

Verfahren Nr. BK 2025 33

Entscheid vom 16. Oktober 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

Sibylle Thür

in Sachen

Parteien

A. _____
vertreten durch Rechtsanwalt Mauro Müller und/oder
Rechtsanwältin Anik Zehnder,
Werder Viganò AG,
Bahnhofstrasse 64,
8001 Zürich,
Beschwerdeführerin

gegen

Paul Scherrer Institut (PSI),
vertreten durch Rechtsanwältin Martina Aepli und/oder
Rechtsanwalt Roman Cincelli,
MME Legal AG,
Zollstrasse 62, Postfach,
8031 Zürich,
Beschwerdegegnerin

Gegenstand

Auflösung des Arbeitsverhältnisses
(Verfügung des PSI vom 23. April 2025)

Sachverhalt:

A. A._____ war seit dem 1. Dezember 2020 am Paul Scherrer Institut (PSI) angestellt (Urk. 1.7). Bis zum 30. Juni 2021 war sie in der Abteilung «Information Technology» im «Center Corporate Services» tätig, bevor sie zur Abteilung «Science IT, Infrastructure and Services» im «Center for Scientific Computing, Theory and Data» wechselte (Urk. 10.1, Urk. 10.2). Zuletzt war sie in der Funktion als «Coordinator and Architect SLS 2.0 Controls and Science IT» im Teilprojekt «.....» («.....») zu 100% tätig (Urk. 10.53/4; vgl. zum Ganzen Urk. 8.49). Mit Verfügung vom 23. April 2025 kündigte das PSI das Arbeitsverhältnis mit A._____ auf den 31. Juli 2025 (Urk. 1.2).

B. Dagegen erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) bei der ETH-Beschwerdekommision (ETH-BK) Beschwerde (Urk. 1, Urk. 1.1–1.18). Sie stellte folgende Rechtsbegehren:

- « 1. Die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 23. April 2025 sei aufzuheben und die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, die Beschwerdeführerin weiterzubeschäftigen.
2. Eventualiter sei die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in der Höhe von 10 Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge zuzüglich Zins zu 5% seit dem 23. April 2025 zu bezahlen.
3. Der Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 23. April 2025 sei aufschiebende Wirkung zu erteilen und die Beschwerdeführerin sei vorsorglich und bis zur Rechtskraft des vorliegenden Verfahrens weiterzubeschäftigen.
4. Der Beschwerdeführerin sei nach Erhalt aller Personendaten gemäss dem prozessualen Antrag eine 30-tägige Frist anzusetzen, um die Rechtsbegehren und die Beschwerdeschrift den dannzumaligen Verhältnissen anzupassen und gegebenenfalls zu ergänzen.
5. Alles unter Entschädigungsfolgen (zuzüglich gesetzliche Mehrwertsteuer) zulasten der Beschwerdegegnerin.»

Zudem wurde folgender prozessualer Antrag gestellt:

«Die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, sämtliche von ihr über die Beschwerdeführerin bearbeiteten Daten, insbesondere sämtliche Sitzungsprotokolle und Korrespondenzen, vollständig einzureichen und dem Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin umgehend zur Einsicht zur Verfügung zu stellen; gleichzeitig sei der Beschwerdeführerin eine angemessene Frist anzusetzen, um ihre Rechtsbegehren gegebenenfalls anzupassen und/oder zu ergänzen.»

- C. Die ETH-BK setzte dem PSI (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) mit prozessleitender Verfügung vom 16. Mai 2025 (Urk. 2) Fristen an, um sich zum Antrag auf vorsorgliche Massnahmen sowie zur Beschwerde vernehmen zu lassen.
- D. Innert Frist nahm die Beschwerdegegnerin am 28. Mai 2025 zum Gesuch um aufschiebende Wirkung Stellung (Urk. 3). Sie beantragte dessen Abweisung unter Kostenfolgen zu Lasten der Beschwerdeführerin.
- E. Mit Verfügung vom 30. Mai 2025 (Urk. 4) erhielt die Beschwerdeführerin die Möglichkeit, zu den Ausführungen der Beschwerdegegnerin betreffend die aufschiebende Wirkung eine abschliessende Stellungnahme einzureichen.
- F. Am 11. Juni 2025 (Urk. 5) ersuchte die Beschwerdegegnerin darum, die Frist zur Einreichung der Beschwerdeantwort zu verlängern. Dieses Gesuch hiess die ETH-BK am 12. Juni 2025 (Urk. 6) teilweise gut.
- G. Die Beschwerdeführerin nahm am 12. Juni 2025 (Urk. 7) fristgerecht Stellung zur Eingabe der Beschwerdegegnerin vom 28. Mai 2025 (Urk. 3).
- H. Mit Schreiben vom 19. Juni 2025 reichte die Beschwerdegegnerin das Personaldossier der Beschwerdeführerin ein (Urk. 8, Urk. 8.1–8.49).
- I. Die ETH-BK wies am 26. Juni 2025 (Urk. 9) den Antrag der Beschwerdeführerin auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung ab.

- J. Mit Eingabe vom 4. Juli 2025 reichte die Beschwerdegegnerin innert verlängerter Frist die Beschwerdeantwort ein (Urk. 10, Urk. 10.0–10.72). Sie stellte folgende Rechtsbegehren:
- « 1. Die Beschwerde sei vollumfänglich abzuweisen.
2. Unter Kostenfolge zu Lasten der Beschwerdeführerin.»
- K. Ein Doppel der Beschwerdeantwort vom 4. Juli 2025 samt Beilagen (Urk. 10, Urk. 10.0–10.72) sowie das Doppel des Personaldossiers inkl. Begleitschreiben (Urk. 8, Urk. 8.1–8.49) übermittelte die ETH-BK am 8. Juli 2025 (Urk. 11) an die Beschwerdeführerin. Gleichzeitig forderte sie die Beschwerdeführerin unter Fristansetzung auf, zu replizieren.
- L. Am 24. Juli 2025 (Urk. 12) ersuchte die Beschwerdeführerin darum, die Frist zur Einreichung der Replik zu verlängern. Die ETH-BK kam diesem Gesuch am 30. Juli 2025 nach (Urk. 13).
- M. Innert erstreckter Frist replizierte die Beschwerdeführerin mit Eingabe vom 22. August 2025 (Urk. 14, Urk. 14.1–14.23). Ein Exemplar der Replik samt Beilagen stellte die ETH-BK am 27. August 2025 (Urk. 15) der Beschwerdegegnerin zu. Ihr wurde eine Frist zur Einreichung einer allfälligen Duplik angesetzt.
- N. Fristgerecht reichte die Beschwerdegegnerin mit Eingabe vom 17. September 2025 eine Duplik (Urk. 16) ein. Diese wurde der Beschwerdeführerin am 19. September 2025 (Urk. 17) zur Kenntnisnahme übermittelt. Gleichzeitig wurde die Angelegenheit als entscheidreif erklärt.
- O. Am 25. September 2025 (Urk. 18) ersuchte die Beschwerdeführerin um Ansetzung einer 20-tägigen Frist zur Prüfung der Duplik sowie zur allfälligen Einreichung einer Novenstellungnahme. Dieses Schreiben wurde der Beschwerdegegnerin am 26. September 2025 (Urk. 19) übermittelt. Gleichzeitig wies die ETH-BK den Antrag der Beschwerdeführerin auf Fristansetzung ab.

- P. Mit Eingabe vom 6. Oktober 2025 (Urk. 20, Urk. 20.1–20.2) reichte die Beschwerdeführerin eine spontane Stellungnahme ein. Eine Kopie davon wurde der Beschwerdegegnerin samt Beilagen am 8. Oktober 2025 (Urk. 21) zugestellt. Der Schriftenwechsel wurde geschlossen und die Angelegenheit als entscheidreif erklärt.

In der Folge gingen keine weiteren Eingaben mehr ein. Auf den Inhalt der Parteieingaben 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, zu welchen auch die Beschwerdegegnerin gehört, im Bereich des Personalrechts. 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. Die Beschwerdeführerin ist als Verfügungsadressatin beschwerdelegitimiert (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde vom 15. Mai 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) geltend gemacht werden. Folglich verfügt die ETH-BK über volle Kognition. Soweit es um die Beurteilung von verwaltungsorganisatorischen Fragen 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 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 darauf, den Entscheid nur hinsichtlich in der Sache vorgebrachter Rügen zu überprüfen (sog. Rügeprinzip). Von den Parteien nicht aufgeworfene Rechtsfragen werden nur dann geprüft, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (vgl. 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. Die Beschwerdeführerin hält in der Beschwerde vom 15. Mai 2025 (Urk. 1), der Replik vom 22. August 2025 (Urk. 14) sowie ihrer Eingabe vom 6. Oktober 2025 (Urk. 20) im Wesentlichen Folgendes fest:

Nachdem die Beschwerdeführerin interne, wissenschaftlich gravierende Missstände gemeldet und eine Untersuchung verlangt habe, habe die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin mit nicht nachvollziehbaren, sachlich unbegründeten Mitarbeiterbeurteilungen herabgewürdigt. Zudem sei die Beschwerdeführerin unter Druck gesetzt worden, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Trotz dieser Vergeltungsmassnahmen habe die Beschwerdeführerin jederzeit ihre arbeitsvertraglichen Pflichten eingehalten. Die Beschwerdeführerin habe nicht gegen ausdrückliche Weisungen der Beschwerdegegnerin verstossen. Ihr Verhalten habe auch nicht zu einem erschütterten Vertrauensverhältnis oder zu einer erheblichen Störung des Betriebsablaufs geführt. Die Beschwerdeführerin habe weder eine schriftliche Mahnung noch eine Verwarnung erhalten. Dementsprechend würden sich auch keine solchen Belege in den Akten finden. Da mithin kein Kündigungsgrund vorgelegen habe, habe es für sie auch keinen Grund gegeben, selbst zu kündigen. Die schliesslich von der Beschwerdegegnerin ausgesprochene Kündigung entbehre eines sachlich hinreichenden Grundes und sei klar missbräuchlich. Ausserdem liege eine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor.

5. Demgegenüber hält die Beschwerdegegnerin in der Beschwerdeantwort vom 4. Juli 2025 (Urk. 10) sowie der Duplik vom 17. September 2025 (Urk. 16) im Wesentlichen Folgendes fest:

Die Angelegenheit rund um den Autorenstreit im Rahmen des BEC-Projekts sei längst abgeschlossen. Aufgrund ihres mangelhaften Verhaltens, ihrer Unfähigkeit Kritik anzunehmen und umzusetzen sowie ihrer ungenügenden Kommunikation mit Vorgesetzten, Mitarbeitern und der Personalabteilung sei die Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin alles andere als hervorragend gewesen. Zudem habe sie klare Weisungen missachtet. Dies alles habe zu einem zerrütteten Vertrauensverhältnis zwischen ihr und der Beschwerdegegnerin geführt. Eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei zunehmend unzumutbar geworden. Anlässlich einer Besprechung vom 11. Dezember 2024 zwischen der Beschwerdeführerin und B._____ von der Personalabteilung habe letzterer vorgeschlagen, unter Einbezug eines Outplacement-Spezialisten eine neue, interne oder externe Stelle für die Beschwerdeführerin zu suchen. In diesem Zusammenhang sei der Beschwerdeführerin im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung angeboten worden, sie während sechs Monaten unter voller Bezahlung des Arbeitsgehalts freizustellen sowie die Kosten des Outplacement-Spezialisten in der Höhe von CHF 18'500 zu übernehmen. Obwohl die Beschwerdeführerin diesem Angebot zunächst wohlwollend gegenübergestanden habe, habe sie in der Folge die Kommunikation mit B._____ eingestellt. Am 18. Februar 2025 habe die stellvertretende Leiterin der Personalabteilung die Missstände bezüglich der Arbeitsleistungen und des Verhaltens der Beschwerdeführerin nochmals mit dieser besprochen. Es sei ihr erneut die Aufhebungsvereinbarung angeboten worden und darauf hingewiesen worden, dass im Falle einer Nichtunterzeichnung eine ordentliche Kündigung drohen könne. Gleichzeitig sei ihr unter Fristansetzung bis zum 26. Februar 2025 das rechtliche Gehör gewährt worden. Nachdem die Beschwerdeführerin die Aufhebungsvereinbarung nicht unterzeichnet und ihr rechtliches Gehör ausgeübt habe, habe die Beschwerdegegnerin das Arbeitsverhältnis mit Verfügung vom 23. April 2025 per 31. Juli 2025 gekündigt. Die Beschwerdeführerin sei konkludent ermahnt worden. Ohnehin habe die Beschwerdegegnerin aber auf eine

vorgängige Mahnung verzichten dürfen. Mit Erklärung vom 6. Mai 2025 sei sodann die Freistellung der Beschwerdeführerin erfolgt.

6. Zunächst ist die Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs zu prüfen.
- 6.1 Im Rahmen der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses darf die zuständige Behörde erst nach Kenntnisnahme der gesamten entscheidrelevanten Sachlage und mithin erst nach Anhörung der betroffenen Person zu einer (definitiven) Entscheidung gelangen. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs liegt vor, wenn eine Entlassung schon vor der Anhörung faktisch feststeht. Damit die Arbeitnehmerin ihr Anhörungsrecht ausreichend wahrnehmen kann, muss sie nicht bloss die ihr zur Last gelegten Tatsachen kennen, sondern sie muss darüber hinaus auch wissen, mit welchen Massnahmen sie zu rechnen hat. Um dies sicherzustellen, erfolgt die Gewährung des rechtlichen Gehörs in der Praxis regelmässig durch Zustellung eines Verfügungsentwurfs, in dem insbesondere die Kündigungsmotive erläutert werden und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt wird. Es liegt in der Natur der Sache, dass die Arbeitgeberin regelmässig auf ihrem ursprünglichen Willen beharren wird. Entscheidend ist, dass der Beschluss zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs noch nicht endgültig gefasst worden ist, d.h. nicht ausgeschlossen ist, dass die Arbeitgeberin auf ihr Vorhaben zurückkommt (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2889/2021 vom 31. Mai 2023 E. 3.2).
- 6.2 Der erste der Beschwerdeführerin übermittelte Entwurf einer Aufhebungsvereinbarung datiert vom 13. Dezember 2024 (Urk. 1.16). Am 18. Februar 2025 wurde der Beschwerdeführerin eine weitere vorunterzeichnete Aufhebungsvereinbarung (Urk. 1.17) vorgelegt, wobei sie darauf hingewiesen wurde, dass bei einer Nichtunterzeichnung eine ordentliche Kündigung drohen könne. Gleichzeitig ist ihr das rechtliche Gehör gewährt worden, von welchem die Beschwerdeführerin mit E-Mail vom 24. Februar 2025 (Urk. 1.18) Gebrauch machte. Die Beschwerdeführerin wusste bereits ab Erhalt der Aufhebungsvereinbarung am 18. Februar 2025, mit welchen Massnahmen sie bei einer

Ablehnung der Aufhebungsvereinbarung rechnen musste. Damit konnte sich die Beschwerdeführerin umfassend zur Angelegenheit äussern.

- 6.3 Zudem hatte sich die Beschwerdegegnerin im Zeitpunkt der Gewährung des rechtlichen Gehörs noch nicht definitiv für eine Kündigung entschieden, spricht sie doch lediglich von einer geplanten Massnahme und davon, dass nach unbenutztem Ablauf der Frist zur Einreichung einer Stellungnahme eine Entscheidung auf der Grundlage der bis dahin bekannten Umstände getroffen werde (Urk. 1.5). Nach Eingang der Stellungnahme der Beschwerdeführerin setzte sich die Beschwerdegegnerin mit dieser auseinander und fällte schliesslich mit der hier angefochtenen Verfügung ihren definitiven Entschluss.

Die Rüge der Gehörsverletzung erweist sich damit als unbegründet.

7. Strittig und zu prüfen ist nun, ob für die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin ein sachlich hinreichender Grund bestand.

- 7.1 Die Arbeitsverhältnisse des Personals des ETH-Bereichs richten sich, soweit das ETH-Gesetz nichts anderes vorsieht, nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1; 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 23. April 2025 erfolgte unbestrittenermassen unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist (Art. 20a Abs. 2 Bst. b PVO-ETH) auf Ende Juli 2025.

- 7.2 Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann gemäss Art. 10 Abs. 3 BPG aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich gekündigt werden. Solche Gründe werden in den Buchstaben a bis f erwähnt. Die Beschwerdegegnerin beruft sich auf diesen Artikel, ohne

jedoch einen bestimmten Buchstaben zu nennen. Aus dem Sachverhalt geht jedoch hervor, dass die Beschwerdegegnerin die Kündigung wegen Pflichtverletzung (Bst. a), ungebührlichen Verhaltens (Bst. b) und mangelhaften Leistungen (Bst. b) ausgesprochen hat. Die Beschwerdegegnerin erklärt, dass sich die Beschwerdeführerin nicht an Weisungen ihres Vorgesetzten sowie der Personalabteilung gehalten habe. Sie habe internen Abläufen und Regelungen willentlich zuwidergehandelt. Insbesondere habe sie den Prozess für die Leistungsbeurteilung zu umgehen versucht, indem sie aktiv selektives Feedback von Dritten für ihre Beurteilung eingeholt habe. Diese Drittpersonen seien weder am offiziellen Beurteilungsprozess beteiligt gewesen noch hätten sie ihre Leistungen bewerten können. Zudem sei die Beschwerdeführerin unfähig gewesen, Kritik anzunehmen. Sie habe die ihr zugewiesenen Aufgaben vernachlässigt und schwerwiegende Mängel in der Kommunikation sowie im Umgang mit den Stakeholdern gezeigt. Besprechungen mit der Beschwerdeführerin, bei welchen ihre Leistungen und ihr Verhalten kritisiert worden seien, hätten jeweils zu endlosen Diskussionen geführt. Dabei sei die Beschwerdeführerin teilweise übergriffig, laut und konfrontativ geworden, so dass ab März 2024 grundsätzlich alle Besprechungen mit der Beschwerdeführerin im Beisein eines Verantwortlichen der Personalabteilung abgehalten worden seien. Bei wichtigen Projekten sei es zu Verzögerungen und damit zur Störung des Betriebsablaufs gekommen. Das alles habe zu einem Vertrauensverlust respektive zu einem erschütterten Vertrauensverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Vorgesetzten sowie den Stakeholdern geführt.

Die Kündigung stützt sich mithin auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG.

- 7.3 Gemäss Art. 20 Abs. 1 BPG haben die Angestellten die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen des Bundes bzw. ihres Arbeitgebers zu wahren. Dabei handelt es sich um eine wichtige Pflicht im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG. Eine ordentliche Kündigung nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG ist nur zulässig, wenn eine schwere Pflichtverletzung vorliegt. Nicht jedes pflichtwidrige Verhalten des Arbeitnehmers rechtfertigt somit dessen Entlassung; es muss vielmehr eine gewisse Intensität erreichen. Der Umfang der Sorgfalts- und Treuepflicht ist jeweils

anhand der Umstände und Interessenlage des konkreten Falls zu bestimmen. Die Treuepflicht verlangt namentlich die Unterlassung gewisser, das Arbeitsverhältnis störende Aktivitäten. Zu unterlassen sind insbesondere strafbare oder sonstige rechtswidrige Handlungen, die das Arbeitsverhältnis stören, etwa Veruntreuungen oder Diebstähle sowie Fehlinformationen, etwa falsche Krankmeldungen oder unwahre Angaben in Arbeits- und Reiserapporten.

Die von der Beschwerdegegnerin beschriebenen (ungenügenden) Leistungen und Verhaltensweisen der Beschwerdeführerin können grundsätzlich einen sachlichen Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG darstellen. Neben den Kündigungsmotiven ist bei der Beurteilung der Rechtmässigkeit auch die Art und Weise der Kündigung zu berücksichtigen. Selbst wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig ausspricht, muss sie das Gebot der schonenden Rechtsausübung beachten. In engem Zusammenhang damit steht die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2889/2021 vom 31. Mai 2023 E. 4.3.3).

Die Fürsorgepflicht gegenüber den Angestellten und das Gebot der schonenden Rechtsausübung wirken sich auch auf die vom Arbeitgeber zu beachtenden Verhaltensregeln aus. Nach der Rechtsprechung ist sowohl bei einer Kündigung wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG) als auch wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten (Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG) grundsätzlich eine vorgängige Mahnung oder Verwarnung auszusprechen. Die Mahnung bzw. Verwarnung hat schriftlich mit Einräumung einer Bewährungsfrist zu erfolgen (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-169/2018 vom 23. Januar 2019 E. 5.1; A-1399 vom 13. Juni 2018 E. 3.3; A-6410/2014 vom 1. September 2015 E. 5.3.1.3; URS BÜRGI/GUDRUN BÜRGI-SCHNEIDER, Öffentliches Personalrecht, Band 1: Bund, 2. Aufl. 2024, Rz. 247; CHRISTOPH REUSSER, Der Weiterbeschäftigungsanspruch bei rechtswidriger Kündigung im öffentlichen Personalrecht, in: ARV 2024 S. 244).

Die Mahnung erfüllt zwei Funktionen: Zum einen soll sie der betroffenen Arbeitnehmerin die begangenen Verfehlungen vorhalten und sie zu künftigem vertragsgemäsem

Verhalten anhalten (Rügefunktion). Zum anderen ist mit der Mahnung darauf hinzuweisen, dass bei weiterem oder erneutem vertragswidrigen Verhalten Sanktionen drohen, namentlich die Kündigung ausgesprochen werden kann (Warnfunktion). Die angestellte Person muss klar erkennen können, welche Verhaltensweisen der Arbeitgeber nicht mehr zu tolerieren bereit ist und wie sie sich inskünftig zu verhalten hat. In der Mahnung muss deshalb zumindest konkludent eine Androhung der ordentlichen Kündigung für den Fall der Nichtbeachtung der Mahnung zum Ausdruck kommen. Die Mahnung dient insbesondere auch der Wahrung der Verhältnismässigkeit einer allfällig anvisierten Kündigung, indem die Arbeitnehmerin bei Vorliegen eines ordentlichen Kündigungsgrundes zunächst verwarnt wird. 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. Es ist demnach festzuhalten, dass vor einer ordentlichen Kündigung prinzipiell stets eine Mahnung notwendig ist, sofern sie nicht von vornherein aussichtslos erscheint oder das Vertrauensverhältnis bereits unwiederbringlich zerstört ist. Die Voraussetzungen eines Verzichts auf eine vorgängige Mahnung erweisen sich als streng und die Schwelle dafür ist demzufolge hoch anzusetzen. Zudem ist Zurückhaltung angezeigt, würden andernfalls doch die erwähnten Funktionen der Mahnung unterlaufen (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2889/2021 vom 31. Mai 2023 E. 4.3.5).

Aus den Akten geht nicht hervor, dass die Beschwerdeführerin für ihre Leistungen bzw. ihr Verhalten von der Beschwerdegegnerin schriftlich ermahnt oder verwarnt worden wäre und ihr im Fall des weiteren Bestehens dieser Mängel eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Aussicht gestellt worden wäre. Die Beschwerdegegnerin selbst gibt zu, die Beschwerdeführerin nicht explizit bzw. nicht schriftlich ermahnt zu haben. Das Fehlen einer Mahnung wird von der Beschwerdeführerin als rechtswidrig gerügt.

Die Beschwerdeführerin erhielt in der Mitarbeiterbeurteilung 2022/2023 (Urk. 1.9) die Gesamtbewertung A (Fulfilled). Somit war die Beschwerdegegnerin mit der Beschwerdeführerin zufrieden. Dies änderte sich dann offenbar, da sie in der Mitarbeiterbeurteilung 2023/2024 (Urk. 10.51) die Gesamtbewertung B (Fulfilled to a greater degree)

erhielt, was jedoch immer noch nicht ungenügend ist. Bei der Beurteilung der Erfüllung der Aufgaben erhielt sie in allen Bereichen (Quality of work, Amount of work produced, Teamwork, Leadership) die Bewertung B. Dazu wurde lediglich Folgendes festgehalten: «Initial work on task is good but stages afterwards dont progress as they should». Das Voranschreiten der Arbeiten ist eine messbare Grösse. Diese Messbarkeit wäre dazu geeignet gewesen, die Beschwerdeführerin aufgrund einer unmissverständlich ausgesprochenen Mahnung, verbunden mit der Anordnung von Konsequenzen, zu einer Verbesserung der Leistungen und des Verhaltens anzuhalten. Eine schriftliche Mahnung hätte sowohl die Rüge- als auch die Warnfunktion im Sinne eines milderer Mittels als die Kündigung entfalten können (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2889/2021 vom 31. Mai 2023 E. 4.4.2).

Wäre die Zusammenarbeit für die Beschwerdegegnerin tatsächlich völlig unzumutbar gewesen, so hätte sie die Freistellung bereits mit der Kündigung ausgesprochen und nicht erst später mit Schreiben vom 6. Mai 2025 (Urk. 1.6). Die der Beschwerdeführerin vorgehaltenen Mängel erscheinen ausserdem nicht derart schwerwiegend, dass sie das Vertrauensverhältnis unwiederbringlich zerstört hätten. Auch die Beschwerdegegnerin scheint nicht davon auszugehen, spricht sie doch (lediglich) von einer zunehmenden Belastung/Erschütterung des Vertrauensverhältnisses (Urk. 16 Rz. 45, 49 und 60), jedoch nicht von einem unwiederbringlich zerstörten Vertrauensverlust. Dementsprechend erhielt die Beschwerdeführerin im Mai 2025 trotz Kündigung ein gutes Arbeitszeugnis (Urk. 8.49), welches unter anderem Folgendes festhielt: «*Management, staff and customers alike appreciate her. We have come to know A._____ as a reliable employee who displays devotion to the tasks she is working on and the institute.*»

Unter Berücksichtigung der hohen Anforderungen an den Verzicht einer vorgängigen Mahnung vermag die Beschwerdegegnerin jedenfalls nicht genügend darzulegen, dass eine solche von vornherein als aussichtslos erschienen und eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses per se ausgeschlossen gewesen wäre. Ohne Mahnung, welche die der Beschwerdeführerin konkret vorgeworfenen Mängel – unter Einräumung einer Bewährungsfrist – festhielt, fehlte es an einer Schutzmassnahme, gestützt auf welche sich die

Beschwerdeführerin hätte verbessern können. Zudem konnte die Warnfunktion einer Mahnung nicht zum Tragen kommen. Somit waren die Voraussetzungen eines Verzehrs auf eine vorgängige Mahnung nicht erfüllt.

- 7.4 Unter diesen Umständen erübrigt es sich zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin wichtige gesetzliche oder vertragliche Pflichten verletzt hat oder die Arbeitsleistung oder das Verhalten Mängel aufgewiesen haben, die nach erfolgter schriftlicher Mahnung zur Kündigung berechtigt hätten (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2889/2021 vom 31. Mai 2023 E. 4.4.3).
- 7.5 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass wegen der fehlenden Mahnung kein sachlich hinreichender Grund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG vorlag, welcher zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigte. Die Beschwerde ist in diesem Punkt gutzuheissen.
8. Nachfolgend ist zu prüfen, ob die Kündigung zusätzlich missbräuchlich war.
 - 8.1 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).
 - 8.2
 - 8.2.1 Die Beschwerdeführerin hält die Kündigung deshalb für missbräuchlich, weil es sich um eine klassische Rache Kündigung handle. Sie habe darauf hingewiesen, dass ihr Vorgesetzter, Dr. C._____, mutmasslich gegen interne Richtlinien und Vorgaben verstossen habe. Ihre Meldung sei jedoch ignoriert, verharmlost und nicht ernsthaft geprüft worden. Die Beschwerdegegnerin habe mit abwertenden Beurteilungen sowie schikanösen

Rechenschaftsberichten reagiert. Ziel dieser Massnahmen sei offensichtlich gewesen, die Beschwerdeführerin systematisch in eine defensive Position zu drängen. Sie sei mehrmals aufgefordert worden, Aufhebungsvereinbarungen zu unterschreiben, die nicht rechtskonform gewesen seien und auf eine endgültige Ausgrenzung abgezielt hätten. Schliesslich habe die Beschwerdegegnerin als letztes Mittel die Kündigung ergriffen.

Die Beschwerdegegnerin bestreitet, dass es sich um eine Rache Kündigung handle.

Aus den Akten (Urk. 10.36–10.40) geht hervor, dass die von der Beschwerdeführerin angesprochene Angelegenheit hatte bereinigt werden können. Die vier von ihr verlangten Quellen im ICALEPCS Paper sind nachträglich noch aufgenommen worden. Dafür verschob ihr Vorgesetzter sogar den Publikationstermin. Zudem zog die Beschwerdegegnerin noch Prof. Dr. D._____ als unabhängige Drittperson hinzu, um in dieser Angelegenheit zu vermitteln. Die Angelegenheit war schliesslich im März 2024 abgeschlossen. Mithin hat die Beschwerdegegnerin der Meldung der Beschwerdeführerin Folge geleistet und entsprechende Massnahmen getroffen. Dass der Autorenstreit, welcher im März 2024 abgeschlossen wurde, der Grund für die mehr als ein Jahr später im April 2025 erfolgte Kündigung sein soll, überzeugt daher nicht. Auch die Probleme rund um den Rapport zum BEC-Pilot-Projekt, welcher im Frühjahr 2022 fertiggestellt wurde, liegen zu weit zurück, um als Kündigungsgrund im April 2025 herangezogen werden zu können (vgl. Urk. 10.3–10.11).

- 8.2.2 Als weiteren Grund für die Missbräuchlichkeit der Kündigung macht die Beschwerdeführerin geltend, es habe sich im Zusammenhang mit der Meldung der Missstände ein Arbeitskonflikt zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Vorgesetzten entwickelt, wogegen die Beschwerdegegnerin keine geeigneten Massnahmen ergriffen habe. Zudem sei die Beschwerdegegnerin ihrer Pflicht, vor einer Kündigung sämtliche zumutbaren Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung zu prüfen, nicht nachgekommen. Stattdessen habe sie der Beschwerdegegnerin wiederholt Aufhebungsvereinbarungen unterbreitet, womit sie signalisiert habe, dass sie an einer Fortführung des

Arbeitsverhältnisses nicht interessiert gewesen sei. Es liege eine Verletzung der Fürsorgepflicht vor. Auch aus diesem Grund sei die Kündigung missbräuchlich.

Die Beschwerdegegnerin führte aus, dass es mehrere Besprechungen gegeben habe, in welchen es darum gegangen sei, die Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Vorgesetzten zu verbessern. Im Übrigen ist sie der Ansicht, dass sie keine Pflicht hatte, sich um eine Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin zu kümmern. Eine Weiterbeschäftigung komme nur dann in Frage, wenn eine unverschuldete Kündigung vorliege. Dies sei hier nicht der Fall, da die Beschwerdeführerin ihre Kündigung durch Pflichtverletzungen sowie mangelhaftes Verhalten selbst verschuldet habe.

8.2.2.1 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 Persönlichkeit der Arbeitnehmerin zu achten und zu schützen, auf deren 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 der Arbeitnehmerin 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).

8.2.2.2 Den Akten lässt sich entnehmen, dass es Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Vorgesetzten gab. Gemäss Aussagen der Beschwerdegegnerin fanden zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Vorgesetzten sowie E.____, Deputy Department Head Science IT Infrastructure, AWI, mehrere Besprechungen statt, welche die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdeführerin und ihrem Vorgesetzten zum Gegenstand hatten. Nach der Eskalation

des Gesprächs vom 19. März 2024, in welchem die Beschwerdeführerin nach Aussagen der Beschwerdegegnerin laut und konfrontativ geworden sei, sorgte ihr Vorgesetzter dafür, dass bei künftigen Besprechungen jeweils ein Vertreter der Personalabteilung dabei war. Da die Beschwerdeführerin ihren Aufgaben nicht zeitgerecht nachgekommen war, wurde zudem ein angepasster Stellenbeschrieb mit neuen Aufgaben erarbeitet. Die erwünschte Verbesserung blieb offenbar jedoch aus (vgl. Urk. 10.58, Urk. 10.60, Urk. 10.61, Urk. 10.62). Schliesslich schlug B._____ von der Personalabteilung an einer Besprechung vom 11. Dezember 2024 vor, unter Einbezug eines Outplacement-Spezialisten eine neue, interne oder externe Stelle für die Beschwerdeführerin zu suchen (vgl. Urk. 10.69).

8.2.2.3 Aus den Akten geht weiter hervor, dass diverse Personen – also nicht nur ihr Vorgesetzter – mit der Beschwerdeführerin, und zwar auch schon früher (vgl. Urk. 10.4–10.6), nicht zufrieden waren (vgl. Urk. 10.8, Urk. 10.16–10.18, Urk. 10.57, Urk. 10.60, Urk. 10.61, Urk. 10.62). Daher ist auszuschliessen, dass die Unzufriedenheiten erst in Zusammenhang mit den Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit zwischen der Beschwerdeführerin und deren Vorgesetzten entstanden sind. Offenbar hat sich die Beschwerdeführerin nicht immer rollenkonform verhalten, indem sie sich Arbeiten gewidmet hatte, für welche sie nicht zuständig war oder die sistiert waren (vgl. Urk. 10.48). Immer wieder musste die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin auf ihre tatsächlichen Aufgaben hinweisen und sie instruieren, wie sie diese auszuführen hat, ohne dass nachhaltige Verbesserungen eingetreten sind.

Diese Umstände waren für eine konstruktive und effiziente Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren und der Beschwerdeführerin oftmals sicher nicht förderlich und Resultate liessen dementsprechend auf sich warten.

8.2.2.4 Es ist davon auszugehen, dass die Ursachen gewisser Schwierigkeiten auch auf die Beschwerdeführerin selbst zurückzuführen sind. Daher ist – unter Berücksichtigung der gesamten Umstände – der Beschwerdegegnerin nicht vorzuwerfen, dass sie zur Verbesserung der Situation vor allem auf Gespräche mit der Beschwerdeführerin und einen angepassten Aufgabenbereich setzte. Erschwerend kam hinzu, dass die

Beschwerdeführerin letztlich die Kommunikation mit der Personalabteilung einstellte, als es darum ging, unter Einbezug eines Outplacement-Spezialisten eine neue interne oder externe Stelle für sie zu suchen (vgl. Urk. 10.70–10.72). Die Beschwerdeführerin hält dem lediglich entgegen, dass sie trotz ausgesprochener Kündigung bis Mai 2025 weiterarbeitete, was auch die Kommunikation mit ihren Mitarbeitern zur Folge hatte (Urk. 14 Rz. 67). Dies stimmt, jedoch reagierte sie damit nicht auf die Kontaktaufnahme ihres Vorgesetzten sowie der Personalabteilung zwecks Lösungssuche für die Schwierigkeiten am Arbeitsplatz. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Kündigung erst seit ca. viereinhalb Jahren bei der Beschwerdegegnerin angestellt war und somit an die Fürsorgepflicht der Beschwerdegegnerin nicht allzu hohe Anforderungen gestellt werden können.

Die ETH-BK gelangt deshalb zum Schluss, dass die Fürsorgepflicht nicht verletzt wurde.

- 8.3 Damit steht fest, dass die Kündigung nicht missbräuchlich war und die Beschwerdeführerin folglich auch keinen Weiterbeschäftigungsanspruch nach Art. 34c Abs. 1 BPG hat.
9. Da es an einem sachlich hinreichenden Kündigungsgrund fehlt, ist der Beschwerdeführerin eine Entschädigung zuzusprechen.
 - 9.1 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 der Arbeitnehmerin, 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 der Arbeitnehmerin, das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, die soziale und finanzielle Lage sowie das Alter der Betroffenen und deren Stellung im Unternehmen des Arbeitgebers abzustellen (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2950/2021 vom 20. März 2023 E. 8.3.2; Entscheid der ETH-BK 2024 3 vom 22. August 2024 E. 6.2).

Bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung ist auf nachfolgende Ausführungen abzustellen. Die Beschwerdeführerin war im Zeitpunkt der Kündigung 44 Jahre alt und steht damit noch mitten im Erwerbsleben. Die Arbeitsdauer bei der Beschwerdegegnerin betrug bis dahin lediglich ca. viereinhalb Jahre. Irrelevant ist die von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Wohnsitzverlegung in die Schweiz, um die Stelle bei der Beschwerdegegnerin anzutreten, sowie eine allenfalls weitere Wohnsitzverlegung für eine künftige neue Stelle. Ebenfalls nicht zu berücksichtigen sind die von der Beschwerdeführerin vorgebrachten ungenügenden Deutschkenntnisse, wobei anzumerken bleibt, dass die Beschwerdeführerin im Jahr 2021 und 2023 Deutschkurse besuchte (Urk. 8.9, Urk. 8.10, Urk. 8.11). Selbst wenn die Beschwerdeführerin bei der Beschwerdegegnerin in einem – wie es in der Beschwerde steht (Urk. 1, Rz. 67) – hochspezialisierten Tätigkeitsbereich eingesetzt war, so hat sie doch mit ihrer Ausbildung und Berufserfahrung (Certificate of Advanced Studies FHNW Leadership in Science, Master of Library Science, Bachelor of Arts, Coordinator and Architect for IT and Controls Systems SLS 2.0, Project Coordinator, Software Developer, Scientific Computing Associate, Research Assistant, Resident Programmer, XML Encoder, Analyst and Programmer; vgl. Urk. 8.7) intakte Berufs-/Jobchancen. 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 der Beschwerdeführerin sind sechs Bruttomonatslöhne auszubezahlen (Entscheid der ETH-BK 2024 3 vom 22. August 2024 E. 6.3 mit Hinweis).

- 9.2 Die Beschwerdeführerin hat keine Entschädigung nach Art. 49 Abs. 1 Bst. c und Abs. 3 PVO-ETH verlangt. Ohnehin wäre keine solche zu entrichten, denn wie bereits ausgeführt (vgl. E. 9.1 hiavor), verfügt die Beschwerdeführerin über intakte Berufs-/Jobchancen.

- 9.3 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Beschwerdeführerin infolge der sachlich nicht hinreichend begründeten Kündigung eine Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG in der Höhe von sechs Bruttomonatslöhnen zusteht.
10. Aufgrund der Tatsache, dass der Sachverhalt schon genügend detailliert erstellt ist und nicht ersichtlich ist, inwiefern zusätzliche Personenbefragungen (vgl. Beweisanträge der Parteien) zu einem anderen Entscheid führen könnten, ist darauf in antizipierter Beweiswürdigung zu verzichten.
11. 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.
12. Die teilweise obsiegende Beschwerdeführerin hat nach Art. 64 Abs. 1 VwVG Anspruch auf eine Parteientschädigung.
- 12.1 Notwendig sind 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 (MÜLLER, in: Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 3. Aufl. 2023, N. 25 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.

- 12.2 Vorliegend hat die Beschwerdeführerin nur teilweise obsiegt. Die Beschwerdegegnerin ist somit zur Leistung einer reduzierten Parteientschädigung zu verpflichten. Indem die Beschwerdeführerin keine Honorarnote einreichte, legte sie die Festlegung der Entschädigung implizit ins Ermessen der ETH-BK.

Angesichts der eingereichten Rechtsschriften und des teilweisen Obsiegens der Beschwerdeführerin rechtfertigt es sich, ihr eine Pauschalentschädigung zu Lasten der Beschwerdegegnerin in der Höhe von CHF 3'000.-, 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. 8 Abs. 5 VwKV).

Demnach erkennt die ETH-Beschwerdekommision:

1. Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Die Beschwerdegegnerin wird angewiesen, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG in der Höhe von sechs Monatslöhnen auszubezahlen. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.
2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Der Beschwerdeführerin wird zu Lasten der Beschwerdegegnerin eine Pauschalentschädigung von CHF 3'000.-, inkl. MwSt., zugesprochen. Diese ist ihr 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:

Die juristische Sekretärin:

Barbara Gmür

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).

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: