

ETH-Beschwerdekommision

Commission de recours interne
des écoles polytechniques fédérales

Commissione di ricorso
dei politecnici federali

Cumissiun da recurs
da las scolas politecnicas federalas

Verfahren Nr. BK 2025 65

Entscheid vom 16. April 2026

Mitwirkende:

die Kommissionsmitglieder

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

Juristische Sekretärin

Sibylle Thür

in Sachen

Parteien

A. _____,
vertreten durch Rechtsanwalt Bertram Buchzik,
Buchzik Anwaltskanzlei,
Auf der Mauer 2,
8001 Zürich,
Beschwerdeführer

gegen

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich),
vertreten durch Rechtsanwalt Prof. Dr. iur. Hans Rudolf Trüeb
und/oder Rechtsanwalt Dr. iur. Yannick Weber,
Walder Wyss AG,
Seefeldstrasse 123, Postfach,
8034 Zürich,
Beschwerdegegnerin

Gegenstand

Kündigung des Arbeitsverhältnisses
(Verfügung der ETH Zürich vom 25. September 2025)

Sachverhalt:

- A. A._____ ist seit dem 1. Februar 2006 an der ETH Zürich angestellt. Seit Februar 2022 ist er Senior Scientist Technology (Kaderangestellter) mit wechselnden Arbeitspensen. Zuletzt betrug der Beschäftigungsgrad 100%. Mit Verfügung vom 25. September 2025 (Urk. 1.2) kündigte die ETH Zürich (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) das Arbeitsverhältnis mit A._____ auf den 31. Dezember 2025.
- B. Dagegen erhob A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) bei der ETH-Beschwerdekommision (ETH-BK) Beschwerde (Urk. 1, Urk. 1.1–1.14). Er stellte folgende Rechtsbegehren:
- « 1. Es seien die Dispositivziffern 1. und 4. der angefochtenen Verfügung aufzuheben und dem Beschwerdeführer
- a) eine Entschädigung gemäss Art. 34b Abs. 1 lit. a BPG wegen sachlich nicht gerechtfertigter Kündigung in der Höhe eines Jahreslohns zu bezahlen;
 - b) eine Entschädigung gemäss Art. 34c Abs. 2 BPG infolge Missbräuchlichkeit der Kündigung gemäss Art. 336 OR in der Höhe eines Jahreslohns zu bezahlen;
 - c) eine Entschädigung gemäss Art. 49 PVO-ETH wegen unverschuldet erfolgter Kündigung in der Höhe eines Jahreslohns zu bezahlen;
 - d) eine Outplacement-Beratung und Umschulung gemäss Art. 19 Abs. 2 BPG in Höhe von CHF 30'000.- zu bezahlen;
 - e) den vollen (ungekürzten) Lohn, insbesondere für den Zeitraum vom 18. August 2025 bis 3. Oktober 2025, zu bezahlen.
2. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge (Letzteres zzgl. MWST) zulasten der Beschwerdegegnerin.»
- C. Die ETH-BK bestätigte am 29. Oktober 2025 (Urk. 2) den Eingang der Beschwerde und stellte der Beschwerdegegnerin ein Exemplar der Beschwerde samt Beilagen (Urk. 1, Urk. 1.1–1.14) zu. Die Beschwerdegegnerin wurde unter Fristansetzung aufgefordert, zur Beschwerde Stellung zu nehmen.

