

ETH-Beschwerdekommision

Commission de recours interne
des écoles polytechniques fédérales

Commissione di ricorso
dei politecnici federali

Cumissiun da recurs
da las scolas politechnicas federalas

Verfahren Nr. BK 2025 69

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

Juristischer Sekretär

Rafael Zünd

in Sachen

Parteien

A._____,
vertreten durch Rechtsanwalt Dr. iur. Marco Kamber,
Linde Law AG,
Tödistrasse 48, 8002 Zürich,
Beschwerdeführer

gegen

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich),
vertreten durch die Rechtsanwälte Prof. Dr. iur. Hans Rudolf
Trüeb und/oder Felix Tuchschnid,
Walder Wyss AG,
Seefeldstrasse 123, 8034 Zürich,
Beschwerdegegnerin

Gegenstand

Kündigung des Arbeitsverhältnisses
(Verfügung der ETH Zürich vom 10. Oktober 2025)

Sachverhalt:

- A. A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) wurde von der ETH Zürich (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) mit Arbeitsvertrag vom 10. Februar 2020 ab demselben Tag unbefristet als technischer Sachbearbeiter am ETH Phenomics Center (EPIC) angestellt. Es wurde ein Arbeitspensum von 100 Prozent vereinbart. Der ursprüngliche Bruttojahreslohn betrug CHF 72'000 (Urk. 1A.4). Zuletzt erhielt der Beschwerdeführer einen solchen von insgesamt 13 x CHF 6'111.40 (rund CHF 79'448; vgl. Urk. 1A.5). Er arbeitete in der Käfigaufbereitung und Reinigung. Der Aufgabenbereich umfasste neben der Annahme, Reinigung und Desinfektion auch die Logistik sowie die Kommunikation mit Forschern und Tierpflegern. Als eine der Hauptaufgaben in der Aufbereitung wurde im Pflichtenheft die Störungserkennung und -behebung sowie unter den sonstigen Aufgaben die Qualitätskontrolle im Aufgabengebiet festgehalten. Gemäss der Stellenbeschreibung erfordert der Job sodann eine hohe Verantwortungsbereitschaft, Belastbarkeit, Zuverlässigkeit sowie Selbständigkeit und Flexibilität (vgl. dazu Urk. 1A.6).
- B. Nachdem ihm die Beschwerdegegnerin u.a. unpünktliches Erscheinen, Nichteinhalten der Arbeitszeit, Schlafen während der Arbeitszeit, mangelhafte Mitwirkung bei der Einreichung von Arztzeugnissen und erschöpftes Erscheinen zur Arbeit trotz mehrfacher Mahnungen vorgeworfen hatte, gewährte sie dem Beschwerdeführer das rechtliche Gehör zur beabsichtigten Kündigung (Urk. 1, S. 5; Urk. 1A.2, S. 2–4). Anschliessend wurde ihm mit Schreiben vom 10. Oktober 2025 (zugestellt am 13. Oktober 2025; vgl. Urk. 1A.3) ordentlich per 31. Januar 2026 gekündigt. Die Beschwerdegegnerin behauptete, dass ihr eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unter diesen Umständen nicht mehr zumutbar sei. Sie stellte ihn per sofort von der Arbeit frei (Urk. 1A.2).
- C. Am 12. November 2025 hat der Beschwerdeführer die ordentliche Kündigung bei der ETH-Beschwerdekommision (ETH-BK) angefochten (Urk. 1, Urk. 1A.1–1A.16). Er stellte das folgende Rechtsbegehren (Urk. 1, S. 2):

«Die Verfügung der Beschwerdegegnerin vom 10. Oktober 2025 sei in Dispo-Ziffer 1 in der Begründung aufzuheben und die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in der Höhe von CHF 39'724.10 nebst Zins zu

5% seit dem 13. November 2025 zu bezahlen; unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich MwSt. zu Lasten der Beschwerdegegnerin.»

- D. Mit prozessleitender Verfügung vom 13. November 2025 (Urk. 2) wurde der Beschwerdegegnerin das Doppel der Beschwerde vom 12. November 2025 samt Beilagen (Urk. 1, Urk. 1A.1–1A.16) zugestellt. Sie wurde zur Stellungnahme innert 30 Tagen aufgefordert. Innerhalb der einmalig erstreckten Frist (Urk. 3 f.) legte sie am 28. Januar 2026 ihre Beschwerdeantwort samt Beilagen (Urk. 5, Urk. 5.1–5.11) ins Recht. Sie beantragte die Abweisung der Beschwerde, unter Kostenfolgen zulasten des Beschwerdeführers (Urk. 5, S. 2).
- E. Die ETH-BK liess dem Beschwerdeführer mit Verfügung vom 30. Januar 2026 (Urk. 6) das Doppel der Beschwerdeantwort samt Beilagen zukommen. Sie gewährte ihm eine 20-tägige Frist zur Einreichung einer allfälligen Replik. Der Beschwerdeführer replizierte mit Schreiben vom 17. Februar 2026 (Urk. 7, Urk. 7.1–7.5) und hielt an seinem ursprünglich gestellten Rechtsbegehren fest (Urk. 7, S. 2).
- F. Das Doppel der Replik wurde der Beschwerdegegnerin mit prozessleitender Verfügung vom 18. Februar 2026 (Urk. 8) zugestellt. Die ETH-BK schloss den Schriftenwechsel und erklärte das Verfahren für entscheidreif.

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 10. Oktober 2025 (Urk. 1A.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 12. November 2025 (Urk. 1) ist einzutreten (Art. 50 und 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 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 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. Umstritten ist in materieller Hinsicht namentlich, ob ein sachlicher Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) vorliegt.
 - 4.1. Gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG kann der Arbeitgeber das unbefristete Arbeitsverhältnis wegen der Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten kündigen. Nach Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG ist eine ordentliche Kündigung auch wegen mangelhafter Leistung oder mangelhaften Verhaltens zulässig. Gemäss Rechtsprechung ist Bst. b subsidiär zu Bst. a und kommt deshalb nur dann zur Anwendung, wenn die Verhaltensmängel nicht zugleich eine Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten darstellen. Da die aktuelle Praxis jedoch in beiden Fällen vorgängig eine Mahnung verlangt, kommt der Unterscheidung heute keine grosse Bedeutung mehr zu. Entscheidend ist unter dem Blickwinkel der Verhältnismässigkeit vielmehr, dass der angeführte Grund die Kündigung als gerechtfertigt erscheinen lässt (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2969/2021 vom 5. Juni 2023 E. 3.2.1 mit Hinweisen). Die Mahnung soll dem betroffenen Arbeitnehmer die begangenen Verfehlungen vorhalten und ihn gleichzeitig zu vertragsgemäsem Verhalten anhalten. Sodann soll sie ihn darauf hinweisen, dass bei weiteren Verfehlungen Sanktionen – bis hin zur Kündigung – drohen (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4744/2019 vom 6. April 2022 E. 9.2.4 mit Hinweisen).
 - 4.2. Die Sorgfalts- und Treuepflicht von Angestellten nach Art. 20 Abs. 1 BPG gilt als wichtige gesetzliche Pflicht, deren Verletzung eine Kündigung gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG rechtfertigen kann. Die Pflichtverletzung muss jedoch schwer wiegen bzw. eine gewisse Intensität erreichen. Der Umfang der Sorgfalts- und Treuepflicht muss jeweils anhand der Umstände des Einzelfalls bestimmt werden (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1110/2023 vom 29. Oktober 2024 E. 6.3.1 mit Hinweisen). Art. 53 PVO-ETH konkretisiert diese Pflicht, indem die Norm stipuliert, dass die Mitarbeiter dazu verpflichtet sind, die im Arbeitsvertrag festgelegten Aufgaben kompetent und verantwortungsbewusst zu erfüllen, sich an die betrieblichen Weisungen und an die Anordnungen

der Vorgesetzten zu halten und sich gegenüber den Kolleginnen und Kollegen kooperativ und loyal zu verhalten.

- 4.3. Zunächst ist der für die Beurteilung des sachlichen Kündigungsgrundes massgebende Sachverhalt festzustellen. Die ETH-BK erachtet eine rechtserhebliche Tatsache, für die der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), dann als bewiesen, wenn sie zur Überzeugung gelangt ist, dass sich diese verwirklicht hat. Absolute Gewissheit ist dabei nicht erforderlich. Es reicht aus, wenn die ETH-BK diesbezüglich keine ernsthaften Zweifel mehr hat. Dabei trägt die kündigende Behörde die Beweislast für das Vorliegen eines sachlichen Kündigungsgrundes (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 2.2 f.; A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 2.2; je mit Hinweisen).
- 4.3.1. Die Beschwerdegegnerin wirft dem Beschwerdeführer in der angefochtenen Kündigung vor, dass er immer wieder zu spät zur Arbeit erschienen sei. Im März 2023 sei es erstmals zu einer Beanstandung durch den Vorgesetzten Dieter Litke wegen der Verspätungen gekommen. Ein pünktliches Erscheinen des Beschwerdeführers sei per sofort eingefordert und Massnahmen angedroht worden (vgl. die E-Mail vom 30. März 2023, Urk. 1A.7). In einer E-Mail vom 4. November 2024 (Urk. 1A.11) habe Thomas Fehr, Bereichsleiter Facility Management EPIC, ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer zusammengefasst. Dabei seien die Erwartungen an das Verhalten des Beschwerdeführers erneut festgehalten worden. So habe er sich bei Krankheit, Unfall oder sonstiger Abwesenheit unverzüglich bei den Vorgesetzten abzumelden. In der E-Mail müsse stehen, weshalb er nicht zur Arbeit erschienen sei. Sodann müsse ab dem ersten Krankheitstag ein Arztzeugnis eingereicht werden. Die Arbeitszeiten müssten eingehalten werden und der Beschwerdeführer müsse ausgeruht und erholt zur Arbeit erscheinen. Trotz mehrmaliger Aufforderungen zur Einhaltung der genannten Punkte hätten immer wieder Verfehlungen stattgefunden. Der Beschwerdeführer habe es versäumt, seine volle Arbeitskraft einzusetzen, indem er immer wieder am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit geschlafen habe. Am 27. August 2025 sei er während der Arbeitszeit wieder nicht auffindbar gewesen und nach einer Suche im Lagerbereich im Dunkeln auf dem Boden ruhend gefunden worden. Am 5. September 2025 sei er um 9:40 Uhr schlafend von den

Herren João de Sousa und Thomas Fehr aufgefunden worden. Gemäss der Mahnung vom 20. August 2025 sei dies nicht länger geduldet worden. Daher sei der Beschwerdeführer per sofort von der Arbeitsleistung freigestellt worden. Das Vertrauensverhältnis sei durch sein Verhalten nachhaltig erschüttert. Seine fehlende Verantwortungsbereitschaft sei inakzeptabel. Hinzu komme, dass sein Arbeitsbereich eine erhöhte Sorgfaltspflicht erfordern würde, da mit Maschinen und Geräten gearbeitet werde. Sein Verhalten gefährde seine eigene Gesundheit sowie diejenige der Mitarbeitenden (vgl. zum Ganzen Urk. 1A.2, S. 2–5).

- 4.3.2. Im Rahmen des rechtlichen Gehörs (Urk. 1A.8) machte der Beschwerdeführer Folgendes geltend: Es sei korrekt, dass er im März 2023 per E-Mail ermahnt worden sei. Er habe sich jeweils telefonisch bei seinem Vorgesetzten gemeldet, wenn er sich fünf bis 15 Minuten verspätet habe. Die versäumte Zeit habe er abends immer nachgeholt. In den vergangenen Monaten habe er seine Arbeit immer pünktlich begonnen. Er sei auf seine Müdigkeit angesprochen worden und habe diese seinem Vorgesetzten bestätigt. Der Grund für die Müdigkeit sei die Einnahme von Tabletten gegen eine starke Pollenallergie gewesen. Er weise den Vorwurf zurück, dass er am Arbeitsort geschlafen habe. Die Anschuldigung zum 27. August 2025 sei nicht richtig. Er sei nach dem Arbeitsende, um 15:35 Uhr, auf dem Boden gesessen. Er ziehe sich nach Arbeitsschluss jeweils zurück, schliesse seine Augen und höre mit dem Smartphone Musik. Er habe nicht geschlafen. Am 5. September 2025 habe er zu diesem Zeitpunkt keine Arbeit mehr gehabt. Damals habe er sich ein vier Minuten langes Video angesehen. Geschlafen habe er nicht, weil er wegen des ersten Mals einen schlechten Ruf am Arbeitsplatz gehabt habe.
- 4.3.3. In seiner Beschwerde (Urk. 1) sowie seiner Replik (Urk. 7) bringt der Beschwerdeführer zu den Vorwürfen sodann vor, er habe sich bei Verspätungen jeweils telefonisch bei seinen Vorgesetzten gemeldet und die versäumte Zeit abends nachgeholt. Er habe sich die Ermahnung (vom 30. März 2023) zu Herzen genommen und habe sich in den folgenden Monaten nicht mehr verspätet. Bei Krankheitsabsenzen habe er rechtzeitig per E-Mail sowie Telefon informiert und entsprechende Arztzeugnisse vorgelegt. Im Herbst 2024 sei es im Team zu Spannungen sowie zu auf Gerüchten basierenden Vorwürfen gegen ihn gekommen. In der Folge hätten Gespräche zwischen ihm und seinem

Vorgesetzten stattgefunden, in welchen er mit den Gerüchten habe aufräumen wollen. Er habe die Basis für eine weitere, vertrauensvolle Zusammenarbeit schaffen wollen, was vom Vorgesetzten positiv aufgefasst worden sei. Mit Schreiben vom 20. August 2025 sei er wegen angeblicher Verstösse gegen Weisungen förmlich ermahnt worden. Kein einziger Vorwurf sei begründet, mit einem Datum versehen oder substantiiert worden (Urk. 1, Rz. 8–11).

- 4.3.4. Zum angeblichen Vorfall vom 27. August 2025 bringt er vor, die Arbeit sei um 15:30 Uhr vollständig erledigt gewesen. Nach den Vorgaben zur Erfassung der Arbeitszeit habe er aber erst um 15:42 Uhr ausstempeln dürfen. Während seine Mitarbeitenden einen Kaffee getrunken hätten, habe er sich ins Lager zurückgezogen und Musik gehört (Urk. 1, Rz. 12; Urk. 7, Rz. 29).
- 4.3.5. Bezüglich des von der Beschwerdegegnerin behaupteten Vorfalls vom 5. September 2025 macht der Beschwerdeführer geltend, er verbringe die Pausen gerne allein, um sich auszuruhen und u.a. mit geschlossenen Augen Musik zu hören. Nach der Frühstückspause (zwischen 8:30 Uhr und 9:00 Uhr) sei er zurück an den Arbeitsplatz gegangen und habe seine Arbeit erbracht. Ab 9:45 Uhr habe er vorübergehend seine Arbeit nicht weiterführen können. Dies sei erst nach der Abholung der Kadaver um 10:00 Uhr möglich gewesen. Alternative Tätigkeiten habe es nicht gegeben. Daher habe er eine Zwangspause einlegen müssen. Dasselbe habe für die Herren Sascha Bucher und Dieter Litke gegolten, welche eine Unterhaltung geführt hätten, um die Zeit totzuschlagen. Er habe sich in das Büro der Spülküche zurückgezogen und dort ein vierminütiges Video angeschaut. Er sei nicht eingeschlafen. Er bestreite, dass Herr João de Sousa ihn aufgefunden und dieser Herrn Thomas Fehr beigezogen habe bzw. dass diese beiden ihn geweckt hätten. Herr João de Sousa sei um ca. 9:46 Uhr allein vorbeigekommen. Anschliessend habe dieser ihn direkt nach Hause geschickt. Die Falschinformationen von Herrn João de Sousa hätten zur Freistellung und Kündigung geführt (Urk. 1, Rz. 16–18; Urk. 7, Rz. 30 f.).
- 4.3.6. Den Beweismitteln lässt sich entnehmen, dass der Beschwerdeführer am 30. März 2023 erstmals von Herrn Dieter Litke per E-Mail ermahnt worden ist wegen Zuspätkommens

am 10., 16. sowie 17. März 2023 (Urk. 1A.7). Am 24. April 2023 wurde er von Herrn Dieter Litke zur rechtzeitigen Abmeldung bei Krankheit und Unfall, zu pünktlichem sowie ausgeruhtem Erscheinen aufgefordert (E-Mail vom 24. April 2023). Trotzdem kam der Beschwerdeführer am 19. Mai 2023 rund 33 Minuten, am 20. Juli 2023 rund 15 Minuten, am 7. September 2023 rund 18 Minuten, am 13. Mai 2024 rund 9 Minuten, am 10. Juni 2024 rund 8 Minuten, am 11. Juli 2024 rund 46 Minuten, am 16. Juli 2024 rund 41 Minuten sowie am 3. und 18. Oktober 2024 rund 10 Minuten zu spät (Urk. 5.4).

4.3.7. Am 4. November 2024 erfolgte eine Mahnung und die Androhung personalrechtlicher Konsequenzen durch Herrn Thomas Fehr (Urk. 1A.11). Der Beschwerdeführer wurde zur unverzüglichen Abmeldung bei Krankheit oder Unfall, zur Einhaltung der Arbeitszeiten, zur korrekten Arbeitszeiterfassung sowie zu ausgeruhtem Erscheinen angehalten. In seiner Antwort an Herrn Thomas Fehr schrieb der Beschwerdeführer: «Ich werde alles befolgen, was Sie in dieser E-Mail erwähnt haben, und Sie werden in Zukunft keine Beschwerden über mich erhalten» (Urk. 5.10). Trotzdem kam er am 23. Dezember 2024 wieder rund 8 Minuten und am 7. Februar 2025 rund 13 Minuten zu spät (Urk. 5.11). Am 27. Juni 2025 forderte Herr João de Sousa den Beschwerdeführer dazu auf, unverzüglich eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für seine Abwesenheit vorzulegen (E-Mail vom 27. Juni 2025). Der Beschwerdeführer wurde am 20. August 2025 noch einmal förmlich ermahnt und es wurden ihm personalrechtliche Konsequenzen – bis hin zur ordentlichen Kündigung – angedroht. Er wurde erneut dazu aufgefordert, sich bei Krankheit oder Unfall unverzüglich abzumelden, ab dem ersten Krankheitstag ein Arztzeugnis einzureichen, die Arbeitszeiten einzuhalten, die Arbeitszeiten korrekt zu erfassen und ausgeruht zu erscheinen.

4.4. Die ETH-BK geht gestützt auf die objektiven Beweismittel der Zutrittserfassungen der Beschwerdegegnerin (Urk. 5.4 und 5.11) davon aus, dass der Beschwerdeführer trotz mehrmaliger Mahnungen und Aufforderungen durch verschiedene Vorgesetzte teilweise zu spät zur Arbeit erschienen ist. Seine Behauptung, er habe sich bereits die erste Mahnung vom 30. März 2023 zu Herzen genommen und habe sich in den folgenden Monaten nicht mehr verspätet, erweist sich mit Blick auf die Zugangserfassungen als unglaubwürdig. Weiter geht die ETH-BK davon aus, dass der Beschwerdeführer seinen

Verpflichtungen zur Einreichung von Arztzeugnissen trotz mehrfacher Mahnungen nicht zureichend nachgekommen ist. Seine wenig substantiierte Bestreitung steht u.a. im Widerspruch zu den E-Mails von Herrn Dieter Litke vom 24. April 2023, von Herrn Thomas Fehr vom 4. November 2024 sowie von Herrn João de Sousa vom 27. Juni 2025. Dass mehrere Personen die Verfehlungen des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit dem Einreichen von Arztzeugnissen übereinstimmend und unabhängig voneinander bestätigen, lässt deren Aussagen glaubhaft erscheinen. Schliesslich kann davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer trotz Mahnungen erschöpft zur Arbeit erschienen ist. Bereits die Aussage des Beschwerdeführers, er verbringe die Pausen gerne allein, um sich auszuruhen, deutet daraufhin, dass er bei der Arbeit erschöpft war. Weiter gibt er auch zu, dass er bei der Arbeit teilweise müde gewesen sei (Urk. 7, Rz. 37). Seine Reaktion auf die Mahnung von Herrn Thomas Fehr vom 4. November 2024 lässt im Übrigen darauf schliessen, dass er die Vorwürfe gegen ihn durchaus für berechtigt hielt, gelobte er doch Besserung.

- 4.5. Aus aussagepsychologischer Perspektive gilt es zu den Angaben von Herrn Thomas Fehr und Herrn Dieter Litke zu ergänzen, was folgt: Die Aussagen, welche die Vorgesetzten in ihren E-Mails zum Fehlverhalten des Beschwerdeführers machen, erscheinen insgesamt als glaubwürdig. Beide waren dem Beschwerdeführer wohlgesinnt, haben Verständnis gezeigt und ihm mehrere Chancen eingeräumt (vgl. dazu beispielhaft die Personalbeurteilung vom 31. Oktober 2023 [Urk. 1A.9], die E-Mail vom 4. November 2024 [Urk. 1A.11], die Personalbeurteilung vom 10. Oktober 2024 [Urk. 1A.15, insbesondere Ziff. 3 zur Zusammenarbeit]), was dagegenspricht, dass sie den Beschwerdeführer ungerechtfertigt beschuldigen. Herr Thomas Fehr hat den Beschwerdeführer in seiner E-Mail vom 4. November 2024 (Urk. 1A.11) aufgrund seiner gesundheitlichen Situation teilweise entschuldigt und ihm Hilfe angeboten. Diese teilweise Entlastung des Beschwerdeführers ist als Realkennzeichen zu werten (LUDEWIG/TAVOR/BAUMER, Wie können aussagepsychologische Erkenntnisse Richtern, Staatsanwälten und Anwälten helfen?, AJP 2011 S. 1425). Bei Realkennzeichen handelt es sich um Kriterien, die eine Differenzierung zwischen erlebnisbasierten und erfundenen bzw. verfälschten Aussagen ermöglichen (LUDEWIG/TAVOR/BAUMER, a.a.O., S. 1424). In diesem Sinne stellt die ETH-BK

auf die Aussagen der beiden Vorgesetzten ab. Die bisweilen unglaublichen und widersprüchlichen Aussagen des Beschwerdeführers erscheinen demgegenüber als Schutzbehauptungen.

- 4.6. Zu prüfen bleiben noch die von der Beschwerdegegnerin behaupteten Vorfälle vom 27. August 2025 sowie vom 5. September 2025. Die Aussagen des Beschwerdeführers im Rahmen des rechtlichen Gehörs muten widersprüchlich an. Zunächst bestreitet er, dass er am 27. August 2025 am Arbeitsplatz geschlafen habe. Er gibt jedoch zu, dass er auf dem Boden mit geschlossenen Augen geruht und Musik gehört habe. Im Zusammenhang mit den Ereignissen vom 5. September 2025 hat er angegeben, dass er nicht geschlafen habe, weil er wegen des ersten Mals einen schlechten Ruf gehabt habe. Diese Aussage deutet daraufhin, dass er beim ersten Mal (am 27. August 2025) geschlafen hat. Weiter behauptet der Beschwerdeführer, er habe nach dem Arbeitsschluss (um 15:35 Uhr) geruht, gesteht jedoch gleichzeitig ein, dass sein Arbeitstag offiziell erst um 15:42 Uhr geendet habe. Folglich geht die ETH-BK davon aus, dass der Beschwerdeführer am 27. August 2025 – trotz der förmlichen Mahnung vom 20. August 2025 – während der Arbeitszeit im Lager, auf dem Boden, mit geschlossenen Augen geruht oder geschlafen hat.
- 4.7. Auch wenn die Behauptungen der Parteien zum 5. September 2025 in den Details nicht übereinstimmen (vgl. dazu Urk. 1, Rz. 16–18; Urk. 5, Rz. 16), ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer während der Arbeitszeit einer privaten Beschäftigung nachgegangen ist. Die Aussagen des Beschwerdeführers sind wiederum widersprüchlich. Einerseits behauptet er, er verbringe die Pausen gerne allein, um mit geschlossenen Augen Musik zu hören, andererseits macht er geltend, er habe sich am 5. September 2025 mit offenen Augen ein vierminütiges Video angeschaut (vgl. Urk. 1, Rz. 16–18). Die ETH-BK geht mithin davon aus, dass der Beschwerdeführer am 5. September 2025 während der Arbeitszeit im Büro der Spülküche mit geschlossenen Augen geruht oder geschlafen hat. Dafür spricht auch der von mehreren Mitarbeitern bestätigte erschöpfte Zustand des Beschwerdeführers während der Arbeitszeit. Der Beschwerdeführer legt zudem nicht substantiiert dar, aus welchem Grund ihn die Herren João de Sousa und Thomas Fehr falsch belasten sollten. Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass der vom

Beschwerdeführer behauptete Sachverhalt (Video schauen während der Arbeitszeit) nach Ansicht der ETH-BK nichts am Ergebnis ändern würde.

- 4.8. Trotz mehrfacher Weisungen von Vorgesetzten ist der Beschwerdeführer teilweise zu spät gekommen. Bereits das Zuspätkommen verstösst gegen die in Art. 53 PVO-ETH stipulierte Pflicht, die im Arbeitsvertrag festgelegten Aufgaben kompetent und verantwortungsbewusst zu erfüllen (vgl. zur Verletzung der Arbeitspflicht durch Zuspätkommen Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 6.4.1). Weiter stellt auch die mehrfache Missachtung von Weisungen Vorgesetzter einen sachlichen Grund für eine ordentliche Kündigung dar (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2586/2024 vom 19. Februar 2025 E. 6.4 f.). Sodann ist erstellt, dass der Beschwerdeführer seiner Pflicht, Arztzeugnisse bei Krankheit oder Unfall unverzüglich und unaufgefordert einzureichen (Art. 36a Abs. 1 und Abs. 2 Bst. a PVO-ETH), mehrfach nicht nachgekommen ist. Auch diesbezüglich hat er die dokumentierten Weisungen und Mahnungen Vorgesetzter missachtet. Zudem ist er trotz mehrfacher Mahnungen erschöpft am Arbeitsplatz erschienen. Schliesslich hat er nach der förmlichen Ermahnung vom 20. August 2025 innerhalb von rund zwei Wochen zweimal während der Arbeitszeit mit geschlossenen Augen geruht bzw. geschlafen. Damit hat er erneut gegen Weisungen des Arbeitgebers verstossen und gezeigt, dass er die Aufforderungen seiner Vorgesetzten nicht ernst nimmt. Dies, obwohl die Vorgesetzten ihm mehrere Chancen gegeben und Verständnis für seine Situation gezeigt haben (vgl. dazu Urk. 1A.7, 1A.11 und 1A.12). Auch wenn die einzelnen Verstösse gegen Art. 20 Abs. 1 BPG bzw. Art. 53 PVO-ETH keine schwere Sorgfalts- und Treuepflichtverletzung bedeuten, wiegen sie in ihrer Gesamtheit und aufgrund der Dauer seit dem 30. März 2023 derart schwer, dass von einem sachlichen Kündigungsgrund gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG auszugehen ist.
- 4.9. Die Vorbringen des Beschwerdeführers vermögen daran nichts zu ändern. Soweit der Beschwerdeführer behauptet, er habe am 27. August 2025 sowie am 5. September 2025 nichts zu tun gehabt und habe deshalb während der offiziellen Arbeitszeit ruhen bzw. einer privaten Beschäftigung nachgehen dürfen (Urk. 1, Rz. 17 und 41; Urk. 7, Rz. 29, 31, 39 und 45 f.), kann ihm nicht gefolgt werden. Das Pflichtenheft des Beschwerdeführers umfasste u.a. die Störungserkennung und -behebung sowie die Qualitätskontrolle

(Sachverhalt A). Selbst wenn es für den Beschwerdeführer also keine unmittelbar zu erledigenden Tätigkeiten mehr gab, hätte es ihm oblegen, seinen Arbeitsbereich zu beaufsichtigen, um mögliche Störungen erkennen zu können. Mithin lag auch kein Annahmeverzug vor, wie ihn der Beschwerdeführer geltend macht (Urk. 1, Rz. 25). Durch das weisungswidrige Ruhen bzw. Schlafen während der Arbeitszeit hat er die Sorgfalts- und Treuepflicht verletzt. Ob die von der Beschwerdegegnerin behauptete Störung am 27. August 2025 eingetreten ist (Urk. 5, Rz. 15 und 22), kann unter diesen Umständen offenbleiben. Dass der Beschwerdeführer durch sein Verhalten ein Sicherheitsrisiko am Arbeitsplatz geschaffen hat (Urk. 1A.2, S. 5; Urk. 5, Rz. 28), erscheint nachvollziehbar. Diesen Umstand vermag die Beschwerdegegnerin mit ihrer technischen Expertise sodann besser zu beurteilen als die ETH-BK, weshalb sich Letztere eine gewisse Zurückhaltung auferlegt (vgl. E. 2).

- 4.10. Da nicht davon auszugehen ist, dass die von den Parteien gestellten Beweisanträge neue Erkenntnisse bezüglich des sachlichen Kündigungsgrundes bringen würden, werden sie im Sinne einer antizipierten Beweiswürdigung abgewiesen (vgl. dazu Urteil des Bundesgerichts 2C_836/2021 vom 20. September 2023 E. 3.1 mit Hinweisen; Entscheid der ETH-BK 2024 35 vom 10. April 2025 E. 9).
5. Abschliessend gilt es, die Verhältnismässigkeit der Kündigung zu beurteilen (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).
- 5.1. Die Kündigung ist dazu geeignet, die reibungslose Verwaltungstätigkeit der Beschwerdegegnerin sicherzustellen.
- 5.2. Die Kündigung ist sodann erforderlich. Die Beschwerdegegnerin hat seit dem 30. März 2023 versucht, den Beschwerdeführer durch informelle Aufforderungen sowie förmliche Mahnungen – mit Androhungen personalrechtlicher Konsequenzen – zu

verantwortungsbewusstem Arbeiten anzuhalten. Die Tatsache, dass der Beschwerdeführer nach der letzten förmlichen Mahnung vom 20. August 2025 innert rund zwei Wochen zweimal während der Arbeitszeit schlafend bzw. ruhend aufgefunden worden ist, zeigt, dass weniger weitgehende Massnahmen nicht gleichermassen dazu geeignet sind, das Funktionieren der Verwaltung sicherzustellen.

- 5.3. Schliesslich ist zu prüfen, ob die Kündigung dem Beschwerdeführer zumutbar ist. Die Beschwerdegegnerin hat ihm mehrere Chancen eingeräumt. Auch wenn das dokumentierte Zuspätkommen in letzter Zeit offenbar zurückgegangen ist, hat der Beschwerdeführer Arztzeugnisse weiterhin nicht unaufgefordert und unverzüglich eingereicht. Er ist darüber hinaus weiterhin erschöpft zu Arbeit erschienen. Obwohl die Beschwerdegegnerin ihn am 20. August 2025 erneut ermahnt hat, nahm der Beschwerdeführer diese Weisungen des Arbeitgebers abermals nicht ernst. Innerhalb von rund zwei Wochen nach der Mahnung wurde er zweimal schlafend bzw. ruhend am Arbeitsplatz aufgefunden. Damit gab er gegenüber den ihm wohlwollenden Vorgesetzten eine Geringschätzung zu erkennen. Er legte seit dem 30. März 2023 regelmässig Fehlverhalten an den Tag. Sein Verhalten verletzt die von ihm nach Arbeitsvertrag verlangte Sorgfalt schwer, zumal das Pflichtenheft eine hohe Verantwortungsbereitschaft, Zuverlässigkeit und Selbständigkeit verlangt (vgl. Urk. 1A.6). Aufgrund der diversen Missachtungen von Weisungen über einen längeren Zeitraum überwiegt das öffentliche Interesse an der Sicherstellung einer reibungslosen Anstaltstätigkeit die privaten Interessen des Beschwerdeführers. Die ordentliche Kündigung ist ihm zumutbar.
6. Im Sinne der Erwägungen erweist sich die Kündigung als rechtskonform und verhältnismässig. Der Beschwerdeführer hat folglich keinen Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a i.V.m. Abs. 2 BPG. Die Beschwerde ist abzuweisen.
7. Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Angelegenheiten ist – ausser bei hier nicht vorhandener Mutwilligkeit – kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Folglich sind keine Verfahrenskosten zu erheben.

8. Dem Beschwerdeführer als unterliegender Partei ist keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG *e contrario*). Die obsiegende Beschwerdegegnerin hat als öffentlich-rechtliche Anstalt des Bundes 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. 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:

Der juristische Sekretär:

Barbara Gmür

Rafael Zünd

Rechtsmittelbelehrung:

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

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: