Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-2082/2014

Urteil vom 9. Juli 2014

Besetzung

Richter Maurizio Greppi (Vorsitz),
Richter Jérôme Candrian, Richter Jürg Steiger,
Gerichtsschreiberin Tanja Petrik-Haltiner.

Parteien

A._____,
(…),
Beschwerdeführer,

gegen

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich), Rechtsdienst,
Rämistrasse 101, 8092 Zürich,
Beschwerdegegnerin,

und

ETH-Beschwerdekommission,
Postfach 6061, 3001 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Beendigung befristetes Arbeitsverhältnis; Rückgabe Laptop; Nichtigkeit Verfügung.

Sachverhalt:

A.
A._____ wurde per (…) an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETHZ) als wissenschaftlicher Mitarbeiter angestellt, um am Lehrstuhl von B._____ (…) das Projekt (…) unter der Leitung von C._____ im Rahmen seiner Dissertation zu bearbeiten. Die ursprünglich auf ein Jahr befristete Anstellung bei der ETHZ wurde im (…) um ein Jahr bis zum (…) verlängert.

B._____ teilte seinem Doktoranden mit Schreiben vom (…) unter Bezugnahme auf das Personalgespräch vom (…) mit, dass aufgrund unlösbarer Probleme innerhalb der Arbeits- bzw. Forschungsgruppe eine weitere Verlängerung der befristeten Anstellung über den (…) hinaus nicht möglich sei. A._____ wurde am (…) per sofort freigestellt.

Ausserdem trat B._____ als Betreuer der Doktorarbeit von A._____ zurück, worüber Letzterer mit Schreiben des Prorektors für das Doktorat vom (…) informiert wurde. Eine Exmatrikulation erfolgte nicht; vielmehr teilte der Prorektor für das Doktorat A._____ mit Schreiben vom (…) mit, ihm werde bis zum (…) Zeit für die Suche nach einer neuen Betreuung eingeräumt.

B.
Auf Gesuch erliess die ETHZ am (…) eine Verfügung, worin sie feststellte, dass das befristete Arbeitsverhältnis mit A._____ am (…) geendet habe und Letzterer keinen Anspruch auf dessen Verlängerung habe. Voraussetzung für seine befristete Anstellung am (…) sei das Doktoratsverhältnis. Da B._____ als Doktoratsleiter nicht mehr zur Verfügung stehe, gebe es keine Grundlage für die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Der befristete Arbeitsvertrag ende somit zum vereinbarten Termin.

C.
Am (…) reichte A._____ eine Rechtsverzögerungs- bzw. Rechtsverweigerungsbeschwerde bei der ETH-Beschwerdekommission ein. Mit Eingabe vom (…) focht er u.a. auch die vorgenannte Verfügung der ETHZ vom (…) bei der ETH-Beschwerdekommission an. Am (…) reichte er eine weitere ergänzende Eingabe ins Recht. Mit Präsidialverfügung vom (…) stellte die ETH-Beschwerdekommission fest, dass die Eingaben vom (…) und (…) in engem Sachzusammenhang zu derjenigen vom (…) stünden, weshalb sie ebenfalls zuzulassen seien. Die ETHZ beantragte in ihrer Beschwerdeantwort vom (…), ihre Feststellungsverfügung vom (…) sei

zu bestätigen und es sei präzisierend festzuhalten, dass A._____ sämtliche ihm im Rahmen des Arbeitsverhältnisses leihweise überlassenen Gegenstände ihr als Arbeitgeberin unverzüglich zurückzugeben habe. A._____ beantragte seinerseits mit Replik vom (…), es sei festzustellen, dass er den Laptop der ETHZ noch nicht zurückgeben müsse, da das Arbeitsverhältnis nie geendet habe. Im Übrigen begehrte er eine Entschädigung in der Höhe eines Jahreslohns, die Lohnfortzahlung seit (…) sowie diverse weitere Vergütungen.

Die ETH-Beschwerdekommission hielt mit prozessleitender Verfügung vom (…) – wie von der ETHZ beantragt – unter Androhung der Ungehorsamsstrafe gemäss Art. 292 des Schweizerischen Strafgesetzbuchs vom 21. Dezember 1937 (StGB, SR 311.0) im Unterlassungsfall fest, dass A._____ sämtliche, ihm im Rahmen des Arbeitsverhältnisses leihweise überlassenen Gegenstände der Arbeitgeberin ETHZ unverzüglich zurückzugeben habe. Dabei handle es sich namentlich um den Laptop (Dispositiv-Ziffer 1). Den Antrag von A._____ betreffend Aushändigung neuer Dienstschlüssel wies sie in Dispositiv-Ziffer 2 ab. Weiter schrieb sie mit Dispositiv-Ziffer 3 die Beschwerde vom (…), soweit sie eine Rechtsverweigerung betreffe, als durch den Erlass der Verfügung der ETHZ vom (…) gegenstandslos geworden ab. Schliesslich setzte sie der ETHZ mit Dispositiv-Ziffer 4 Frist zur Stellungnahme zum Antrag auf Lohnfortzahlung seit (…).

D.
Mit Eingabe vom (…) erhebt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführer) beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde gegen die Verfügung der ETH-Beschwerdekommission (nachfolgend: Vorinstanz) vom (…). Er beantragt, die angefochtene Verfügung sei als nichtig zu erklären und aufzuheben.

E.
Die Vorinstanz beantragt mit Vernehmlassung vom (…) die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde und verweist auf ihre Begründung gemäss Zwischenentscheid vom (…).

F.
Mit Beschwerdeantwort vom (…) beantragt die ETHZ (nachfolgend: Beschwerdegegnerin), auf die Anträge 1 sowie 3 bis 7 sei nicht einzutreten und Antrag 2 sei abzuweisen.

G.
Auf die übrigen Ausführungen in den Rechtsschriften wird – soweit entscheidrelevant – im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.
Gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 (VGG, SR 173.32) beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021). Die ETH-Beschwerdekommission gehört zu den eidgenössischen Kommissionen nach Art. 33 Bst. f VGG (MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Aufl. 2013, Fn. zu Rz. 1.34) und ist daher eine Vorinstanz des Bundesverwaltungsgerichts. Eine Ausnahme, was das Sachgebiet angeht, ist nicht gegeben (vgl. Art. 32 Abs. 1 Bst. c VGG). Das Bundesverwaltungsgericht ist deshalb für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 62 Abs. 2 der Verordnung des ETH-Rates vom 15. März 2001 über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen [PVO-ETH, SR 172.220.113]).

Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich nach dem VwVG. Vorbehalten bleiben abweichende Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 4. Oktober 1991 über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz, SR 414.110) oder des VGG (vgl. Art. 37 Abs. 1 ETH-Gesetz und Art. 37 VGG).

2.
Die angefochtene Verfügung stellt in Bezug auf die strittigen Anordnungen gemäss Dispositiv-Ziffern 1 und 2 eine selbständig eröffnete Zwischenverfügung dar, welche dem Beschwerdeführer schriftlich mitgeteilt sowie mit einer Begründung und Rechtsmittelbelehrung versehen wurde. Die vorgenannten Dispositiv-Ziffern behandeln die Fragen des Behaltens des Laptops und der Aushändigung neuer Dienstschlüssel an den Beschwerdeführer während des hängigen Beschwerdeverfahrens i.S. einer vorsorglichen Massnahme, schliessen das Verfahren in Bezug auf die Hauptstreitfrage betreffend Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch nicht ab (vgl. auch MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.41 f. mit

Hinweisen). Nach Art. 46 Abs. 1 VwVG ist die Beschwerde gegen eine solche Zwischenverfügung nur zulässig, wenn sie einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil bewirken kann (Bst. a) oder wenn die Gutheissung der Beschwerde sofort einen Endentscheid herbeiführen und damit einen bedeutenden Aufwand an Zeit oder Kosten für ein weitläufiges Beweisverfahren ersparen würde (Bst. b). Andernfalls können Zwischenverfügungen erst mit Beschwerde gegen die Endverfügung angefochten werden (vgl. Art. 46 Abs. 2 VwVG).

2.1 Von einem nicht wieder gutzumachenden Nachteil ist dann auszugehen, wenn die beschwerdeführende Person dadurch möglicherweise einen Nachteil erleiden würde, dass sie die Zwischenverfügung erst zusammen mit der Beschwerde gegen die Endverfügung anfechten könnte (UHLMANN/WÄLLE-BÄR, in: Praxiskommentar VwVG, 2009, Art. 46 Rz. 4; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2160/2010 vom 3. Januar 2011 E. 2.2.3 mit Hinweisen). Mit dem Erfordernis des irreparablen Nachteils wird mithin die Voraussetzung eines schutzwürdigen Interesses an der sofortigen Aufhebung oder Abänderung des angefochtenen Zwischenentscheids umschrieben (MARTIN KAYSER, in: Kommentar zum VwVG, 2008, Art. 46 Rz. 10). Dieser Nachteil, welcher auch durch den das Verfahren abschliessenden Entscheid nicht oder nicht mehr vollständig behoben werden kann, muss nicht rechtlicher Natur sein; die Beeinträchtigung in schutzwürdigen tatsächlichen Interessen genügt. Das schutzwürdige Interesse kann namentlich wirtschaftlich begründet sein, der Prozessökonomie oder der Rechtssicherheit entspringen. Das blosse Interesse, eine Verlängerung oder Verteuerung des Verfahrens abzuwenden, genügt hingegen nicht (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-1081/2014 vom 23. April 2014 E. 1.3, A-2160/2010 vom 3. Januar 2011 E. 2.2.3 mit Hinweisen und A-7975/2008 vom 22. Juni 2009 E. 3 mit Hinweisen; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.45 ff.; JÉRÔME CANDRIAN, Introduction à la procédure administrative fédérale, Basel 2013, Nr. 108-109, S. 71 f.; KAYSER, a.a.O., Art. 46 Rz. 11; UHLMANN/WÄLLE-BÄR, a.a.O., Art. 46 Rz. 7). Mit der beschränkten Anfechtbarkeit soll verhindert werden, dass die Beschwerdeinstanz Zwischenverfügungen überprüfen muss, die durch einen günstigen Endentscheid für den Betroffenen jeden Nachteil verlieren. Die Rechtsmittelinstanz soll sich in der Regel nur einmal mit einer Streitsache befassen und sich überdies nicht bereits in einem frühen Verfahrensstadium ohne genügend umfassende Sachverhaltskenntnis teilweise materiell festlegen müssen (vgl. BGE 135 II 30 E. 1.3.2 sowie Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-1335/2012 vom

15. August 2013 E. 3.1 mit Hinweisen und A-3997/2011 vom 13. September 2011 E. 2.1 mit Hinweisen).

2.1.1 Der Beschwerdeführer stellt sich auf den Standpunkt, weder sein Doktorats- noch sein Arbeitsverhältnis hätten geendet, so dass er den Laptop noch nicht zurückgeben könne. Sein Doktorandenverhältnis weise alle Eigenschaften eines Arbeitsverhältnisses auf, weshalb eine Kündigung den Voraussetzungen des Bundespersonalgesetzes genügen müsse. B._____ vergebe befristete Arbeitsverträge, um den gesetzlichen Kündigungsschutz zu umgehen. Die Nichtverlängerung seines befristeten Arbeitsvertrags sei wie eine Kündigung zu behandeln. Er sei beleidigt und auf rassistische Weise diskriminiert worden. Weiter macht er geltend, durch die Abgabe des Laptops und den Nichtbezug neuer Dienstschlüssel entstünde ihm ein nicht wiedergutzumachender Schaden, da er im Rahmen seiner Dissertation die auf dem Laptop installierte Software benötigen würde und mittels Laptop von zuhause aus für die Beschwerdegegnerin arbeite, da das Arbeitsverhältnis nie geendet habe. Im Übrigen befänden sich auf dem Laptop Dokumente, die als Beweismittel für dieses und andere Verfahren dienten.

Die Beschwerdegegnerin erklärt, die Rückgabepflicht des Laptops sei mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verknüpft. Der Beschwerdeführer sei nicht mehr als ihr Mitarbeiter angestellt, weshalb er keinen Anspruch auf Geräte mehr habe, die in ihrem Eigentum stünden. Ebenso wenig bestehe für ihn ein Grund oder eine Pflicht, für sie weiterzuarbeiten. Es gehe im Übrigen nicht darum, mittels Laptop Delikte zu belegen. Ausserdem könnten private Dokumente auf einem externen Datenträger problemlos gesichert werden. Falle das Arbeitsverhältnis dahin, verliere der Arbeitnehmende ohne Weiteres jeden Anspruch darauf, Gegenstände zurückzubehalten. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses seien auch der Anspruch und die Notwendigkeit, über Dienstschlüssel zu verfügen, untergegangen. Auch gestützt auf ein Doktoratsverhältnis, welches kein Arbeits-, sondern ein Ausbildungsverhältnis darstelle, liesse sich kein Anspruch auf Behalten des Laptops oder auf Aushändigung von Dienstschlüssel ableiten. Zudem sei die Weiterführung der Doktoratsarbeit des Beschwerdeführers gestoppt, weil dieser zur Zeit ohne Leitung sei. Solange eine solche nicht gefunden werde, könne die Weiterführung der Doktorarbeit ohnehin nicht erfolgen.

Der Antrag des Beschwerdeführers auf Behalten des Laptops und auf erneute Aushändigung der Dienstschlüssel wurde von der Vorinstanz sinn-

gemäss als Gesuch um Erlass einer vorsorglichen Massnahme gemäss Art. 56 VwVG entgegengenommen. Die Vorinstanz hielt in diesem Zusammenhang fest, es sei nicht ersichtlich, inwiefern eine besondere Notwendigkeit bestünde, ihm den Laptop zu überlassen bzw. nicht sofort zu entziehen. Entgegen seiner Ansicht könne die Datensicherung auch mit Hilfe eines externen Speichermediums erfolgen; dafür benötige er den Laptop nicht. Auch für den Fall, dass er in der Hauptsache Recht erhalte, sei kein nicht wieder gutzumachender Nachteil ersichtlich. Dasselbe gelte für die verlangte Aushändigung der Dienstschlüssel. Die Vorinstanz wies das Gesuch um Erlass vorsorglicher Massnahmen daher ab. Im Übrigen stelle das Doktoratsverhältnis, welches im Fall des Beschwerdeführers längstens bis zum (…) fortgedauert habe, ein Ausbildungsverhältnis dar, welches unabhängig von der Anstellung als Assistent bestehe. Dessen Beendigungsgründe seien spezialgesetzlich geregelt. Auch gestützt darauf könne der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf Behalten des Laptops oder erneute Aushändigung der Dienstschlüssel erheben.

2.1.2 Vorab ist – soweit notwendig, um das Vorliegen des erforderlichen nicht wieder gutzumachenden Nachteils i.S.v. Art. 46 Abs. 1 Bst. a VwVG abzuklären – kurz auf die in diesem Zusammenhang relevanten materiellrechtlichen Grundlagen einzugehen.

Gemäss Art. 9 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) darf ein befristetes Arbeitsverhältnis für eine Vertragsdauer von längstens drei Jahren geschlossen werden; dauert es länger, so gilt es als unbefristet. Ohne Unterbruch aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse gelten ebenfalls nach drei Jahren als unbefristet. Der Bundesrat kann für bestimmte Berufskategorien Ausnahmen vorsehen (Art. 9 Abs. 2 BPG). Art. 9 BPG über die Dauer der Befristung der Arbeitsverhältnisse gilt u.a. nicht für die Assistentinnen und Assistenten sowie die Oberassistentinnen und Oberassistenten der ETH und für weitere Angestellte der ETH mit gleichartiger Funktion (Art. 6 Abs. 1 Bst. a der Rahmenverordnung BPG vom 20. Dezember 2000, SR 172.220.11).

Die Abgrenzung zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen spielt vor allem für die Frage der Anwendbarkeit des gesetzlichen Kündigungsschutzes eine entscheidende Rolle: Endet ein Arbeitsverhältnis zufolge Befristung wie vorliegend durch blossen Zeitablauf, so greifen die Kündigungsschutzvorschriften nicht. Mangels Kündigung findet der Kündigungsschutz demnach keine Anwendung, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis infolge Ablauf der vereinbarten oder gesetzlichen Dauer

endet (MÜNCH/HAURI, Von der Kündigung und ihren Wirkungen in: Stellenwechsel und Entlassung, 2. Aufl. 2012 Rz. 1.7 mit Hinweisen; ANDREA TARNUTZER-MÜNCH, Kündigungsschutz in: Stellenwechsel und Entlassung, a.a.O., Rz. 2.7; PETER HÄNNI, Beendigung öffentlicher Dienstverhältnisse in: Stellenwechsel und Entlassung, a.a.O., Rz. 8.22 mit Hinweisen; HARRY NÖTZLI, Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Bundespersonalrecht, 2005, Rz. 269; PETER HELBLING in: Handkommentar zum BPG, 2013, Art. 9 Rz. 53). Auf den Zeitpunkt der Vertragsbeendigung hat jede Partei herauszugeben, was sie für die Vertragsdauer von der anderen Partei erhalten hat (MÜNCH/HAURI, a.a.O., Rz. 1.38).

2.1.3 Die Anordnung vorsorglicher Massnahmen kann grundsätzlich durchaus einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil, insbesondere finanzieller Natur, nach sich ziehen (vgl. KAYSER, a.a.O., Art. 46 Rz. 12 f. mit Hinweisen).

Die Vorinstanz hat bei der Prüfung der Voraussetzungen für die Gutheissung eines Begehrens um Erlass einer vorsorglichen Massnahme das Vorliegen eines solchen nicht wieder gutzumachenden Nachteils verneint. Dem ist beizupflichten: Es ist aktenkundig, dass das befristete Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers mit der Beschwerdegegnerin per (…) durch Zeitablauf beendet wurde (vgl. vorangehende E. 2.1.2 und Sachverhalt Bst. A). Was das Doktoratsverhältnis betrifft, so kann festgehalten werden, dass dieses mittlerweile zumindest am Lehrstuhl von B._____ beendet ist. Im Übrigen ist bis zum Urteilszeitpunkt keine Meldung seitens des Beschwerdeführers eingegangen, dass er eine neue Leitung für seine Dissertation gefunden hätte. Daher ist nicht ersichtlich, inwiefern dem Beschwerdeführer aufgrund der Tatsache, dass ihm momentan kein Zugang zu den entsprechenden Systemen und Räumlichkeiten der Beschwerdegegnerin gewährt wird, ein rechtlicher oder tatsächlicher Nachteil erwachsen sollte. Private Dokumente bzw. Daten lassen sich in der Tat problemlos auf einem externen Speichermedium sichern. Ebenso lässt sich eine allenfalls benötigte Software auf einem beliebigen Laptop installieren, dafür benötigt der Beschwerdeführer kein spezifisches Gerät der Beschwerdegegnerin.

Demnach ist das Vorliegen eines nicht wieder gutzumachenden Nachteils i.S.v. Art. 46 Abs. 1 Bst. a VwVG sowohl bezüglich Nichtaushändigung der Dienstschlüssel als auch betreffend die sofortige Rückgabe des Laptops zu verneinen. Es ist weder dargetan noch ersichtlich, inwiefern der Beschwerdeführer dadurch, dass er seine Einwände gegen das Vorgehen

der Vorinstanz gegebenenfalls erst im Rahmen der Anfechtung des Endentscheids vorbringen kann, einen nicht wieder gutzumachenden Nachteil erleiden könnte. Mit Bezug auf die in Dispositiv-Ziffer 1 der angefochtenen Verfügung für den Unterlassungsfall angedrohte Busse gemäss Art. 292 StGB liegt ebenso wenig ein nicht wieder gutzumachender Nachteil vor, da die Vorinstanz eine allfällige Busse separat in einer selbständig anfechtbaren Verfügung anordnen müsste (vgl. UHLMANN/WÄLLE-BÄR, a.a.O., Art. 46 Rz. 17).

2.2 Im Übrigen ist auszuschliessen, dass eine Gutheissung der Beschwerde einen sofortigen Endentscheid herbeiführen könnte und damit (kumulativ) ein bedeutender Aufwand an Zeit oder Kosten für ein weitläufiges Beweisverfahren erspart würde (vgl. Art. 46 Abs. 1 Bst. b VwVG). Selbst wenn der Auffassung des Beschwerdeführers betreffend Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der sich daraus ergebenden Konsequenzen zu folgen wäre, gilt es zu bedenken, dass sich die Vorinstanz bislang zu den strittigen Hauptfragen des vorliegenden Verfahrens nicht materiell geäussert hat. Das Bundesverwaltungsgericht kann als Beschwerdeinstanz daher aus verfahrensrechtlichen Gründen keinen Endentscheid fällen, da es ansonsten in die funktionelle Zuständigkeit der Vorinstanz eingreifen und den Instanzenzug nicht wahren würde (UHLMANN/WÄLLE-BÄR, a.a.O., Art. 46 Rz. 19 mit Hinweisen auf die bundesgerichtliche Rechtsprechung; KAYSER, a.a.O., Art. 46 Rz. 18 mit Hinweisen; vgl. auch hinten E. 3). Ein sofortiger Endentscheid, wie ihn Art. 46 Abs. 1 Bst. b VwVG voraussetzt, ist demnach nicht möglich.

2.3 Die Voraussetzungen für eine Anfechtung gemäss Art. 46 Abs. 1 VwVG sind somit vorliegend nicht erfüllt, weshalb die entsprechenden Dispositiv-Ziffern 1 und 2 nicht anfechtbar sind und in der Folge auf den Antrag 2 des Beschwerdeführers gemäss Beschwerde vom (…) mangels Legitimation nicht einzutreten ist. Während vor der auf den 1. Juli 2013 in Kraft gesetzten Revision des Bundespersonalrechts der Beschwerde aufgrund der allgemeinen Regel von Art. 55 Abs. 1 VwVG automatisch aufschiebende Wirkung zukam, verfügt die Beschwerde nach dem neuen Bundespersonalgesetz nur noch dann über aufschiebende Wirkung, wenn die Beschwerdeinstanz dies von Amtes wegen oder auf Antrag einer Partei anordnet (Art. 34*a* BPG). Es bleibt daher anzumerken, dass der Beschwerdeführer den im Eigentum der Beschwerdegegnerin stehenden Laptop umgehend zurückzugeben hat.

3.
Mit Bezug auf die Anträge 1, 3 bis 7 bleibt Folgendes festzuhalten: Streitgegenstand in der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege ist das durch die angefochtene Verfügung geregelte Rechtsverhältnis, soweit es im Streit liegt. Der Streitgegenstand des Rechtsmittelverfahrens darf nicht ausserhalb des Verfügungsgegenstandes liegen. Fragen, über welche die erstinstanzlich verfügende Behörde nicht entschieden hat, darf die zweite Instanz nicht beurteilen, ansonsten sie in die funktionelle Zuständigkeit der ersten Instanz eingreifen würde (vgl. MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.8 und Rz. 2.208 mit Hinweisen sowie statt vieler: Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-3113/2013 vom 16. April 2014 E. 1.2.2 und A-2876/2010 vom 20. Juni 2013 E.2.1; Zwischenverfügung des Bundesverwaltungsgerichts A-832/2014 vom 2. April 2014 E. 1.2.2).

Im Rahmen des vorinstanzlichen Verfahrens war insbesondere strittig, ob der Beschwerdeführer den ihm leihweise im Rahmen des Arbeitsverhältnisses überlassenen Laptop der Beschwerdegegnerin mit sofortiger Wirkung zurückzugeben hat und ob ihm erneut Dienstschlüssel auszuhändigen sind. Die Vorinstanz hat diese Begehren des Beschwerdeführers wie erwähnt als Gesuche um Erlass einer vorsorglichen Massnahme i.S.v. Art. 56 VwVG entgegen genommen und mit der angefochtenen Verfügung darüber entschieden (vgl. diesbezüglich vorne E. 2.1.1 in fine). Die Anträge 1 sowie 3 bis 7 betreffen Rechtsverhältnisse, welche durch die angefochtene Verfügung nicht geregelt wurden: Sie haben entweder das Doktoratsverhältnis zum Thema oder aber Fragen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, über welche die Vorinstanz mit Zwischenentscheid vom 20. März 2014 nicht befunden hat. Die vorgenannten Anträge gehen somit über Streitgegenstand hinaus, weshalb auf sie nicht einzutreten ist.

Mit Dispositiv-Ziffer 3 hat die Vorinstanz das Verfahren betreffend Rechtsverweigerung als gegenstandslos geworden abgeschrieben. Den diesbezüglichen Teilentscheid bzw. die Abschreibung der Beschwerde in diesem Punkt beanstandet der Beschwerdeführer nicht.

4.
Was die Argumentation des Beschwerdeführers betrifft, die angefochtene Verfügung sei für nichtig zu erklären und aufzuheben, weil die Rechtsmittelbelehrung fehlerhaft sei, bleibt der Vollständigkeit halber Folgendes festzuhalten: Wie erwähnt handelt es sich bei der angefochtenen Verfügung um einen selbständig eröffneten Zwischenentscheid i.S.v. Art. 46

VwVG, welcher bei Bestehen eines Rechtsmittels mit der entsprechenden Belehrung zu versehen ist (vgl. vorne E. 2 mit Hinweisen). Inwiefern die in Dispositiv-Ziffer 7 festgehaltene Rechtsmittelbelehrung fehlerhaft sein soll, ist nicht ersichtlich. Sie ist aufgrund ihrer Standardisierung allenfalls unpräzise formuliert, indem keine Differenzierung zwischen den verschiedenen Dispositiv-Ziffern bzw. Entscheidarten vorgenommen wird. So hätte in Bezug auf die Dispositiv-Ziffern 1 und 2 ergänzend ein Vermerk auf die vorgehend abgehandelten Voraussetzungen von Art. 46 VwVG angebracht werden können. Dessen Fehlen führt jedoch nicht zur Nichtigkeit und Aufhebung der angefochtenen Verfügung, zumal dem Beschwerdeführer kein Nachteil daraus erwachsen ist (vgl. Art. 38 VwVG).

5.

Gemäss Art. 34 Abs. 2 BPG ist das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Verfahrensausgang grundsätzlich kostenlos. Vorliegend sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

Der durch den internen Rechtsdienst vertretenen Beschwerdegegnerin sind für das Verfahren vor Bundesverwaltungsgericht keine notwendigen und verhältnismässig hohen Kosten i.S.v. Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht (VGKE, SR 173.320.2) erwachsen, weshalb keine Parteientschädigung zuzusprechen ist.

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Auf die Beschwerde wird nicht eingetreten.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.
Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen.

4.
Dieses Urteil geht an:

– den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
– die Beschwerdegegnerin (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Ref-Nr. 0114; Einschreiben)

Der vorsitzende Richter:	Die Gerichtsschreiberin:
Maurizio Greppi	Tanja Petrik-Haltiner

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Frist steht still vom 15. Juli bis und mit dem 15. August

(Art. 46 Abs. 1 Bst. b BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: