

Une résiliation conventionnelle passée entre l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich et un directeur de département est un contrat administratif, admissible en tant que tel, et soumis aux dispositions générales du CO concernant les vices du consentement (art. 6 al. 2 LPers) (cons. 3).

En l'espèce, la résiliation conventionnelle du rapport d'emploi n'a pas été conclue sous l'empire d'un dol ou d'une crainte fondée (cons. 5 et 6).

Besetzung

Bundesrichter Maillard, Präsident,  
Bundesrichterinnen Heine, Viscione,  
Gerichtsschreiber Wuest.

Verfahrensbeteiligte

A.,  
Beschwerdeführer,

gegen

Eidgenössische Technische Hochschule  
Zürich (ETH Zürich), Rechtsdienst,  
Rämistrasse 101, 8092 Zürich,  
vertreten durch Rechtsanwalt Andreas P. Lerch,  
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand

Öffentliches Personalrecht  
(Beendigung des Arbeitsverhältnisses),

Beschwerde gegen den Entscheid  
des Bundesverwaltungsgerichts  
vom 11. Juni 2019 (A-5697/2018).

Sachverhalt:

A.

A.a. A. trat am... 2012 seine Stelle bei der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (nachfolgend: ETHZ) an. Per... übernahm er die Funktion des Fachbereichsleiters in der Sektion Logistik. Nach einem Personalwechsel erhielt A. einen neuen Vorgesetzten. Die Zusammenarbeit zwischen den beiden gestaltete sich zunehmend schwierig. Trotz zahlreicher Gespräche, welche unter anderem mit Unterstützung der Personalabteilung stattfanden, konnte die Situation nicht nachhaltig verbessert werden. Am 20. Dezember 2016 besprachen A., sein Vorgesetzter und die Personalchefin einen Entwurf eines Aufhebungsvertrags. Das Gespräch nahm A. dabei heimlich mit seinem Mobiltelefon auf. Nachdem eine Einigung erzielt werden konnte, wurde der Entwurf noch gleichentags bereinigt und A. zur Durchsicht zugestellt. Am 21. Dezember 2016 erfolgte die

Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags. Dieser sieht im Wesentlichen die Freistellung von A. ab 1. April 2017 bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2017, eine garantierter Lohnfortzahlung bis zum 30. September 2017, unter Vorbehalt einer bis dahin neu angetretenen Stelle, ein gemeinsames Coaching zwischen A. und seinem Vorgesetzten zwecks Stabilisierung der Logistikabteilung, die umgehende Erstellung eines Zwischenzeugnisses sowie die Zusicherung der ETHZ, die Kosten für einen CAS (Certificate of Advanced Studies) mit einem Kostenrahmen von Fr. 9'800.- zu unterstützen, vor.

A.b. Am 7. Februar 2017 schickte die Personalchefin A. einen Entwurf des Zwischenzeugnisses (datierend vom 6. Februar 2017). Letzterer brachte mit E-Mail vom 24. Februar 2017 diverse Änderungswünsche an. Nachdem A. auch den überarbeiteten Entwurf nicht akzeptierte, dauerte es bis zum 13. Juni 2017, ehe ihm ein unterzeichnetes Zwischenzeugnis (datierend vom 7. Juni 2017) vorgelegt wurde. A. verlangte in der Folge eine Anpassung gemäss der beigelegten Vorlage. Nach einem weiteren Entwurf und neuerlichen Änderungswünschen schickte die ETHZ A. mit Schreiben vom 4. September 2017 ein Zwischenzeugnis vom 29. August 2017 sowie ein inhaltlich gleich lautendes Arbeitszeugnis (Schlusszeugnis; datierend vom 30. September 2017) zu, welche er schliesslich akzeptierte.

A.c. Zwischenzeitlich brachte der mittlerweile anwaltlich vertretene A. mit Schreiben vom 1. Juni 2017 vor, dass er den Aufhebungsvertrag nur deshalb unterschrieben habe, weil ihm die Personalchefin anlässlich der Sitzung vom 20. Dezember 2016 im Falle einer Nichtunterzeichnung mit einer "unschönen Trennung" und der "Beschreitung anderer Wege" gedroht habe. Ferner habe man ihm die übliche Überlegungsfrist nicht eingeräumt und die ETHZ habe ihren Teil der Vereinbarung - die umgehende Ausstellung eines Zwischenzeugnisses - nicht erfüllt. Er fühle sich deshalb nicht mehr an die Vereinbarung gebunden und erachte sich als Arbeitnehmer im ungekündigten Arbeitsverhältnis. Die ETHZ wies die Vorwürfe mit Schreiben vom 13. Juni 2017 von sich. Nachdem die ETH-Beschwerdekommission auf eine Beschwerde des A. gegen den Aufhebungsvertrag vom 21. Dezember 2016 mangels gültigen Anfechtungsobjektes nicht eingetreten war und die Sache an die ETHZ zum Erlass einer anfechtbaren Verfügung überwiesen hatte (Entscheid vom 14. Dezember 2017), stellte Letztere mit Verfügung vom 9. Februar 2018 fest, dass die am 21. Dezember 2016 erfolgte Vertragsunterzeichnung einvernehmlich erfolgt sei und die Vereinbarung zur Auflösung des Arbeitsvertrags per 30. September 2017 rechtsgültig zustande gekommen und von beiden Seiten vollzogen worden sei. Die Parteien seien somit aus dem Arbeitsvertrag per Saldo aller Ansprüche auseinandergesetzt. Mit Entscheid vom 28. August 2018 wies die ETH-Beschwerdekommission eine dagegen erhobene Beschwerde vollumfänglich ab.

B.

A. führte hiergegen Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Im Rahmen seiner abschliessenden Bemerkungen reichte er einen USB-Stick ein, auf welchem sich das heimlich aufgezeichnete Gespräch vom 20. Dezember 2016 sowie zwei weitere heimlich aufgenommene Gespräche (Coaching-Gespräch vom 28. Februar 2017; Austrittsgespräch vom 30. März 2017) befinden. Mit Entscheid vom 11. Juni 2019 wies das Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde vollumfänglich ab.

C.

Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beantragt A., der angefochtene Entscheid sei aufzuheben und es sei festzustellen, dass die Vereinbarung vom 21. Dezember 2016 nichtig sei und der Beschwerdeführer sich in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis bei der ETHZ befindet. Diese sei zudem zu verpflichten, ihm den ausstehenden Lohn seit dem 1. Oktober 2017 inkl. Verzugszins und nach Abzug der üblichen Sozialabzüge nachzuzahlen. Eventualiter sei ihm eine Entschädigung von acht Monatslöhnen, abzüglich der vertraglich festgelegten Sozialbeiträge und unter Anrechnung allfälliger Zwischenverdienste, zu bezahlen. Subeventualiter sei die Sache zur

Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen. Mit seiner Beschwerde legte er mehrere neue Beweismittel auf, darunter einen USB-Stick mit zwei weiteren heimlichen Tonaufnahmen. Das Bundesgericht hat die vorinstanzlichen Akten eingeholt. Es wird kein Schriftenwechsel durchgeführt.

Erwägungen:

1.

Der angefochtene Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, d.h. eine öffentlich-rechtliche Angelegenheit (Art. 82 lit. a BGG). Mit der anbegehrten Weiterbeschäftigung werden aufgelaufene und zukünftige Lohnforderungen geltend gemacht, weshalb es sich um eine vermögensrechtliche Angelegenheit handelt (Urteil 8C\_334/2015 vom 19. August 2015 E. 1). Der Ausschlussgrund von Art. 83 lit. g BGG ist somit nicht gegeben und die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- klar überschritten (Art. 51 Abs. 1 lit. a, Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG). Der Beschwerdeführer ist als Adressat des angefochtenen Entscheids besonders berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung (Art. 89 Abs. 1 BGG). Die Beschwerde gegen den Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts (Art. 86 Abs. 1 Bst. a BGG) ist somit zulässig.

2.

2.1. Die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann wegen Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG erhoben werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es ist folglich weder an die in der Beschwerde geltend gemachten Argumente noch an die Erwägungen der Vorinstanz gebunden; es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann sie mit einer von der Argumentation der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen. Immerhin prüft das Bundesgericht, unter Berücksichtigung der allgemeinen Pflicht zur Begründung der Beschwerde (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind (BGE 141 V 234 E. 1 S. 236 mit Hinweisen).

2.2. Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat; es kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz auf entsprechende Rüge hin oder von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Artikel 95 beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1, Art. 105 Abs. 1 und 2 BGG). Offensichtlich unrichtig bedeutet dabei willkürlich (BGE 133 II 249 E. 1.2.2 S. 252). Sachverhaltsrügen unterliegen deshalb dem qualifizierten Rügeprinzip (Art. 106 Abs. 2 BGG). Dazu genügt es nicht, einen von den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz abweichenden Sachverhalt zu behaupten oder die eigene Beweiswürdigung zu erläutern (BGE 137 II 353 E. 5.1 S. 356). Dass die von der Vorinstanz gezogenen Schlüsse nicht mit der Darstellung der beschwerdeführenden Partei übereinstimmen, belegt keine Willkür. Auf ungenügend begründete Rügen oder bloss allgemein gehaltene appellatorische Kritik am angefochtenen Entscheid geht das Bundesgericht nicht ein (BGE 141 IV 249 E. 1.3.1 S. 253; 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen).

2.3. Neue Tatsachen und Beweismittel dürfen nur so weit vorgebracht werden, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt (Art. 99 Abs. 1 BGG; unechte Noven), was in der Beschwerde näher darzulegen ist (BGE 133 III 393 E. 3 S. 395). Der vorinstanzliche Verfahrensausgang allein bildet noch keinen hinreichenden Anlass im Sinne von Art. 99 Abs. 1 BGG für die Zulässigkeit von unechten Noven, die bereits im kantonalen Verfahren ohne Weiteres hätten vorgebracht werden können. Tatsachen, die sich erst nach dem angefochtenen Entscheid ereigneten oder Urkunden, die erst nach

diesem entstanden sind, können als echte Noven vom Bundesgericht nicht berücksichtigt werden (zum Ganzen: BGE 143 V 19 E. 1.2 S. 22 f. mit Hinweisen).

### 3.

3.1. Streitig ist, ob das Bundesverwaltungsgericht Bundesrecht verletzt hat, indem es in Bestätigung des Entscheids der ETH-Beschwerdekommission vom 28. August 2018 den Aufhebungsvertrag vom 21. Dezember 2016 als gültig erachtete und zudem einen Schadenersatzanspruch des Beschwerdeführers wegen verspäteter Ausstellung des Zwischenzeugnisses verneinte.

3.2. Unbestritten ist, dass es sich bei der streitbetroffenen Aufhebungsvereinbarung vom 21. Dezember 2016 um einen grundsätzlich zulässigen verwaltungsrechtlichen Vertrag handelt. Die Vorinstanzen gingen zudem zu Recht davon aus, dass die allgemeinen Bestimmungen des Obligationenrechts (OR; SR 220) und insbesondere die Regeln über die Willensmängel (Art. 23 ff. OR) vorliegend analog zur Anwendung kommen (vgl. BGE 132 II 161 E. 3 S. 163 ff.). So richten sich die Arbeitsverhältnisse des Personals der ETH nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1), soweit das ETH-Gesetz (SR 414.110) nichts Abweichendes bestimmt. Nach Art. 6 Abs. 2 BPG gelten für das Arbeitsverhältnis sodann sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts, soweit das Bundespersonalgesetz oder andere Bundesgesetze nichts anderes vorsehen.

### 4.

4.1. Die Vorinstanz kam nach einlässlicher Würdigung der Akten mit überzeugender Begründung zum Schluss, dass der Aufhebungsvertrag vom 21. Dezember 2016 weder durch Drohung noch durch Täuschung zustande gekommen sei. Dabei bejahte sie nach Vornahme einer Interessenabwägung die Verwertbarkeit der heimlichen Aufzeichnung des Gesprächs vom 20. Dezember 2016. Sie erwog im Weiteren, der Aufhebungsvertrag sei inhaltlich ausgewogen und dem Beschwerdeführer sei in Anbetracht der Umstände eine ausreichende Überlegungsfrist gewährt worden. Demzufolge erweise sich der Aufhebungsvertrag vom 21. Dezember 2016 als gültig, weshalb auch keine Grundlage für eine Nachzahlung eines Lohnes seit dem 1. Oktober 2017 bestehe.

4.2. Ferner bejahte das Bundesverwaltungsgericht in Bezug auf die verspätete Zustellung eines Zwischenzeugnisses eine Vertragsverletzung durch die Beschwerdegegnerin. Allerdings habe der Beschwerdeführer nicht dargelegt, inwiefern ihm durch die verzögerte Ausstellung des Zwischenzeugnisses ein finanzieller Schaden entstanden sei. Einen solchen Beweis habe der Beschwerdeführer nicht offeriert. Es fehle demnach einerseits am Nachweis eines Kausalzusammenhangs und andererseits an einem Schaden, weshalb die Voraussetzungen für einen Schadenersatz gemäss Art. 97 OR nicht gegeben seien.

### 5.

Was der Beschwerdeführer gegen die vorinstanzliche Beurteilung vorbringt, vermag zu keinem anderen Ergebnis zu führen, wie sich aus dem Folgenden ergibt.

#### 5.1.

5.1.1. Hinsichtlich der behaupteten absichtlichen Täuschung erwog die Vorinstanz, das Verhalten der Beschwerdegegnerin nach der Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags vom 21. Dezember 2016 lasse auf keine absichtliche Täuschung im Vorfeld zur Vertragsunterzeichnung schliessen. Sie stellte dabei fest, der Beschwerdeführer habe anlässlich des Gesprächs vom 20. Dezember 2016 zwar den Wunsch geäussert, den Entwurf des Zwischenzeugnisses Mitte Januar zu erhalten, diesen jedoch dahingehend relativiert, dass sich die Personalchefin bei dessen Ausarbeitung Zeit lassen solle, bis sie

damit zufrieden sei. Die Zustellung des ersten Entwurfs am 7. Februar 2017 sei daher kein Indiz für eine Täuschungsabsicht. Auch auf die Anmerkungen des Beschwerdeführers vom 24. Februar 2017 habe die Personalchefin umgehend mit E-Mail vom 28. Februar 2017 reagiert. Erst danach sei es zu einer längeren Verzögerung gekommen. Aufgrund des aktenkundigen Ausstellungsprozesses könne aber nicht ernsthaft angenommen werden, die Verzögerung sei auf eine vor Vertragsschluss bestehende Täuschungsabsicht zurückzuführen.

5.1.2. Der Beschwerdeführer bringt vor, er habe bereits anlässlich der Gespräche vom 14. und 16. Dezember 2016 darauf hingewiesen, dass für ihn die Ausstellung eines sehr guten Zwischenzeugnisses eine zentrale Voraussetzung für weitere Gespräche gewesen sei. Ein solches sei ihm bereits am 14. Dezember 2016 zugesichert worden. Diese Zusicherung sei offensichtlich blos deshalb erfolgt, um ihn zu täuschen und zur Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung zu bewegen. Er begründet dies damit, dass die Beschwerdegegnerin bereits bei der Zustellung eines ersten, materiell unbrauchbaren Entwurfs des Zwischenzeugnisses am 7. Februar 2017 arg in Verzug gewesen sei. In der Folge sei er mehrmals vertröstet worden, obwohl die HR-Verantwortliche durchaus in der Lage gewesen sei, für andere Mitarbeitende der Sektion Logistik Zwischenzeugnisse zu erstellen.

5.1.3. Mit diesen Vorbringen vermag der Beschwerdeführer keine offensichtliche Unrichtigkeit der vorinstanzlichen Sachverhaltsfeststellungen resp. eine diesbezügliche Rechtsverletzung darzutun. Bei den erstmals vor Bundesgericht aufgelegten Zwischenzeugnissen dreier Mitarbeiter handelt es sich um unzulässige (unechte) Nover, die unbeachtlich bleiben, zumal der Beschwerdeführer mit keinem Wort darlegt, inwiefern erst der kantonale Entscheid zur Anrufung dieser Aktenstücke Anlass gab (vgl. E. 2.3). Wenn die Vorinstanz unter Berücksichtigung des gesamten Ausstellungsprozesses nach dem Vertragsschluss am 21. Dezember 2016 keine Anhaltspunkte für eine Täuschungsabsicht der Beschwerdegegnerin erkannte, so ist dies nicht zu beanstanden. Insbesondere mit Blick auf den am 7. Februar 2017 zugestellten Entwurf des Zwischenzeugnisses und die zügige erste Reaktion auf Änderungswünsche des Beschwerdeführers ist davon auszugehen, dass die Beschwerdegegnerin durchaus gewillt war, ihrer Verpflichtung nachzukommen.

## 5.2.

5.2.1. In Bezug auf die geltend gemachte Drohung im Sinne von Art. 29 Abs. 1 OR stellte die Vorinstanz fest, dass in erster Linie der Inhalt des Gesprächs vom 20. Dezember 2016 von Relevanz sei, da die eigentliche Drohungshandlung anlässlich dieses Gesprächs geschehen sein soll. Der Inhalt der vorangegangenen Gespräche sei demgegenüber von untergeordneter Bedeutung gewesen, da daraus höchstens die Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses hervorgeinge, was vorliegend jedoch unbestritten sei. Zudem sei auch nicht entscheidrelevant, ob der Beschwerdeführer ursprünglich bei der Beschwerdegegnerin habe bleiben wollen, seien doch er und sein Vorgesetzter am 16. Dezember 2016 übereingekommen, dass es das Beste wäre, wenn er die Beschwerdegegnerin verlassen würde. Dieser Entscheid habe somit bereits vor der behaupteten Drohung festgestanden. Das Bundesverwaltungsgericht bejahte im Weiteren nach Vornahme einer Interessenabwägung die Verwertbarkeit der heimlichen Aufzeichnung des Gesprächs vom 20. Dezember 2016. Es erkannte darin keine als Drohung zu wertende Aussage. Soweit die Personalchefin gesagt habe, das Ganze werde nicht in einer guten Trennung enden, falls man sich nicht einig werde mit der Auflösungsvereinbarung, weil man dann andere Wege beschreiten müsste, sei die Äusserung beiläufig und im sachlichen Ton als Reaktion auf eine übertriebene Forderung des Beschwerdeführers (Freistellung von einem Jahr) gemacht worden. Damit habe der Sinn eines solchen einvernehmlichen Aufhebungsvertrags unterstrichen werden sollen. Die Aussage sei zudem sehr offen gehalten gewesen, weshalb die Androhung eines schlechten Arbeitszeugnisses oder schlechter Referenzen nicht hineininterpretiert werden könne. Selbst wenn eine Drohung angenommen würde, wäre es fraglich, ob diese für den Vertragsabschluss kausal gewesen sei. Im

Übrigen habe die Beschwerdekommission zu Recht darauf hingewiesen, dass eine allfällige Kündigungsandrohung bereits gestützt auf Art. 30 Abs. 2 OR unbeachtlich sei, da die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer mit dem Aufhebungsvertrag keine übermässigen Vorteile abgerungen habe. Die Vorinstanz kam zum Schluss, der Beschwerdeführer habe den Nachweis weder einer Drohung von Seiten der Beschwerdegegnerin noch der Kausalität für die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrages erbracht. Eine Ungültigkeit des Aufhebungsvertrages aufgrund einer Drohung sei somit zu verneinen.

5.2.2. Der Beschwerdeführer macht geltend, die Personalchefin habe seine Ängste hinsichtlich seiner privaten Situation (Migrationshintergrund und gesundheitliche Probleme seiner Ehefrau) ausgenutzt und ihn gezielt mit einer offen formulierten Drohung eingeschüchtert. Entgegen der Vorinstanz habe es sich nicht bloss um eine beiläufige Drohung gehandelt. Falsch sei auch die Feststellung, dass die Drohung eine Reaktion auf eine übertriebene Forderung des Beschwerdeführers gewesen sei. Vielmehr sei ihm anlässlich des Gesprächs vom 16. Dezember 2016 in Aussicht gestellt worden, dass eine Freistellung in diesem Bereich diskutiert werden könne. Das Bundesverwaltungsgericht habe zudem einerseits seinen Anspruch auf rechtliches Gehör und andererseits die Pflicht zur umfassenden Sachverhaltsabklärung verletzt, indem es die von ihm offerierten Beweise nicht abgenommen und sich ausschliesslich auf das Gespräch vom 20. Dezember 2016 fokussiert habe.

5.2.3. Die Vorinstanz nahm hinsichtlich der beantragten Zeugeneinvernahmen betreffend den Inhalt der vor dem 20. Dezember 2016 stattgehabten Gespräche eine antizipierte Beweiswürdigung vor. Diesbezüglich kann einzig Willkür gerügt werden (BGE 136 I 229 E. 5.3 S. 236 f. mit Hinweisen; Urteil 8C\_439/2019 vom 7. August 2019 E. 3.2.5 mit Hinweisen). Inwiefern die vorinstanzliche Beweiswürdigung das Willkürverbot (Art. 9 BV) verletzt, ist indessen nicht ersichtlich. Insbesondere ist nicht erkennbar, inwiefern sich aus den vom Beschwerdeführer gestützt auf seine heimlichen Tonaufnahmen protokollierten Gesprächen vom 14. und 16. Dezember 2016 Anhaltspunkte für eine absichtliche Täuschung im Sinne von Art. 28 Abs. 1 OR oder eine widerrechtliche Furchterregung im Sinne von Art. 29 Abs. 1 OR durch die Beschwerdegegnerin ergeben sollen. Insoweit kann offen bleiben, ob es sich bei den letztinstanzlich neu aufgelegten USB-Sticks mit den Gesprächsaufnahmen vom 14. und 16. Dezember 2016 nicht ohnehin um unzulässige (unechte) Novern handelt (vgl. E. 2.3 hiervor). Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs oder des Untersuchungsgrundsatzes durch die Vorinstanz ist nicht ersichtlich. Sodann kam das Bundesverwaltungsgericht nach eingehender Würdigung der strittigen Aussage der Personalchefin (vgl. E. 5.2.1 hiervor) und unter Berücksichtigung des gesamten Gesprächsverlaufs vom 20. Dezember 2016 zum Schluss, eine Drohung sei nicht erkennbar. Insbesondere könne keine Androhung eines schlechten Arbeitszeugnisses oder schlechter Referenzen hineininterpretiert werden. Inwiefern diese Beweiswürdigung willkürlich sein oder sonstwie gegen Bundesrecht verstossen soll, legt der Beschwerdeführer nicht rechtsgenüglich dar (vgl. E. 2.2 hiervor) und ist auch nicht ersichtlich.

Im Übrigen hat die Vorinstanz zutreffend erwogen, dass eine allfällige Kündigungsandrohung bereits gestützt auf Art. 30 Abs. 2 OR unbeachtlich wäre, da die Beschwerdegegnerin dem Beschwerdeführer mit dem Aufhebungsvertrag keine übermässigen Vorteile abgerungen habe. Der Aufhebungsvertrag stelle für die Beschwerdegegnerin zwar insofern einen Vorteil dar, als dass damit die Ungewissheit über die Wirksamkeit einer an ihrer Stelle ausgesprochenen Kündigung beseitigt werde. Auf der anderen Seite müsse sie während der Zeit der Freistellung von maximal sechs Monaten auf die Arbeitskraft des Beschwerdeführers verzichten, ohne diese kompensieren zu können. Der Beschwerdeführer erhalte demgegenüber während der Zeit der Freistellung seinen vollen Lohn, ohne dafür seine Arbeitskraft zur Verfügung stellen zu müssen. Die sechs Monate würden das Doppelte der üblichen Kündigungsfrist betragen. Dazu komme die Finanzierung eines CAS, von welchem die Beschwerdegegnerin nicht profitiere. Inwiefern die Schlussfolgerung der Vorinstanz, wonach von einem inhaltlich ausgewogenen Aufhebungsvertrag auszugehen sei, Bundesrecht verletzten soll, ist nicht ersichtlich. Da die Beschwerdegegnerin mit der Aufhebungsvereinbarung demnach keine übermässigen Vorteile erlangt hat, liegt keine rechtswidrige Furchterregung vor (vgl. Art. 30 Abs. 2

OR; vgl. auch Urteil 2A.650/2006 vom 30. Mai 2007 E. 2.2.2). Soweit der Beschwerdeführer geltend macht, er habe von den ihm zugesicherten Vorteilen nicht profitieren können, weil er zum einen mangels eines Zwischenzeugnisses gar nicht in den Bewerbungsprozess habe einsteigen können und zum anderen aufgrund des Verhaltens der Beschwerdegegnerin für mehrere Monate arbeitsunfähig geworden sei, vermag er damit nicht darzutun, dass die Beschwerdegegnerin ihm die Einräumung übermässiger Vorteile abgenötigt hätte. Die Verzögerung bei der Zustellung des Zwischenzeugnisses ist ferner unter dem Aspekt der Vertragsverletzung zu beurteilen (vgl. E. 6 hernach).

5.3. Der Beschwerdeführer macht weiter geltend, er habe bis zur Vertragsunterzeichnung am 21. Dezember 2016 einem wesentlichen Irrtum im Sinne von Art. 23 OR unterlegen. Er zeigt indessen nicht auf - und solches ist auch nicht ersichtlich -, worauf sich sein Irrtum bezog und inwiefern es sich dabei um einen wesentlichen Irrtum in Sinne von Art. 23 f. OR handeln soll.

5.4. Dass die ihm gewährte Bedenkfrist zur Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung nicht ausreichend gewesen sei, macht der Beschwerdeführer letztinstanzlich zu Recht nicht mehr geltend. Auf Weiterungen hierzu kann unter Verweis auf die vorinstanzlichen Erwägungen (E. 5.4) verzichtet werden.

5.5. Als Zwischenfazit ist festzuhalten, dass der Aufhebungsvertrag vom 21. Dezember 2016 nach den zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz weder durch Drohung noch durch Täuschung zustande gekommen ist und dem Beschwerdeführer eine ausreichende Bedenkfrist gewährt wurde. Die Vorinstanz hat die streitige Aufhebungsvereinbarung vom 21. Dezember 2016 demnach bundesrechtskonform als gültig erachtet.

## 6.

Zu prüfen bleibt schliesslich, ob die Vorinstanz zu Recht einen Schadenersatzanspruch des Beschwerdeführers verneint hat.

6.1. Das Bundesverwaltungsgericht stellte hierzu fest, der Beschwerdeführer habe anlässlich der Sitzung vom 20. Dezember 2016 eindringlich betont, dass für ihn die Ausstellung eines sehr guten Zwischenzeugnisses Grundvoraussetzung für die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags sei. Die beiden Vertreter der Beschwerdegegnerin hätten ihm zugesichert, dass er sich diesbezüglich keine Sorgen machen müsse. Die entsprechende Vertragsziffer 9 habe vorgesehen, dass das Zwischenzeugnis umgehend erstellt werde. Vor dem Hintergrund des Gesprächs vom 20. Dezember 2016 habe der Beschwerdeführer darauf vertrauen dürfen, dass ihm die Beschwerdegegnerin möglichst bald ein seinen Leistungen entsprechendes, sehr gutes Zwischenzeugnis ausstellen würde. Nachdem der Beschwerdeführer auf einen ersten Entwurf hin am 28. Februar 2017 Änderungswünsche angebracht habe, habe es bis zum 13. Juni 2017 gedauert, bis der Beschwerdeführer erstmals ein unterzeichnetes Zwischenzeugnis erhalten habe. Diese Verzögerung sei mangels Rechtfertigungsgründen von Seiten der Beschwerdegegnerin mit der vertraglichen Vereinbarung einer "umgehenden" Ausstellung nicht zu vereinbaren und mit ein Grund dafür, dass der Beschwerdeführer das vereinbarte einwandfreie Zwischenzeugnis erst im September 2017 bekommen habe. Der Zweck dieser Vereinbarung, möglichst früh mit einem sehr guten Zwischenzeugnis auf Stellensuche zu gehen, habe mit dem Verhalten der Beschwerdegegner nicht mehr erfüllt werden können. Die Vorinstanz kam deshalb zum Schluss, dass die Beschwerdegegnerin in dieser Hinsicht vertragsbrüchig geworden sei. Allerdings habe der Beschwerdeführer nicht dargelegt, inwiefern ihm durch die verzögerte Ausstellung des Zwischenzeugnisses ein finanzieller Schaden entstanden sei. Ein konkreter Verdienstausfall werde von ihm nicht substantiiert geltend gemacht. Insbesondere führe er nicht aus, inwiefern er eine bestimmte Stelle bekomme hätte, wenn er früher im Besitz des Zwischenzeugnisses gewesen wäre. Dafür hätte ein potentieller Arbeitgeber bestätigen müssen, dass der Beschwerdeführer einzig wegen dem fehlenden Zwischenzeugnis nicht angestellt worden sei. Einen solchen Beweis habe der Beschwerdeführer, der nach Art. 8 ZGB die

Beweislast trage, indessen nicht offeriert. Es fehle somit an den Voraussetzungen eines Schadens und am Kausalzusammenhang für die Zusprechung eines Schadenersatzes.

6.2. Der Beschwerdeführer wendet dagegen ein, die Vorinstanz verkenne bei ihrer Argumentation, dass er aufgrund der verspäteten Ausstellung des Zwischenzeugnisses und der verweigerten Unterstützung durch die Beschwerdegegnerin gar nicht in der Lage gewesen sei, sich dem Bewerbungsprozess zu stellen. Für das Vorliegen eines Schadens dürfe deshalb nicht auf ein konkretes Angebot eines potentiellen Arbeitgebers abgestellt werden, welches wegen des fehlenden Zwischenzeugnisses nicht habe eingegangen werden können. Hinzu komme, dass er aufgrund des Verhaltens der Beschwerdegegnerin ab dem 7. Juli 2017 bis zum 23. August 2018 100 % arbeitsunfähig gewesen sei.

6.3. Hinsichtlich der geltend gemachten Arbeitsunfähigkeit bleibt das letztinstanzlich aufgelegte ärztliche Attest vom 4. Juli 2019 unbeachtlich (echtes Novum; vgl. E. 2.3 hiervor). Ein Kausalzusammenhang zwischen der Verzögerung bei der Zustellung des Zwischenzeugnisses und der Arbeitsunfähigkeit ist damit nicht nachgewiesen. Desgleichen vermag der Beschwerdeführer mit seinen Vorbringen nicht darzutun, inwiefern die vorinstanzliche Feststellung, es fehle an einem Kausalzusammenhang zwischen der Vertragsverletzung durch die Beschwerdegegnerin und einem allfälligen Schaden des Beschwerdeführers, offensichtlich unrichtig sein oder sonstwie Bundesrecht verletzen soll. Dass er sich aufgrund des ausstehenden Zwischenzeugnisses gar nicht erst dem Bewerbungsprozess hat stellen können, wie er vorträgt, überzeugt nicht. Außerdem hat der Beschwerdeführer einen finanziellen Schaden nicht rechtsgenügend nachgewiesen, wie die Vorinstanz zutreffend erkannte. Mit seiner nicht weiter begründeten Schadenersatzforderung von acht Monatslöhnen vermag er die vorinstanzliche Beurteilung jedenfalls nicht als rechtsfehlerhaft auszuweisen. Dass die Vorinstanz zu hohe Anforderungen an die Substanzierungspflicht gestellt habe, macht der Beschwerdeführer zudem nicht geltend. Der angefochtene Entscheid hält demnach auch in diesem Punkt stand.

7.

Zusammenfassend hat die Vorinstanz kein Bundesrecht verletzt, indem sie die Gültigkeit des Aufhebungsvertrags vom 21. Dezember 2016 bejahte und einen Anspruch des Beschwerdeführers auf Schadenersatz wegen verspäteter Ausstellung des Zwischenzeugnisses verneinte. Die Beschwerde ist abzuweisen.

8.

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend hat der Beschwerdeführer die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG). Die obsiegende Beschwerdegegnerin hat gemäss Art. 68 Abs. 3 BGG keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung.

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die Gerichtskosten von Fr. 3'000.- werden dem Beschwerdeführer auferlegt.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien, dem Bundesverwaltungsgericht und der ETH-Beschwerdekommision schriftlich mitgeteilt.

Luzern, 1. Oktober 2019  
Im Namen der I. sozialrechtlichen Abteilung  
des Schweizerischen Bundesgerichts

Der Präsident: Maillard

Der Gerichtsschreiber: Wüest