- D. Mit Schreiben vom 5. November 2025 (Urk. 3) ersuchte die Beschwerdegegnerin darum, die Frist zur Einreichung der Beschwerdeantwort um 14 Tage zu verlängern. Am 7. November 2025 (Urk. 4) bewilligte die ETH-BK diese Fristerstreckung.
- E. Innert erstreckter Frist reichte die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeantwort (Urk. 5, Urk. 5.1–5.5) ein. Sie stellte folgende Rechtsbegehren:
- « 1. Die Beschwerde sei abzuweisen;
2. unter Kostenfolge zulasten des Beschwerdeführers.»
- F. Mit Verfügung vom 17. Dezember 2025 (Urk. 6) stellte die ETH-BK dem Beschwerdeführer das Doppel der Beschwerdeantwort samt Beilagen (Urk. 5, Urk. 5.1–5.5) zu und forderte ihn unter Fristansetzung auf, zu replizieren.
- G. In der Folge ersuchte der Beschwerdeführer rechtzeitig darum, die Frist zur Einreichung einer Replik um 20 Tage zu verlängern (Urk. 7). Am 22. Januar 2026 (Urk. 8) erstreckte die ETH-BK diese Frist antragsgemäss.
- H. Fristgerecht beantragte der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 10. Februar 2026 (Urk. 9) eine zweite Fristverlängerung, welche ihm gewährt wurde (Urk. 10).
- I. Innert zweimal erstreckter Frist reichte der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 20. Februar 2026 seine Replik (Urk. 11, Urk. 11.1–11.17) ein. Ein Exemplar der Replik samt Beilagen (Urk. 11, Urk. 11.1–11.17) stellte die ETH-BK am 26. Februar 2026 (Urk. 12) der Beschwerdegegnerin zu. Gleichzeitig wurde der Schriftenwechsel für abgeschlossen und die Angelegenheit für entscheidreif erklärt.
- J. Am 2. März 2026 stellte der Beschwerdeführer der ETH-BK eine weitere Eingabe samt Beilagen (Urk. 13, Urk. 13.1–13.3) zu, in welcher der Antrag auf Bezahlung einer Outplacement-Beratung und Umschulung zurückgezogen wurde. Diese Eingabe wurde am 4. März 2026 (Urk. 14) der Beschwerdegegnerin zur Kenntnisnahme zugestellt.

Wiederum wurde der Schriftenwechsel für abgeschlossen und die Angelegenheit für entscheidreif erklärt.

- K. Mit Eingabe vom 11. März 2026 (Urk. 15) reichte die Beschwerdegegnerin eine Stellungnahme zur Replik (Urk. 11) sowie zur Eingabe vom 2. März 2026 (Urk. 13) ein. Diese Eingabe (Urk. 15) wurde dem Beschwerdeführer am 13. März 2026 (Urk. 16) zur Kenntnisnahme zugestellt. Der Schriftenwechsel wurde erneut für abgeschlossen und die Angelegenheit für entscheidreif erklärt.
- L. Am 27. März 2026 (Urk. 17, Urk. 17.1–17.2) ging eine weitere Eingabe des Beschwerdeführers ein.

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 ETH Zürich im Bereich des Personalrechts. Der angefochtene Akt vom 25. September 2025 (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 Verfügungsadressat beschwerdelegitimiert (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde vom 27. Oktober 2025 (Urk. 1) ist einzutreten (Art. 50 und 52 VwVG).
2. Mit Eingabe vom 2. März 2026 (Urk. 13) zog der Beschwerdeführer seinen Antrag auf Bezahlung einer Outplacement-Beratung sowie einer Umschulung zurück. Diesbezüglich ist das Verfahren infolge Rückzugs abzuschreiben.
3. 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 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; Entscheid der ETH-BK 2024 35 vom 10. April 2025 E. 3).

4. 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, die angefochtene Verfügung nur hinsichtlich der vorgebrachten Rügen zu überprüfen (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).
5. Der Beschwerdeführer hält in der Beschwerde vom 27. Oktober 2025 (Urk. 1), der Replik vom 20. Februar 2026 (Urk. 11) sowie der Eingabe vom 2. März 2026 (Urk. 13) im Wesentlichen Folgendes fest:

Das Personaldossier sei unvollständig, was den Anspruch auf rechtliches Gehör verletze (Urk. 11, Rz. 48).

Ursache für die Arbeitsunfähigkeit des Beschwerdeführers sei ein Teamkonflikt an seinem Arbeitsplatz, dem X.____, dessen Leiter er sei. Ende 2023 sei er völlig unbegründeten Vorwürfen eines Mitarbeiters, Herrn B.____, ausgesetzt worden. Trotz erfolgter Mediation im Jahr 2024 habe der Konflikt fortbestanden. Der Mediationsbericht spreche von einer sehr belastenden Arbeitsplatzsituation (Urk. 1, Rz. 6–9).

Die von der Beschwerdegegnerin am 4. Februar 2025 vorgeschlagenen Massnahmen (ein X.____-Mitarbeiter, Herr C.____, übernimmt interimistisch die Leitungsfunktion und der Beschwerdeführer arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion) hätten den Beschwerdeführer degradiert und ihn in ein hochgradig belastetes

Arbeitsumfeld zurückgeführt, da das Team immer noch dasselbe gewesen wäre. Daher sei der Beschwerdeführer mit diesen Massnahmen nicht einverstanden gewesen (Urk. 1, Rz. 10 f.; Urk. 11, Rz. 68 und 75).

Seit dem 5. Mai 2025 sei er arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähig (Urk. 1, Rz. 5).

Bei der ab April 2025 erfolgten Begleitung durch das Case Management habe der Beschwerdeführer immer mitgewirkt. An der Coaching-Sitzung vom 11. Juni 2025 sei auch ein externer Arbeitsversuch an einem Gymnasium diskutiert und von der Arbeitspsychologin ausdrücklich befürwortet worden (Urk. 1, Rz. 13). Am 8. Juli 2025 habe er die Beschwerdegegnerin über die Stellvertretung am Gymnasium Y._____ informiert. Die Beschwerdegegnerin habe daraufhin bis zum Beginn dieser Tätigkeit am 18. August 2025 und bis heute keinerlei Massnahmen zur Wiedereingliederung ergriffen. Der Beschwerdeführer habe auch mehrmals vergeblich um Terminvorschläge für eine betriebsmedizinische Abklärung gebeten. Entgegen der Behauptung der Beschwerdegegnerin sei ihm auch am 3. Juli 2025 kein solcher Termin angeboten worden. Da er während der Stellvertretung am Gymnasium Y._____ arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähig gewesen sei, sei er gegenüber der Beschwerdegegnerin auch nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen. Für Wiedereingliederungsmassnahmen sei er jedoch jederzeit zur Verfügung gestanden. Die Stellvertretung sei im Rahmen der Arbeitgeberfürsorge angezeigt und nicht bewilligungspflichtig gewesen (Urk. 1, Rz. 14–16). Die Tätigkeit am Gymnasium Y._____ unter die Bewilligungspflicht zu stellen, sei schikanös, völlig unverhältnismässig und rechtswidrig gewesen (Urk. 1, Rz. 27; Urk. 11, Rz. 78). Der Beschwerdeführer habe seine Treuepflicht gegenüber der Beschwerdegegnerin nicht verletzt (Urk. 1, Rz. 19). Folglich liege kein sachlich hinreichender Grund für die Kündigung vor, welche überdies missbräuchlich sei (Urk. 1 Rz. 28; Urk. 11, Rz. 102).

Die Voraussetzungen für eine Kürzung des Lohns seien nicht erfüllt (Urk. 1, Rz. 45; Urk. 13, Rz. 106).

6. Demgegenüber hält die Beschwerdegegnerin in der Beschwerdeantwort vom 11. Dezember 2025 (Urk. 5) im Wesentlichen Folgendes fest:

Der Beschwerdeführer sei seiner Führungsaufgabe schon von Anfang an nicht vollumfänglich gewachsen gewesen, was sich negativ auf das Team und dessen Funktionsweise ausgewirkt habe (Urk. 5, Rz. 5). Schliesslich sei eine Mediation durchgeführt worden, deren Abschlussbericht «*rapid structural changes*» empfohlen habe. Da die Situation massgeblich durch den Beschwerdeführer (mit-)verschuldet gewesen sei, sei er im Mitarbeitergespräch vom 4. Februar 2025 darüber informiert worden, dass mittelfristig ein neuer Leiter des X._____ eingestellt werden würde und dem Mitarbeiter C._____ kurzfristig die Leitung übertragen werden solle (Urk. 5, Rz. 10 und 13).

Ab 7. Februar 2025 habe sich der Beschwerdeführer krankschreiben lassen und seit dem 5. Mai 2025 sei die arbeitsplatzbezogene Krankschreibung attestiert worden (Urk. 5, Rz. 16).

Die Beschwerdegegnerin habe gehofft, dass entweder eine konstruktive Lösung am vormaligen Arbeitsplatz (zum Beispiel mittels Abgabe von Führungsverantwortung, nachdem ein neuer Leiter für das X._____ angefangen hätte) oder aber eine andere Aufgabe für den Beschwerdeführer hätte gefunden werden können. Gerade eine Verschiebung des Beschwerdeführers in einen anderen Tätigkeitsbereich hätte aber zwingend bedingt, dass er sich durchgehend bereithalte, um auch kurzfristig für eine neue Aufgabe verfügbar zu sein. Deshalb sei die Beschwerdegegnerin nicht damit einverstanden gewesen, dass der Beschwerdeführer vom 18. August 2025 bis zum 3. Oktober 2025 im Umfang von 52 Stellenprozenten eine Tätigkeit als Gymnasiallehrer ausübe. Damit habe er Arbeitsversuche andernorts an der ETH verunmöglicht und sich nicht zur Verfügung der Arbeitgeberin gehalten. Hinzu komme, dass er am 8. Juli 2025, als er seine Absicht zur Aufnahme dieser Tätigkeit mitgeteilt habe, nur bis zum 30. Juli 2025 krankgeschrieben gewesen sei. Mithin habe er darauf spekuliert, für eine längere Dauer krankgeschrieben zu bleiben (Urk. 5, Rz. 18–20).

Mit Einschreiben vom 14. Juli 2025 habe die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass sie der Beschäftigung als Gymnasiallehrer nicht zustimme, und habe ihn aufgefordert, dies zu unterlassen. Zudem habe sie den Beschwerdeführer darauf hingewiesen, dass eine solche Beschäftigung einer vorgängigen Bewilligung bedürfe. Für den Fall, dass er weisungswidrig die nicht bewilligte Nebenbeschäftigung antreten würde, sei ihm die Kündigung angedroht worden. Trotzdem habe der Beschwerdeführer die Tätigkeit als Gymnasiallehrer aufgenommen, so dass ihm androhungsgemäss ordentlich gekündigt worden sei. Die Kündigung sei aus sachlichem Grund und nicht missbräuchlich erfolgt (Urk. 5, Rz. 21–24).

Die Lohnkürzung sei zu Recht erfolgt (Urk. 5, Rz. 24).

7. Da das rechtliche Gehör formeller Natur ist und eine Verletzung desselben grundsätzlich zur Aufhebung der angefochtenen Verfügung – unbesehen der materiellen Begründetheit der Beschwerde – führen würde (BGE 149 I 91 E. 3.2; Entscheid der ETH-BK 2025 54 vom 4. Dezember 2025 E. 4), ist die vom Beschwerdeführer gerügte Verletzung des rechtlichen Gehörs vorweg zu prüfen.

Der Beschwerdeführer wirft der Beschwerdegegnerin vor, das Personaldossier sei unvollständig. Es enthalte so gut wie keine Korrespondenz zwischen dem Beschwerdeführer bzw. seinem Rechtsvertreter und der Beschwerdegegnerin ab Februar 2025. Damit sei das rechtliche Gehör des Beschwerdeführers verletzt worden.

Hierzu ist festzuhalten, dass der Arbeitgeber ein gewisses Ermessen hat, welche Informationen er im Personaldossier festhält. Er ist nicht verpflichtet, jede Korrespondenz zwischen ihm und dem Arbeitnehmer im Dossier abzulegen. Für die Beurteilung des vorliegenden Falls ist das Personaldossier jedenfalls genügend dokumentiert (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-76/2022 vom 19. Dezember 2023 E. 3.2.5). Im Übrigen konnte sich der Beschwerdeführer im vorliegenden Verfahren umfassend zur Angelegenheit äussern. Damit ist dem Anspruch auf rechtliches Gehör Genüge getan.

8. Strittig und zu prüfen ist nun, 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 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 25. September 2025 (Urk. 1.2) erfolgte unbestrittenermassen unter Einhaltung der dreimonatigen Kündigungsfrist (Art. 20a Abs. 2 Bst. b PVO-ETH) auf Ende Dezember 2025.

8.2

8.2.1 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 Arbeitsnehmers 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 (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-76/2022 vom 19. Dezember 2023 E. 4.3.3; A-1504/2020 vom 25. Mai 2021 E. 6.3.1).

Nach der Rechtsprechung ist bei einer Kündigung wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG) grundsätzlich eine vorgängige Mahnung oder Verwarnung auszusprechen (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-76/2022 vom 19. Dezember 2023 E. 4.4.1; A-4744/2019 vom 6. April 2022

E. 9.2.4; BÜRGI/BÜRGI-SCHNEIDER, Öffentliches Personalrecht, Band 1: Bund, 2. Aufl. 2024, Rz. 247).

- 8.2.2 Die Beschwerdegegnerin macht geltend, der Beschwerdeführer sei an seinen Führungsaufgaben gescheitert und in der Folge aufgrund einer gestörten Teamdynamik arbeitsplatzbezogen krankgeschrieben worden. Entgegen der ausdrücklichen Weisung, keine anderweitige Arbeitstätigkeit aufzunehmen, sei er ohne die dafür zwingend erforderliche Bewilligung einer neuen Tätigkeit nachgegangen, für die er sich über die vorläufige Dauer seiner Krankschreibung hinaus verpflichtet habe. Damit habe er gegen seine Treuepflicht bzw. seine Mitwirkungspflicht im Krankheitsfall verstossen und die notwendige Vertrauensgrundlage für eine weitere Zusammenarbeit nachhaltig zerstört.
- 8.2.3 Gemäss Art. 56 Abs. 1 und 3 PVO-ETH melden Mitarbeiter ihrer vorgesetzten Stelle sämtliche öffentlichen Ämter und gegen Entgelt ausgeübte Tätigkeiten, die sie ausserhalb ihres Arbeitsverhältnisses ausüben, insbesondere externe Lehrverpflichtungen, Beratungstätigkeiten, Verwaltungsratsmandate und andere Dienstleistungen. Die Ausübung dieser Ämter und Tätigkeiten bedarf der Bewilligung, wenn sie einen Mitarbeiter in einem Umfang beanspruchen, der die Leistungsfähigkeit im Arbeitsverhältnis mit dem ETH-Rat, den beiden ETH oder den Forschungsanstalten vermindern kann, insbesondere wenn die gesamte zeitliche Beanspruchung durch die Haupt- und Nebenbeschäftigung ein volles Arbeitspensum um mehr als 10% übersteigt (Bst. a).

In casu nahm der Beschwerdeführer vom 18. August 2025 bis zum 3. Oktober 2025 eine Lehrertätigkeit im Umfang von ca. 52 Stellenprozenten an, obwohl er gleichzeitig bei der Beschwerdegegnerin zu 100% angestellt war. Mithin wäre die Nebenbeschäftigung gemäss Art. 56 Abs. 3 Bst. a PVO-ETH bewilligungspflichtig gewesen. Daran vermag der Umstand, dass der Beschwerdeführer arbeitsplatzbezogen krankgeschrieben war, nichts zu ändern. Die Beschwerdegegnerin bewilligte diese Nebenbeschäftigung ausdrücklich nicht, sondern forderte den Beschwerdeführer auf, diese Beschäftigung nicht anzunehmen. Entgegen dieser Weisung nahm der Beschwerdeführer die nicht bewilligte Tätigkeit am Gymnasium Y._____ an. Damit hat sich der Beschwerdeführer über

die Weisung der Beschwerdegegnerin hinweggesetzt und seine Treuepflicht ihr gegenüber schwer verletzt. Als der Beschwerdeführer am 8. Juli 2025 mitteilte, dass er eine Lehrertätigkeit aufnehmen werde, war er bis zum 30. Juli 2025 krankgeschrieben. Wie die Beschwerdegegnerin korrekt ausführt, verzichtete sie nicht auf seine Arbeitsleistung. Die vom Beschwerdeführer angenommene Nebenbeschäftigung verhinderte die Beschwerdegegnerin daran, allfällige Wiedereingliederungsmassnahmen bzw. einen Arbeitseinsatz zu planen.

- 8.2.4 Das Erfordernis der Mahnung erfüllte die Beschwerdegegnerin vorliegend, indem sie den Beschwerdeführer mit Einschreiben vom 10. Juli 2025 (Urk. 5.5) aufforderte, die Tätigkeit am Gymnasium Y._____ nicht anzunehmen und eine entsprechende Erklärung innert sieben Tagen abzugeben. Zudem wurde der Beschwerdeführer darauf aufmerksam gemacht, dass sich die Beschwerdegegnerin andernfalls eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorbehalte.

Damit steht fest, dass sich die Beschwerdegegnerin auf eine schwere Treuepflichtverletzung als sachlich hinreichenden Kündigungsgrund berufen kann. Damit erübrigt es sich, auf die weiteren von der Beschwerdegegnerin vorgebrachten möglichen Kündigungsgründe einzugehen.

9. Zu prüfen bleibt, ob die Kündigung verhältnismässig war (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 [BV; SR 101]). Die Kündigung muss dazu geeignet und erforderlich sein, das gute Funktionieren der Verwaltung sicherzustellen. Sodann muss sie der gekündigten Person zumutbar sein (Entscheid der ETH-BK 2024 35 vom 10. April 2025 E. 6.5; vgl. zur Verhältnismässigkeitsprüfung allgemein BGE 147 I 450 E. 3.2.3 mit Hinweisen).
- 9.1 Die Kündigung ist dazu geeignet, das reibungslose Funktionieren des X._____ sicherzustellen.

- 9.2 Die Kündigung ist sodann erforderlich. Indem der Beschwerdeführer durch die Annahme einer Stelle eines Drittarbeitgebers gegen die ausdrückliche Anweisung seiner Arbeitgeberin eine schwere Treuepflichtverletzung begangen hat, war es erforderlich, sein Arbeitsverhältnis ordentlich zu kündigen. Es sind keine mildereren Massnahmen zu erkennen, welche das Vertrauen in ihn hätten wiederherstellen können.
- 9.3 Zu prüfen ist schliesslich, ob die Kündigung dem Beschwerdeführer zumutbar ist. Es ist ihm zugutezuhalten, dass die Beschwerdegegnerin gemäss Zwischenzeugnis vom 29. August 2024 sowie auch gemäss Personalgesprächen (Urk. 5.2), abgesehen von der Kommunikation mit den Mitarbeitern des X._____ bzw. seinem Führungsstil, mit dem Beschwerdeführer zufrieden war und sein grosses Wissen und seine wertvollen Fähigkeiten in seinem Fachbereich schätzte. Zu seinen Ungunsten wirkt sich aus, dass er nicht nur gegen die ausdrückliche Weisung, die Lehrertätigkeit nicht aufzunehmen, versties, sondern sich auch über den Zeitpunkt seiner damaligen Krankschreibung hinaus zu dieser Tätigkeit verpflichtete. Er ging mithin davon aus, dass er auch weiterhin arbeitsplatzbezogen krankgeschrieben bleiben würde. Er hat seinen eigenen künftigen Gesundheitszustand prognostiziert und sich gegenüber einem Dritten zu einer Arbeitsleistung verpflichtet. Zu berücksichtigen ist auch, dass es sich beim Beschwerdeführer um einen Kadermitarbeiter handelte, welchem eine erhöhte Treuepflicht oblag (Urteil des Bundesgerichts 4A_168/2018 vom 2. Oktober 2018 E. 4.4; Entscheid der ETH-BK 2024 35 vom 10. April 2025 E. 6.3.3). In diesem Sinne hat er seine Treuepflicht gegenüber der Beschwerdegegnerin schwer verletzt. Daran ändert auch sein Argument, er habe die Beschwerdegegnerin mit der Nebenbeschäftigung in ihrer Lohnfortzahlungspflicht entlasten wollen, nichts. Die Beschwerdegegnerin hat mit ihrer Weisung klar zum Ausdruck gebracht, dass sie das nicht wollte. Die Interessen der Beschwerdegegnerin an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Dezember 2025 überwiegen die Interessen des Beschwerdeführers an dessen Aufrechterhaltung. Die Kündigung ist dem Beschwerdeführer zumutbar.
- 9.4 Nach dem Gesagten erweist sich die Kündigung als rechtskonform und namentlich als verhältnismässig nach Art. 5 Abs. 2 BV.

- 9.5 Der Beschwerdeführer hat folglich keinen Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG. Die Beschwerde ist insoweit abzuweisen.
10. Fraglich ist des Weiteren, ob die Kündigung missbräuchlich i.S.v. Art. 336 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR; SR 220) war.
- 10.1 Der Beschwerdeführer bringt insbesondere vor, die Beschwerdegegnerin habe ihm einzig vorgeschlagen, sich wieder in das unverändert bestehende X.____-Team unter der Führung des X.____-Mitarbeiters, Herrn C.____, einzugliedern, ohne dass der Teamkonflikt gelöst worden wäre. Der Beschwerdeführer habe sich für die Beibehaltung seiner ihm arbeitsvertraglich eingeräumten Leitungsfunktion eingesetzt und diesbezüglich berechnete Ansprüche aus seinem Arbeitsverhältnis geltend gemacht. Dem Beschwerdeführer in Kenntnis der bestehenden Situation und ohne den Konflikt zu lösen, zu kündigen, sei missbräuchlich. Es sei widersprüchlich, vom Beschwerdeführer zu verlangen, eine Tätigkeit zu unterlassen, die via Case Management befürwortet worden sei.
- 10.2 Das Bundesgericht hat hervorgehoben, dass eine Kündigung nur dann missbräuchlich ist, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, welche in Art. 336 OR umschrieben werden, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist (Urteil des Bundesgerichts 8C_774/2021 vom 21. November 2022 E. 4.3 mit Hinweisen). Grundsätzlich knüpft der sachliche Kündigungsschutz am Motiv der Kündigung an. Die Missbräuchlichkeit kann sich aber auch aus der Art und Weise ergeben, wie die kündigende Partei ihr Recht ausübt. Auch wenn eine Partei die Kündigung rechtmässig erklärt, muss sie das Gebot schonender Rechtsausübung beachten. Sie darf insbesondere kein falsches und verdecktes Spiel treiben, das Treu und Glauben krass widerspricht. Gleich wie den privaten trifft auch den öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmenden eine Fürsorgepflicht (Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 sowie Art. 4 Abs. 2 Bst. b und g BPG). Der Vorwurf der Missbräuchlichkeit setzt voraus, dass die geltend gemachten Gründe eine Schwere aufweisen, die mit jener der in Art. 336 OR ausdrücklich aufgeführten vergleichbar ist.

- 10.3 Die ETH-BK erkennt *in casu* keine Missbräuchlichkeit. Die Beschwerdegegnerin erklärte dem Beschwerdeführer ausdrücklich, er solle die Stellvertretung am Gymnasium Y._____ nicht annehmen, und bewilligte diese Nebenbeschäftigung dementsprechend nicht. Die Ermahnung vom 10. Juli 2025 (Urk. 5.5) hält diesbezüglich Folgendes fest: *«Aufgrund Ihrer Treuepflicht gegenüber der ETH ermahnen wir Sie und fordern Sie auf, diese Tätigkeit am [...] Y._____ nicht anzunehmen und uns eine entsprechende Erklärung innert 7 Tagen zukommen zu lassen. Sollten Sie diese Tätigkeit trotzdem annehmen, behalten wir uns eine ordentliche Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses vor.»* Die Beschwerdegegnerin hat ihr weiteres Vorgehen klar deklariert. Ein widersprüchliches Verhalten seitens der Beschwerdegegnerin ist nicht ersichtlich. Vielmehr könnte dem Beschwerdeführer ein treuwidriges Verhalten gemäss Art. 5 Abs. 3 BV vorgeworfen werden. So hat er einerseits auf einer Wiedereingliederung durch die Beschwerdegegnerin bestanden, andererseits aber weisungswidrig eine Drittanstellung angenommen. Im Falle einer Drittanstellung hätte von ihm erwartet werden dürfen, dass er sein Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdegegnerin kündigt. Dass die Tätigkeit am Gymnasium Y._____, wie vom Beschwerdeführer behauptet, vom Case Management befürwortet worden sei, vermag der Beschwerdeführer nicht zu belegen und wird von der Beschwerdegegnerin bestritten. Jedenfalls liegen keine schwerwiegenden Mängel vor, welche auf einen Rechtsmissbrauch seitens der Beschwerdegegnerin schliessen liessen. Die Rüge des Beschwerdeführers ist unbegründet.
- 10.4 Der Beschwerdeführer hat folglich keinen Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 34c Abs. 2 BPG.
11. Indem der Beschwerdeführer die Tätigkeit am Gymnasium Y._____ angenommen hat, hat er die Kündigung verschuldet. Er geniesst daher keinen Anspruch auf eine Entschädigung nach Art. 49 Abs. 1 PVO-ETH.
12. Schliesslich ist zu beurteilen, ob die von der Beschwerdegegnerin vorgenommene Lohnkürzung gerechtfertigt war.

Gemäss Art. 25 Abs. 2 Bst. b BPG kann der Arbeitgeber eine Lohnkürzung als für den geordneten Vollzug der Aufgaben nötige Massnahme treffen. Nach Art. 36b Abs. 1 PVO-ETH können die Leistungen gekürzt oder, in schweren Fällen, eingestellt werden, wenn ein Mitarbeiter bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit den Mitwirkungsobliegenheiten nach Art. 36a Abs. 2–4 PVO-ETH nicht oder nur teilweise nachkommt. Demnach sind die Mitarbeiter verpflichtet, an den Eingliederungsmassnahmen mitzuwirken (Art. 36a Abs. 3 PVO-ETH). Wenn sich nun der Beschwerdeführer entgegen der ausdrücklichen Weisung der Beschwerdegegnerin gegenüber dem Gymnasium Y._____ über seine aktuelle Krankschreibung hinaus verpflichtet, als Lehrer zu arbeiten, entzieht er sich während dieser Zeit der gegenüber der Beschwerdegegnerin geschuldeten Arbeitsverpflichtung bzw. steht für Wiedereingliederungsmassnahmen der Beschwerdegegnerin nicht zur Verfügung. Unabhängig davon, ob konkrete Wiedereingliederungsmassnahmen schon feststanden oder angeordnet wurden, verletzte der Beschwerdeführer damit seine Mitwirkungsobliegenheit bezüglich Eingliederungsmassnahmen (vgl. dazu Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1110/2023 vom 29. Oktober 2024 E. 6.3 und 6.4). Daher rechtfertigt sich *in casu* eine Lohnkürzung während der Dauer der Nebenbeschäftigung. Eine Kürzung von 30% erscheint aufgrund der Schwere der Treuepflichtverletzung angemessen.

13. Aufgrund der Tatsache, dass der Sachverhalt schon genügend detailliert erstellt ist und nicht ersichtlich ist, inwiefern zusätzliche Personenbefragungen (vgl. die Beweisanträge des Beschwerdeführers) zu einer anderen Entscheidung führen könnten, ist darauf in antizipierter Beweiswürdigung zu verzichten.
14. 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. 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 (Art. 8 Abs. 5 der

Verordnung vom 10. September 1969 über Kosten und Entschädigungen im Verwaltungsverfahren [VwKV; SR 172.041.0]).

Demnach erkennt die ETH-Beschwerdekommision:

1. Das Verfahren wird in Bezug auf den Antrag Ziff. 1 Bst. d (Bezahlung einer Outplacement-Beratung und Umschulung) infolge Rückzugs abgeschrieben.
2. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen.
3. Es werden weder Verfahrenskosten erhoben noch wird eine Parteientschädigung zugesprochen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je gegen Rückschein und an die Beschwerdegegnerin unter Beilage der Eingabe vom 27. März 2026 samt Anhängen (Urk. 17, Urk. 17.1–17.2).

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: