerdeführers.
- F. Die ETH-BK hat dem Beschwerdeführer mit prozessleitender Verfügung vom 9. April 2025 (Urk. 4) das Doppel der Beschwerdeantwort samt Beilagen zugestellt und ihm eine 20-tägige Frist zur Einreichung einer Replik angesetzt.
- G. Mit Eingabe vom 29. April 2025 (Urk. 5) ersuchte der Beschwerdeführer um Erstreckung der Frist zum Replizieren bis zum 6. Juni 2025. Mit Verfügung vom 1. Mai 2025 (Urk. 6) lehnte die ETH-BK das Gesuch um Fristerstreckung ab und wies den Beschwerdeführer darauf hin, dass die Frist zur Replik nicht wie von ihm vorgebracht am 7. Mai 2025 ablaufe, sondern erst zwölf Tage später, am 19. Mai 2025.
- H. Innert Frist hat der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 19. Mai 2025 (Urk. 7) repliziert. Er hielt an seinen ursprünglich gestellten Anträgen fest.
- I. Mit prozessleitender Verfügung vom 28. Mai 2025 (Urk. 8) schloss die ETH-BK den Schriftenwechsel und erklärte das Verfahren für entscheidreif.

In der Folge gingen keine weiteren Eingaben mehr ein. Auf den Inhalt der Eingaben der Parteien wird, soweit entscheidwesentlich, 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 beiden ETH und der Forschungsanstalten. Der angefochtene Akt der Beschwerdegegnerin (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 als materieller Verfügungsadressat beschwerdelegitimiert (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde vom 26. Februar 2025 (Urk. 1) ist einzutreten (Art. 50 und Art. 52 VwVG).

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-2197/2021 vom 25. April 2022 E. 6.5), kann auch die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG) sowie Unangemessenheit (Art. 49 Bst. c VwVG) gerügt werden. Folglich verfügt die ETH-BK über volle Kognition. Soweit es um die Beurteilung von verwaltungsorganisatorischen Fragen oder Problemen der Zusammenarbeit sowie des Vertrauensverhältnisses geht, auferlegt sich die ETH-BK jedoch eine gewisse Zurückhaltung bei der Überprüfung der vorinstanzlichen Verfügung – zumal die Beschwerdegegnerin als frontnähere Instanz mit ihren internen Problemen und Abläufen besser vertraut ist (vgl. dazu Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3757/2020 vom 16. März 2021 E. 2.1).

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 der vorgebrachten 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. dazu Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-2929/2023 vom 28. Februar 2024 E. 1.5; A-4472/2021 vom 10. August 2022 E. 1.4; je mit Hinweisen).

4. Zunächst rügt der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde vom 26. Februar 2025, die Begründung der Verfügung falle dünn aus, und in Bezug auf den zusätzlichen Kündigungsgrund gegenüber der am 11. Mai 2023 in Aussicht gestellten Kündigung wäre es angezeigt gewesen, ihm das rechtliche Gehör zu gewähren (Urk. 1, Rz. 15 und 28). Da das rechtliche Gehör formeller Natur ist und eine Verletzung desselben grundsätzlich zur Aufhebung der angefochtenen Verfügung – unbesehen der materiellen Begründetheit der Beschwerde – führt (Urteil des Bundesgerichts 2C_922/2020 vom 8. März 2021 E. 4.1), ist diese Rüge des Beschwerdeführers vorweg zu prüfen.

Die Beschwerdegegnerin verweist in ihrer Verfügung vom 24. Januar 2025 (Urk. 1.2) in Bezug auf den sachlichen Kündigungsgrund zunächst allgemein auf Art. 10 Abs. 3 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1). In ihrer Begründung konzentriert sie sich im Wesentlichen auf Ausführungen im Zusammenhang mit den organisatorischen Änderungen in der Berufsbildung Polymechaniker/in. Die Beschwerdegegnerin beruft sich demnach auf den sachlichen Kündigungsgrund von Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG. Die kurzen Erwägungen im Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers dienen als Grundlage für den Hinweis auf die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall gemäss Art. 36a^{bis} Abs. 1 PVO-ETH. Damit hat die Beschwerdegegnerin den von ihr gewählten Kündigungszeitpunkt begründet. Da gegenüber der am 11. Mai 2023 in Aussicht gestellten Kündigung kein neuer Kündigungsgrund hinzugetreten ist, musste die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör nicht noch einmal gewähren. Die Begründung der Verfügung ist zudem in Bezug auf den sachlichen Kündigungsgrund hinreichend klar.

5. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Verfügung vom 24. Januar 2025 erfolgte unbestrittenermassen unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist gemäss Art. 20a Abs. 2 Bst. b PVO-ETH per 31. Mai 2025. Die Beschwerdegegnerin hat aufgrund der mehrjährigen Beschäftigung des Beschwerdeführers (vgl. vorstehend Sachverhalt A) das Ende der Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 36a^{bis} Abs. 1 Bst. c PVO-ETH

berücksichtigt (Urk. 3, Rz. 36), nachdem der Beschwerdeführer seit dem 31. Mai 2023 (Urk. 3.9–3.11) arbeitsunfähig ist (s. auch Art. 20b Abs. 1 Bst. b PVO-ETH). Art. 20b Abs. 2 Bst. c PVO-ETH i.V.m. Art. 336c Abs. 2 Bst. b des Bundesgesetzes vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (OR; SR 220) sieht eine Kündigungsmöglichkeit nach 180 Tagen vor, sofern vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit ein Kündigungsgrund bestanden hat und die Kündigungsabsicht der angestellten Person vor der Arbeitsunfähigkeit bekanntgegeben wurde. Ob die Beschwerdegegnerin, wie sie selber angibt, die Kündigung bereits nach 180 Tagen hätte aussprechen dürfen, kann vorliegend aufgrund der bisherigen Ausführungen offenbleiben. Da die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer bereits vor seinem Unfall über die Kündigungsabsichten in Kenntnis gesetzt hatte (vgl. vorstehend Sachverhalt B), war sie sodann nicht verpflichtet, ihm diese nach seinem Unfall noch einmal mitzuteilen. Dies umso weniger, als der Beschwerdeführer letztmals am 2. Juni 2023 der Beschwerdegegnerin einen Vorschlag betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt (Urk. 3.8), jedoch in der Folge nie unterbreitet hat.

6. Umstritten ist materiell namentlich, ob ein sachlicher Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG vorliegt.
- 6.1. Gemäss Art. 17 Abs. 1 ETH-Gesetz richten sich die Arbeitsverhältnisse des Personals, soweit die ETH-Gesetzgebung nichts Abweichendes bestimmt, gemäss nach dem BPG 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]). Nach Art. 10 Abs. 3 BPG kann der Arbeitgeber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nur aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen. Die genannten Bestimmungen enthalten einen nicht abschliessenden Katalog mit verschiedenen Kündigungsgründen. Gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG kann das unbefristete Arbeitsverhältnis wegen schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen ordentlich gekündigt werden, sofern der Arbeitgeber der angestellten Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann. Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Kündigung durch den Arbeitgeber

gut und weist sie die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurück, muss sie dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zusprechen, wenn sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung fehlen (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG).

- 6.2. Schwerwiegende wirtschaftliche oder betriebliche Gründe im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG, erster Satzteil, können grundsätzlich nur in einer Reorganisation oder Restrukturierung grösseren Ausmasses bestehen. Reorganisationen sind betriebliche Massnahmen, welche dazu dienen, einen Betrieb bzw. eine Behörde den aktuellen Bedürfnissen und Gegebenheiten anzupassen, sei es, weil bestimmte Aufgaben weggefallen sind oder – etwa als Folge der Einführung technischer Neuerungen – veränderte Anforderungsprofile an die Aufgabenerfüllung gestellt werden (müssen) und bisherige Angestellte diesen Anforderungen nicht (mehr) genügen. Die Frage, ob eine Reorganisation angebracht ist, ist eine Frage der Verwaltungsorganisation. Über deren Zweckmässigkeit hat die ETH-BK grundsätzlich nicht zu entscheiden (vgl. vorstehend E. 2). Sie beschränkt sich im Wesentlichen darauf, zu prüfen, ob die Reorganisation auf ernstlichen Überlegungen beruht und nicht einfach vorgeschoben ist, um auf diese Weise auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis Einfluss zu nehmen (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-6652/2023 vom 16. September 2024 E. 4.2.1; A-5381/2022 vom 15. März 2024 E. 5.1; A-5665/2014 vom 29. September 2015 E. 4.3). Zu beurteilen ist, ob mit der Umstrukturierung wirklich betriebliche Ziele verfolgt werden und ob zwischen den getroffenen Massnahmen und den in der Folge vorgenommenen Kündigungen ein hinreichender Kausalzusammenhang besteht. Die betreffende Stelle muss aufgrund der Reorganisation weggefallen sein (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4716/2017 vom 8. August 2018 E. 10.2 f. mit weiteren Hinweisen).
- 6.2.1. Der Beschwerdeführer macht zunächst zusammengefasst geltend, die Restrukturierung mache wenig Sinn. Zudem sei im vorliegenden Fall nur eine einzige Stelle «abgebaut» worden. Folglich handle es sich nicht um eine Restrukturierung grösseren Ausmasses, weshalb der sachliche Kündigungsgrund gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG nicht erfüllt sei (Urk. 1, Rz. 17; Urk. 7, Rz. II.1.f.). Hinzu komme, dass die Restrukturierung vorgeschoben worden sei, um ihn auf diese Weise loszuwerden. Dies zeige sich auch deutlich am zeitlichen Ablauf der Ereignisse (Urk. 7, Rz. II.8.). Tatsächlich sei seine Stelle nicht

abgebaut worden. Dieselben Aufgaben, die er ausgeführt habe, würden weiterhin erledigt (Urk. 1, Rz. 18; Urk. 7, Rz. II.7.). Die Umstrukturierung habe keine betrieblichen Ziele verfolgt und es habe zwischen den getroffenen Massnahmen und der in der Folge vorgenommenen Kündigung auch kein hinreichender Kausalzusammenhang bestanden.

- 6.2.2. Die Beschwerdegegnerin bringt in ihrer Beschwerdeantwort vom 31. März 2025 (Urk. 3) im Wesentlichen vor, sie habe über Jahre hinweg im Bereich Polymechnik pro Jahr vier neue Lehrstellen angeboten. Im Laufe der Zeit habe sich gezeigt, dass es immer schwieriger geworden sei, alle vier Lehrstellen angemessen zu besetzen. Konkret hätten die Bewerbungen in qualitativer Hinsicht zu wünschen übriggelassen. Zudem habe es auch immer wieder Lehrabbrüche gegeben. Das Lehrstellenangebot solle vermehrt auf Zukunftsberufe ausgerichtet werden. Zudem sei der Kostendruck auf die Beschwerdegegnerin aufgrund von Budgetkürzungen immer grösser geworden. Sie habe sich daher gezwungen gesehen, ihr Lehrstellenangebot anzupassen und die Berufsbildung umzustrukturieren, wobei ab Sommer 2023 nur noch zwei Lehrstellen pro Jahr im Bereich Polymechnik angeboten worden seien. Da es weniger Lehrlinge zu betreuen gäbe, könnten die verbleibenden Lehrlinge von den anderen Berufsbildnern betreut werden.
- 6.2.3. Zur Veranschaulichung ihrer Vorbringen reichte die Beschwerdegegnerin eine Tabelle zu den Akten, die die Entwicklung der Berufsbildung Polymechnik der Lehrjahre 2018/2019 bis 2027/2028 aufzeigt (Urk. 3.3). Dieser kann entnommen werden, dass bis zum Lehrjahr 2022/2023 pro Lehrjahr vier neue Lehrstellen zu besetzen waren. Bei einer Ausbildungsdauer von vier Jahren betrug die maximale Anzahl zu betreuender Lernender 16. Die Tabelle zeigt aufgrund leichter Schwankungen wegen Lehrabbruchs, Lehrfortsetzung oder reduzierter Neubesetzung effektiv zwischen 13 und 15 Lernende pro Jahr im Zeitraum zwischen den Lehrjahren 2018/2019 und 2022/2023 auf. Da seit dem Lehrjahr 2023/2024 pro Jahr nur zwei neue Lehrstellen besetzt werden, verringert sich die Gesamtzahl Auszubildender jährlich, bis zum neuen Maximalwert von insgesamt acht, der spätestens im Lehrjahr 2026/2027 erreicht sein wird. Der Beschwerdeführer bestreitet nicht, dass eine Reduktion der Lehrstellen stattgefunden habe, sondern macht zunächst geltend, dass sich die Bewerbersituation seit seiner Anstellung im Jahr 2011 praktisch nie geändert habe (Urk. 1, Rz. 7). Die Tabelle stütze die Behauptung,

wonach sich die Besetzung der Lehrstellen als schwierig erwiesen habe, ebenfalls nicht. Auch die Anzahl der Lehrabbrüche sei überschaubar und sie kämen in jedem Betrieb vor (Urk. 7, Rz. 6). Ein Vergleich der Statistik der beruflichen Grundbildung in der Schweiz zeigt, dass die Zahl der neuen Lehrverträge Polymechaniker/in EFZ im Jahr 2011 und damit zu Beginn der Anstellung des Beschwerdeführers bei der Beschwerdegegnerin noch 1'719 (Tabelle 1c, Spalte 301, H) betrug. In der Folge sank diese kontinuierlich, bis im Jahr 2023, als die reduzierte Lehrstellenbesetzung beschlossen wurde, noch 1'328 (Tabelle 1c, Spalte 332, H) neue Lehrverträge abgeschlossen wurden (www.sbfi.admin.ch unter Bildung/Berufs- und Weiterbildung/Berufliche Grundbildung/Datenbank Berufsentwicklung auf Sekundarstufe II/ Datenbank Berufsentwicklung [besucht im Juni 2025]). Eine Reduktion der neuen Ausbildungsverträge für Polymechaniker/innen um 391 Lehrlinge und damit um fast einen Viertel innerhalb von acht Jahren ist als bedeutend zu bezeichnen. Die von der Beschwerdegegnerin geschilderten Schwierigkeiten bei der Besetzung der Lehrstellen sind demnach Folge der statistisch nachweisbar sinkenden Anzahl neuer Auszubildender im Bereich Polymechanik. Es ist auch naheliegend, dass das abnehmende Interesse an der Ausbildung und der damit verbundene Rückgang an Bewerbungen Auswirkungen auf deren Qualität hat: Je kleiner die Auswahl an leistungsstarken Bewerbern/innen ist, desto grösser ist die Kompromissbereitschaft bei der Wahl allenfalls weniger geeigneter Kandidierender. Die von der Beschwerdegegnerin beschriebene Strategie, sich in Bezug auf ihr Lehrstellenangebot mehr auf «Zukunftsberufe» ausrichten zu wollen, ist angesichts des messbaren Rückgangs der Nachfrage nach einer Ausbildung zum/zur Polymechaniker/in nachvollziehbar.

- 6.2.4. Der Beschwerdeführer beanstandet, dass die Beschwerdegegnerin die behaupteten Budgetkürzungen nicht belegt habe (Urk. 7, Rz. 6). Dem ist entgegenzuhalten, dass die Sparmassnahmen des Bundes nachweislich zu Kürzungen bei der Beschwerdegegnerin geführt haben. Bei einer Finanzierungsbeteiligung des Bundes von über 80% hatte dies spürbare Auswirkungen auf sämtliche Angestellte und zeigte sich unter anderem im Verzicht auf einen Teuerungsausgleich im Jahr 2023 (vgl. Geschäftsbericht Paul Scherrer Institut PSI 2023, S. 13 und 45). Vor diesem Hintergrund finden die von der

Beschwerdegegnerin geltend gemachten Sparmassnahmen eine Grundlage in ihrem Geschäftsbericht für das Jahr 2023. Da es im Ermessen der Beschwerdegegnerin liegt, zu entscheiden, wie sie mit den Sparmassnahmen umgeht und inwiefern sie Kosten allenfalls auf dem Wege einer Reorganisation wie der vorliegenden einsparen möchte, erweist sich die geltend gemachte Budgetkürzung für die vorliegend zu beurteilende Frage als hinreichend dargetan. Indem die Beschwerdegegnerin das Lehrstellenangebot der Nachfrage und ihren finanziellen Ressourcen angepasst hat, hat sie bei der Reorganisation wirtschaftliche und betriebliche Ziele verfolgt.

6.2.5. Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, die Infrastruktur im Bereich des Maschinenparks und der Ausbildungstechnik für vier Lernende in der Lehrwerkstatt sei kontinuierlich mit mehreren hunderttausend Franken erweitert worden (Urk. 1, Rz. 7). Dies spreche gegen eine Restrukturierung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 lit. e BPG. Die Beschwerdegegnerin legt diesbezüglich nachvollziehbar dar, dass die getätigten Investitionen in die Infrastruktur und Maschinen nicht ausschliesslich auf vier Polymechanik-Lehrlinge ausgerichtet seien. Vielmehr dienten sie dem übergeordneten Bildungsauftrag der Lehrwerkstatt, umfassten die Ausbildung und Praktika aller Berufe mit mechanischer Grundausbildung und verbesserten die Ausbildungsmöglichkeiten insgesamt. Die Modernisierung des Maschinenparks habe zudem eine effiziente Nutzung der Maschinen für alle Lernenden ermöglicht und werde in Phasen ohne Ausbildungsaktivitäten auch für reguläre Produktionsaufträge genutzt (Urk. 3, Rz. 66). Eine derart hohe Investition für Lehrlinge lediglich einer Berufsgruppe liesse sich nicht zuletzt aufgrund des unbestrittenen und von der Beschwerdegegnerin wiederholt geltend gemachten Spardrucks wegen Budgetkürzungen nicht begründen. Vielmehr erscheint es als ohne weiteres nachvollziehbar, dass sich solche Investitionen nur rechtfertigen lassen, wenn eine möglichst breite Nutzerpalette davon profitieren kann. Die offenbar bereits vor einigen Jahren getätigten Investitionen in die Modernisierung des Maschinenparks vermögen demnach die Ernsthaftigkeit der Restrukturierung nicht in Frage zu stellen.

6.2.6. Der Beschwerdeführer sieht im zeitlichen Ablauf der Ereignisse einen «deutlichen Hinweis» darauf, dass die Kündigung nur vorgeschoben sei. Hierzu macht er in seiner Replik vom 19. Mai 2025 insbesondere geltend, am 25. November 2022 habe die

Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer mit dem Schreiben «Abmahnung – Folgegespräch» mitgeteilt, dass «nochmals eine Beobachtungsfrist von 4 Monaten anzusetzen» sei. Am 24. März 2023 habe die Beschwerdegegnerin mit Bezug auf das Folgegespräch vom 22. März 2023 mitgeteilt, dass es «keine Vorkommnisse in der letzten Beobachtungsperiode» gegeben habe und keine weitere Beobachtungsfrist anzusetzen sei. Das erwähnte Folgegespräch vom 22. März 2023 habe zwei Tage nachdem dem Beschwerdeführer mitgeteilt worden sei, dass eine Berufsbildner-Stelle abgebaut werde, stattgefunden. Zu diesem Zeitpunkt habe die Beschwerdegegnerin bereits beschlossen, dass dem Beschwerdeführer gekündigt werde. Da dem Beschwerdeführer nicht wegen angeblicher Verhaltensmängel habe gekündigt werden können, sollte dies nun auf dem Weg der Reorganisation erfolgen (Urk. 7, Rz. 8 f.). Die Beschwerdegegnerin bestreitet, dass der Abmahnungsprozess im Zusammenhang mit der Kündigung gestanden habe (Urk. 3, Rz. 63).

- 6.2.7. Aktenkundig ist, dass Auffälligkeiten im Verhalten des Beschwerdeführers seit der Beurteilungsperiode 2019/2020 im Rahmen der Mitarbeitergespräche dokumentiert worden sind (Urk. 3.1.12, S. 1–8). Der Beschwerdeführer wurde darauf hingewiesen, dass sein Verhalten nicht den Erwartungen entspreche. Bei der Abmahnung vom 25. August 2022 wurden dem Beschwerdeführer Verhaltensziele gesetzt und es wurde auf Ende November 2022 ein Folgetermin vereinbart zur Überprüfung dieser Ziele. Der Beschwerdeführer wurde darauf hingewiesen, dass sich die Beschwerdegegnerin bei Nichteinhaltung werde gezwungen sehen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen (Urk. 3.1.13, S. 8–10). Anlässlich des Folgegesprächs im Abmahnungsprozess vom 22. November 2022 wurde im Protokoll vom 25. November 2022 betreffend das weitere Vorgehen festgehalten, es sei noch nicht beurteilbar, ob es noch eine gemeinsame Basis zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten B.____ gebe. Es scheine noch an Vertrauen zu fehlen für eine transparente, neutrale Kommunikation und einen unbefangenen Umgang miteinander. Im März 2023 finde ein Folgetermin zur erneuten Überprüfung der definierten Ziele statt (Urk. 3.1.13, S. 39–41). Schliesslich ist dem Protokoll vom 24. März 2023 betreffend das Folgegespräch im Abmahnungsprozess vom 22. März

2023 zu entnehmen, dass keine weitere Beobachtungsfrist mehr angesetzt wurde (Urk. 3.1.13, S. 44–46).

- 6.2.8. Die vom Beschwerdeführer beanstandete zeitliche Nähe zur Reorganisation lässt sich nicht von der Hand weisen. So ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer am 20. März 2023 und damit vor dem Folgegespräch im Abmahnungsprozess vom 22. März 2023 über die geplanten Änderungen in der Berufsbildung Polymechaniker/in in Kenntnis gesetzt worden ist (Urk. 3, Rz. 7) und er spätestens am 12. April 2023 davon ausgehen musste, dass seine Stelle abgebaut werde (Urk. 1.3). Die Beschwerdegegnerin weist zu Recht darauf hin, dass im Protokoll vom 24. März 2023 betreffend das Folgegespräch im Abmahnungsprozess vom 22. März 2023 auf die Ansetzung einer weiteren Beobachtungsfrist verzichtet. Der Beschwerdeführer wurde jedoch ermahnt, dass die definierten Ziele ihre Gültigkeit behalten würden. Von ihm werde weiterhin erwartet, dass er sich in jeder Beziehung an die Grundregeln, Umgangsformen und die gesetzlichen Vorschriften halte. Bei Nichteinhaltung werde sich die Beschwerdegegnerin gezwungen sehen, das Arbeitsverhältnis aufzulösen (Urk. 3.1.13, S. 46). Der Beschwerdeführer hat in seiner Stellungnahme vom 5. April 2023 entsprechend festgehalten, dass er froh und erleichtert sei, im Abmahnungsprozess bewiesen zu haben, dass er sehr wohl einen Anspruch an gemeinsame Ziele stelle und fähig sei, Kritik anzunehmen und sich diesbezüglich zu reflektieren und entwickeln.
- 6.2.9. Insgesamt ist festzuhalten, dass konkrete Hinweise darauf, dass die Beschwerdegegnerin den Kündigungsgrund der Reorganisation nur vorgeschoben hat, fehlen. Der Beschwerdeführer begründet seine diesbezügliche Rüge sodann nicht. Damit bleibt einzig die zeitliche Nähe zwischen Abmahnungsprozess und Mitteilung der Reorganisation. Diese vermag für sich genommen, angesichts des hiavor Ausgeführten, den Kündigungsgrund der Reorganisation nicht in Frage zu stellen.
- 6.2.10. Der Beschwerdeführer macht sodann geltend, seine Aufgaben würden weiterhin durch B.____, Hauptverantwortlicher Berufsbildner Polymechaniker/in EFZ, und durch C.____, Leiter Berufsbildung, wahrgenommen. Bei einer Reduktion der Lernenden von 16 auf maximal acht (vgl. vorstehend E. 6.2.3) reduziert sich auch der Aufwand der Ausbilder

in bedeutendem Masse. Eine gleichbleibende Anzahl Ausbildner ohne neu hinzutretende Aufgaben liesse sich vor diesem Hintergrund nicht rechtfertigen. Darüber hinaus ist weder dargetan noch ersichtlich, inwiefern der in Polymechanik fachfremde C.____ die Aufgaben des Beschwerdeführers, die vordergründig in der Ausbildung der Lernenden sowie in fachspezifischen Tätigkeiten bestehen (vgl. Stellenbeschreibung vom 21. März 2024, Urk. 3.1.6), überhaupt übernehmen könnte. Es sind demnach keine Anzeichen dafür erkennbar, dass eine blosser Stellenverschiebung vorliegt.

6.2.11. Der Beschwerdeführer schliesst aus Ziff. 1 Abs. 2 des Sozialplans für den ETH-Bereich vom 15. August 2023 (RSETHZ 121.4; nachfolgend: Sozialplan), dass der Abbau einer einzigen Stelle nur als Reorganisation oder Restrukturierung gelte, wenn es sich um eine Professorenstelle handle (Urk. 7, Rz. II. 4.). Dies entspricht nicht Ziff. 1 Abs. 2 des Sozialplans, der wie folgt lautet: «Die Vereinbarung findet Anwendung bei Umstrukturierungen oder Reorganisationen.» Weiter heisst es: «Als solche gelten auch Rücktritte von Professoren (...)». Damit werden zusätzliche Sachverhalte aufgezählt, die ebenfalls als Reorganisation oder Restrukturierung gelten. Der Sozialplan enthält somit keine abschliessende Definition der Reorganisation. Unerheblich ist sodann, dass die Beschwerdegegnerin insgesamt ungefähr 2'400 Angestellte beschäftigt. Dies, weil die Frage, ob eine Umstrukturierung grösseren Ausmasses vorliegt, nicht im Verhältnis zur Gesamtzahl aller bei der Beschwerdegegnerin beschäftigten Personen bemessen werden kann, sondern sich einzig anhand der konkreten Umstände innerhalb der betroffenen Einheit bemisst. Vorliegend ist festzuhalten, dass zusätzlich zur Stelle des Beschwerdeführers Ausbildungsstellen betroffen sind. Als Folge dieser Reorganisation der Berufsbildung Polymechanik wurde das Lehrstellenangebot langfristig von 16 auf acht und die Berufsbildner-Stellen von drei auf zwei reduziert. Der gesamte Tätigkeitsbereich der Gruppe Berufsbildung Polymechanik wurde bzw. wird um fast die Hälfte reduziert und damit in bedeutendem Mass verkleinert. Selbst wenn auf der Ebene Berufsbildner nur eine Stelle weggefallen ist, ist demnach gesamthaft gesehen von einer grösseren Reorganisationsmassnahme im Sinne der Rechtsprechung auszugehen. Dies widerspricht dem Sozialplan nicht.

- 6.2.12. Schliesslich legt die Beschwerdegegnerin nachvollziehbar dar, weshalb ihre Wahl auf den Beschwerdeführer gefallen ist. Von den insgesamt drei Berufsbildnern Polymechaniker/in EFZ, die bei der Beschwerdegegnerin tätig waren, war der Beschwerdeführer mit seinen damals 38 Jahren bedeutend jünger als die beiden anderen ebenfalls langjährigen Berufsbildner, die zum Zeitpunkt der Kommunikation des Entscheids im März 2023 durch die Beschwerdegegnerin bereits 57 und 60 Jahre alt waren (Urk. 3, Rz. 12). Dass sie gegenüber den um rund 20 Jahre älteren Berufsbildnern und langjährigen Mitarbeitenden gegenüber aufgrund des Alters eine höhere soziale Verantwortung innehat und dies in ihren Entscheid einfließen lassen musste, bestreitet der Beschwerdeführer nicht. Damit handelte die Beschwerdegegnerin auch im Einklang mit dem Sozialplan, der in seiner Ziff. 2 Abs. 3 unter anderem die spezielle Berücksichtigung des Alters postuliert.
- 6.2.13. Es ist daher festzuhalten, dass eine Reorganisation im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG vorliegt und ein hinreichender sachlicher Zusammenhang zwischen der Reorganisation und der streitbetroffenen Kündigung besteht. Insofern erweist sich der Vorwurf des Beschwerdeführers, wonach die Restrukturierung vorgeschoben und eine auf seine Entfernung zielende Massnahme sei, als unbegründet. Die erste Voraussetzung von Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG ist demnach erfüllt.
- 6.3. Es ist weiter zu prüfen, ob die zweite Voraussetzung von Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG – die fehlende Möglichkeit, dem Beschwerdeführer eine zumutbare andere Arbeit anzubieten – gegeben ist. Der Arbeitgeber muss der angestellten Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten, wenn keine passende Stelle frei ist. Die Rechtsprechung verlangt aber, dass der Arbeitgeber mindestens mit einer beschränkten Anzahl von anderen Arbeitgebern nach Art. 3 BPG Kontakt aufgenommen hat, um nach Möglichkeit eine andere zumutbare Stelle für den Arbeitnehmer zu finden. So reicht es nicht, in den Akten lediglich die Erfassung des Arbeitnehmers in der Job-Datenbank nachzuweisen. Genauso wenig reicht das blosses Zustellen eines Lebenslaufs mit dem Vermerk, der betroffene Arbeitnehmer suche eine Stelle (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4716/2017 vom 8. August 2018 E. 11.3 mit weiteren Hinweisen). Gefordert ist eine aktive Kontaktaufnahme (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_810/2014 vom 1. April 2015

E. 4.3; Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-6652/2023 vom 16. September 2024 E. 4.2.2; A-5665/2014 vom 29. September 2015 E. 5.4).

- 6.3.1. Der Beschwerdeführer bestreitet, dass die Beschwerdegegnerin ihr Möglichstes getan habe, um ihm eine zumutbare Arbeit anzubieten. In seiner Replik verweist er auf Ziff. 2 des Sozialplans und beanstandet, die Beschwerdegegnerin sei den darin aufgeführten Pflichten nicht nachgekommen. Sie werfe ihm, dem Beschwerdeführer vor, dass er im Gespräch vom 31. März 2023 grundsätzlich eine ablehnende Haltung in Bezug auf das Unterstützungsangebot der Beschwerdegegnerin gezeigt habe, was frei erfunden sei. Es habe kein Unterstützungsangebot gegeben, sondern lediglich die Mitteilung vom 20. März 2023, dass sie ihre Ideen hätten einbringen können. Die Behauptung, wonach die Beschwerdegegnerin in ihrem Bereich Grossforschungsanlagen GFA alternative Einsatzmöglichkeiten abgeklärt habe, werde nicht belegt. Am 12. April 2023 habe die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass seine Stelle abgebaut werde. Anschliessend sei ihm eine Aufhebungsvereinbarung vorgelegt worden, ohne dass bis zu diesem Zeitpunkt eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit innerhalb der Beschwerdegegnerin abgeklärt worden wäre. Das Vorlegen dieser Aufhebungsvereinbarung widerspreche dem Sinn von Art. 19 Abs. 1 BPG und dem Sozialplan, die voraussetzten, dass zuerst Massnahmen zu erfolgen hätten, bevor ein Arbeitsverhältnis aufgelöst werde (Urk. 7, Rz. II.11. ff.).
- 6.3.2. Die Beschwerdegegnerin macht geltend, dass sie alternative Beschäftigungsmöglichkeiten des Beschwerdeführers sowohl innerhalb des Betriebs der Beschwerdegegnerin als auch im ETH-Bereich abgeklärt habe. Konkret habe sie eingehend geprüft, ob der Beschwerdeführer im Bereich GFA und in der Berufsbildung anderweitig eingesetzt werden könnte. Insgesamt habe sie ihm keine andere Beschäftigung in seinem angestammten Bereich anbieten können (Urk. 3, Rz. 13). Sodann habe sie innerhalb des Betriebs die zuständigen Kollegen aller Bereiche nach einer alternativen Beschäftigungsmöglichkeit für den Beschwerdeführer angefragt. Ferner habe sie die im ETH-Bereich zuständigen Personen kontaktiert. Doch habe keine adäquate Einsatzmöglichkeit bestanden (Urk. 3, Rz. 17–19 und Rz. 45). Der Beschwerdeführer habe auch keine Stelle bezeichnen können, die ihm zugesagt hätte. Im Übrigen habe er erklärt, selbst über ein gutes

Netzwerk zu verfügen (Urk. 3, Rz. 9 f., 11 und 46). Schliesslich habe sie dem Beschwerdeführer im Rahmen einer einvernehmlichen Lösung angeboten, eine Weiterbildung im Coaching-Bereich (CAS) zu finanzieren, was seinem im ersten Gespräch geäusserten Wunsch entsprochen habe (Urk. 3, Rz. 9 und 16).

- 6.3.3. Aktenkundig sind die Bemühungen der Beschwerdegegnerin, dem Beschwerdeführer eine zumutbare andere Arbeit anzubieten. Sie hat bei anderen Personalverantwortlichen innerhalb ihrer Einrichtung nach Einsatzmöglichkeiten für den Beschwerdeführer nachgefragt. Dies jedoch ohne Erfolg (Urk. 3.5, S. 1 ff.). Aus einer der negativen Rückmeldungen geht hervor, dass für zwei Mitarbeitende eines anderen Bereichs mit jenem des Beschwerdeführers sehr ähnlichen Profil ebenfalls eine neue Anstellung gesucht wurde (Urk. 3.5, S. 4). Offenbar gestaltete sich die Stellensuche für Personen mit vergleichbaren Berufserfahrungen auch in anderen Bereichen als schwierig. Es ist zudem naheliegend, dass die Personalverantwortlichen anderer Geschäftsbereiche bei mehreren ähnlichen Profilen ihren eigenen Mitarbeitenden bei der internen Besetzung von Stellen den Vorrang geben. Ferner wurden die weiteren Einrichtungen des ETH-Bereichs, die ETH Zürich und Lausanne, die Eidgenössische Materialprüfungsanstalt (EMPA), die Eidgenössische Anstalt für Wasserversorgung, Abwasserreinigung und Gewässerschutz (Eawag) und die Eidgenössische Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL) in die Suchbemühungen der Beschwerdegegnerin einbezogen. Doch auch diese konnten dem Beschwerdeführer keine geeignete Stelle anbieten (Urk. 3.6, S. 1–11). Dem Beschwerdeführer ist insofern beizupflichten, als dass die von der Beschwerdegegnerin behaupteten Bemühungen, dem Beschwerdeführer im Bereich GFA eine alternative Einsatzmöglichkeit zu finden, nicht belegt sind. Da der Nachweis darüber, dass im konkreten Fall keine zumutbare Stelle angeboten werden konnte bzw. eine solche von der angestellten Person abgelehnt wurde, von der kündigenden Behörde zu erbringen ist (EWA SURDYKA, «Unter Verdankung der geleisteten Dienste», ZStöR Band/Nr. 298, S. 178), kann die Beschwerdegegnerin aus ihren diesbezüglichen Behauptungen vordergründig nichts zu ihren Gunsten ableiten. Sie schildert jedoch nachvollziehbar, dass entweder dem Beschwerdeführer die fachlichen Voraussetzungen fehlten oder keine Stelle frei war. Die Beschwerdegegnerin ist nicht verpflichtet, dem

Beschwerdeführer eine Stelle anzubieten, wenn keine frei ist (vgl. vorstehend E. 6.3). Sodann ist dem Entwurf vom 11. Mai 2023 betreffend Auflösungsvereinbarung (Urk. 3.1.19, S. 7–10) zu entnehmen, dass die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer zur beruflichen Neuorientierung die Finanzierung eines CAS in der Höhe von CHF 10'000 unterbreitet hat. Ferner ist anzumerken, dass der Sozialplan in Ziff. 2 im letzten Abschnitt die von der Reorganisation betroffenen Mitarbeitenden dazu verpflichtet, ihre Eigenanstrengungen zu dokumentieren und zu belegen. Während sich die Beanstandungen des Beschwerdeführers darin erschöpfen, der Beschwerdegegnerin ungenügende Bemühungen vorzuwerfen, vermag er nicht darzutun, dass er selber gezielte Anstrengungen für eine Neuorientierung unternommen hätte. Schliesslich hat die Beschwerdegegnerin den Beschwerdeführer, gemäss seinem eigenen Protokoll, am 12. April 2023 über das weitere Vorgehen betreffend Unterstützung bei der Stellensuche und Auflösung des Arbeitsverhältnisses informiert (Urk. 1.3). Eine Aufhebungsvereinbarung wurde dem Beschwerdeführer hingegen erst vorgelegt, nachdem seine Vermittlung erfolglos verlaufen war. Der Vorwurf, wonach das vorgängige Vorlegen der Aufhebungsvereinbarung dem Sinn von Art. 19 Abs. 1 BPG und dem Sozialplan widerspreche, die voraussetzten, dass zuerst Massnahmen zu erfolgen hätten, bevor ein Arbeitsverhältnis aufgelöst werde, zielt damit ins Leere. Die Beschwerdegegnerin ist ihren Pflichten gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG hinreichend nachgekommen.

- 6.4. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass ein sachlich hinreichender Kündigungsgrund gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG vorliegt. Die Rügen des Beschwerdeführers erweisen sich als unbegründet, weshalb seine Beschwerde abzuweisen ist.
7. Das Beschwerdeverfahren im Bereich Personalrecht ist kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit (Art. 34 Abs. 2 BPG). Demnach sind keine Verfahrenskosten zu erheben. Der unterliegende Beschwerdeführer hat keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 64 Abs. 1 VwVG *e contrario*). Die Beschwerdegegnerin hat als Bundesbehörde ebenfalls keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1847/2021 vom 19. Juli 2022 E. 6.1).

Demnach erkennt die ETH-Beschwerdekommision:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteientschädigung zugesprochen.
3. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je gegen Rückschein.

Im Namen der ETH-Beschwerdekommision

Die Präsidentin:

Die juristische Sekretärin:

Barbara Gmür

Giulia Santangelo

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).

Schriftliche Eingaben müssen spätestens am letzten Tage der Frist der Behörde eingereicht oder zu deren Händen der schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben werden (Art. 21 Abs. 1 VwVG).

Versand: