Le Conseil des écoles polytechniques fédérales

Der Rat der Eidgenössischen Technischen Hochschulen

Il Consiglio dei politecnici federali

Beschluss vom 23. Oktober 2017

Unter Mitwirkung von Dr. Fritz Schiesser, Prof. Dr. Paul L. Herrling, Beth Krasna, Prof. Dr. Barbara Haering, Beatrice Fasana, Christiane Leister, Marc Bürki, Prof. Dr. Martin Vetterli und Dr. Kristin Becker van Slooten

hat in Sachen

Schreiben der Ombudspersonen der ETH Zürich vom 10. Juli 2017

betreffend

Meldung zu „zwei Fällen von ethisch und rechtlich unkorrektem Verhalten an der ETH Zürich“

den Akten entnommen:

I. Ausgangslage

1.
Mit Schreiben vom 10. Juli 2017 gelangten die Ombudspersonen der ETH Zürich an den ETH-Rat sowie an die Schulleitung der ETH Zürich wegen „zwei Fällen von ethisch und rechtlich unkorrektem Verhalten an der ETH im Sinne von Art. 15.1.c der Verordnung über die Organisation der Eidg. Technischen Hochschule Zürich" (act. 1). Zusammenfassend beanstandeten die Ombudspersonen einerseits das Führungsverhalten einer an der ETH Zürich angestellten Person (nachfolgend „X"), andererseits den Umgang des Präsidenten der ETH Zürich mit diesem Personalgeschäft. Sie forderten die baldmöglichste Entlassung von X. Weiter rügten sie die Behandlung des Personalgeschäfts X durch den Präsidenten der ETH Zürich.

1.1. Hintergrund der Meldung war zum Einen der Fall einer Doktorandin von X, die sich anfangs Januar 2017 mit ihren Problemen an die Ombudsstelle der ETH Zürich wandte, wobei in der Folge auch der Prorektor Doktorat sowie der Vizepräsident Ressourcen und Personal der ETH Zürich einbezogen wurden, insbesondere um eine neue Betreuungsperson für die Doktorarbeit zu finden. Die Doktorandin hatte namentlich geltend gemacht, sie sei von X mehrfach herabgewürdigt worden, teilweise auch in Gegenwart Dritter. Ebenso äussere sich X vor den Studierenden abfällig über ehemalige Institutsangehörige. Längere Sitzungen seien oft auf den Abend angesetzt oder verschoben worden und auch Wochenendarbeit sowie der kurzfristige Verzicht auf Ferien seien angeordnet worden. X habe ihr vorgegeben, welche Vorlesungen sie zu besuchen habe und welche nicht. Auch im Hinblick auf die Verlängerung des Arbeitsvertrages habe X übermässigen psychischen Druck ausgeübt.

1.2. Die Ombudspersonen bezogen sich ferner auf zahlreiche „Testimonials" früherer Doktorierender und Postdocs, die in den ersten Monaten des Jahrs 2017 bei ihnen eingegangen waren und teilweise bis ins Jahr 2003 zurückreichten (act. 1/2). In diesen Testimonials wurden ähnliche Vorwürfe erhoben, namentlich ein schlechtes Arbeitsklima bzw. schlechte Arbeitsbedingungen, die zu zahlreichen vorzeitigen Abgängen geführt hätten. Sie rügten weiter, dass X grossen psychischen Druck auf Doktorierende ausgeübt und sie herabsetzend behandelt habe. Es seien zudem Arbeiten und Aufträge ohne ersichtlichen Grund auf andere Doktorierende umgeteilt worden. Die Verfasser der Testimonials verlangten eine vertrauliche Behandlung ihrer Eingaben insbesondere gegenüber X, da sie andernfalls berufliche Nachteile befürchteten.

1.3 Die Ombudsstelle der ETH Zürich unterbreitete X am 6. März 2017 eine kurze Zusammenfassung von Vorwürfen aus den Testimonials und forderte X zur Stellungnahme auf (act. 1/3). X entgegnete sinngemäss, es sei schwierig zu diesen allgemein gehaltenen Vorwürfen und ohne Kenntnis von Einzelheiten und der konkreten Umstände Stellung zu nehmen (act. 1/4). X verlangte in der Folge mehrmals die Offenlegung der Testimonials.

1.4 Im Wesentlichen brachte X vor, vorzeitige Abgänge seien erfolgt wegen ungenügender Leistungen, aus gesundheitlichen Gründen, wegen anderweitiger Stellenangebote oder um in anderen Gebieten zu forschen. Die Arbeit im betreffenden Fachgebiet erfordere Intelligenz und die Bereitschaft zu harter Arbeit. Zum Arbeitsklima machte X geltend, vom früheren Studiendirektor angehalten worden zu sein, Arbeits- und Studienverhältnisse mit ungenügenden Studierenden klar vor der Doktoratsprüfung zu beenden und ungenügende Leistungen zu dokumentieren. X erklärte, mitunter bei wissenschaftlichen Aussagen nachgefragt oder Erklärungen verlangt zu haben, wenn der Eindruck entstand, der oder die Doktorierende habe grundlegende Konzepte nicht verstanden, die als bekannt vorausgesetzt würden. Es treffe zu, dass den Doktorierenden zu deren Vorteil Empfehlungen zum Besuch von Vorlesungen abgegeben würden, um mit geringem Zeitaufwand ein Maximum an Ausbildung zu erlangen. X spräche jedoch keine Verbote aus und könne dies auch gar nicht. Es gäbe im betreffenden Fachbereich und in der Wissenschaft ganz allgemein immer wieder Fristen, die bei Gesuchen einzuhalten seien und die Wochenendarbeit bzw. die Erreichbarkeit über E-Mail am Wochenende erforderten. In solchen kritischen Zeiten sei der Bezug von Ferien nicht sinnvoll. Es sei schliesslich bei der Zusammenarbeit erforderlich gewesen, im Rahmen der wissenschaftlichen Leitung Arbeiten umzuteilen, wenn Verzögerungen auch Auswirkungen auf die Arbeiten von anderen Mitarbeitenden hatten.

2. In seiner Stellungnahme an den ETH-Rat vom 21. August 2017 (act. 4) bestreitet der Präsident der ETH Zürich den Vorwurf der Untätigkeit. Er macht geltend, vor 2017 seien keine Probleme mit X dokumentiert oder gegenüber ihm bzw. der heutigen Schulleitung erwähnt worden und auch im Personaldossier von X fände sich nichts dazu. Im Wesentlichen handle es sich um ein Personalgeschäft, in dem die Vertraulichkeit zu wahren sei, weshalb auch die Ombudspersonen keine detaillierten Informationen von den damit befassten Stellen erhielten. Die Kommunikation mit dem Ombudsmann sei allerdings nicht optimal gewesen.

2.1 Es habe an der ETH Zürich eine ungünstige organisatorische Ausgangslage gegeben, indem ein Professoren-Ehepaar im selben Institut tätig gewesen sei. Eine solche Konstellation werde inskünftig nicht mehr zugelassen. Konkret gehöre das betreffende Ehepaar nicht mehr einem Institut an und könne diesem somit auch nicht mehr alternierend vorstehen. Die Professuren seien stattdessen als zwei selbständige Einzelprofessuren im Departement etabliert worden.

2.2 Der Prorektor Doktorat und der stellvertretende Departementsleiter hätten, nachdem sie Kenntnis von den Testimonials erhalten hätten, in Gesprächen X auf das korrekte Führungsverhalten hingewiesen und darauf, dass das in den Testimonials geschilderte Verhalten nicht im Einklang mit den ETH-Prinzipien stehe und nicht akzeptabel sei.

2.3 Die Schulleitung habe am 14. Februar 2017 im Rahmen der jährlichen Berichterstattung der Ombudspersonen vom Fall Kenntnis erhalten, worauf sich auch der Vizepräsident für Personal und Ressourcen (VPPR) damit befasste und zusammen mit dem Präsidenten der ETH Zürich den Leiter der Personalabteilung sowie des Rechtsdienstes beizog. Bei den Testimonials sei zu beachten, dass sie von einer Doktorandin gesammelt wurden, die mit X im Streit lag, dass die Vorbringen einen längeren Zeitraum abgedeckten und im Nachhinein

nicht eindeutig überprüft werden könnten. Die Testimonials stammten rund zur Hälfte von Doktorierenden, die ihre Doktorate bei X nicht abgeschlossen hätten, die übrigen von Postdocs. Anlässlich von Gesprächen mit X am 1. und 24. März 2017 seien verschiedene Massnahmen vereinbart worden, u.a. ein Coaching für X, Co-Betreuer für die Doktorierenden von X sowie ein Commitment von X zur Einhaltung der einschlägigen Regelungen (act. 4/6 und 4/7). Der Präsident der ETH Zürich bestätigte die Massnahmen zusätzlich am 25. April 2017 schriftlich (act. 4/8).

2.4 Aus rechtlichen Gründen sei die Einleitung eines Kündigungsverfahrens nicht möglich gewesen. Zum Schutz der Doktorierenden sei ihnen jedoch der sofortige Wechsel des Leiters ihrer Doktorarbeit ermöglicht worden, wovon ausser einem Doktoranden alle Gebrauch gemacht hätten. Neue Doktorierende von X würden zudem einen „co-supervisor" erhalten.

2.5 X habe aufgrund der einschlägigen Regeln Anspruch auf einen Sabbatical, d.h. einen Forschungsurlaub gehabt, es sei keineswegs eine Belohnung. Das Sabbatical sei gewährt worden, um in einem beruhigten Umfeld das betreffende Departement zu reorganisieren und um X eine Chance zum Überdenken ihrer Haltung und Einstellung zu ermöglichen. Das Sabbatical sollte ferner zu einer Stabilisierung und Verbesserung der Situation beitragen.

2.6 Am 10. Juli 2017 habe der Präsident der ETH Zürich Kenntnis von zwei E-Mails von X erhalten, in denen X eine Doktorandin gegenüber einem breiten Empfängerkreis herabgewürdigte. Am Folgetag sei eine Ermahnung gegenüber X ausgesprochen worden (act. 4/12). Dies sei nicht tolerierbar, genüge indessen nicht für die Einleitung eines Kündigungsverfahrens.

2.7 Das Personalgeschäft X werde weiterhin mit der gebotenen Aufmerksamkeit auf allen Ebenen behandelt und die Ursachen aufgearbeitet.

2.8 Die ETH Zürich führt ferner aus, dass die Angelegenheit dadurch komplexer geworden sei bzw. sich ausgeweitet habe, als sich verschiedene Anspruchsgruppen, namentlich andere Professorinnen und Professoren, eine Vereinigung und die Ombudspersonen mit unterschiedlichen Motiven und Interessen eingebracht hätten und – teilweise ohne umfassende Kenntnis – Forderungen zum weiteren Vorgehen bzw. zu deren Behandlung aufstellten.

2.9 Zu Beginn der ETH-Rats-Sitzung vom 27./28. September 2017 nutzte der Präsident der ETH Zürich die ihm gewährte Möglichkeit, sich vor dem ETH-Rat nochmals zur Sache zu äussern und gab seine Stellungnahme zu den Akten (act. 9). Er wies darauf hin, dass die Streitigkeit zwischen einer Doktorandin und X betreffend den Umgang mit Forschungsdaten abgeschlossen sei, nachdem eine Einigung unter Vermittlung der Vertrauensperson erzielt wurde. Zur personalrechtlichen Angelegenheit brachte der Präsident der ETH Zürich ergänzend vor, dass mit der speziellen, zusätzlichen „Co-Supervision" zukünftige Doktorierende geschützt würden, wobei diese Massnahme einen bedeutenden Eingriff in die Stellung eines Professors darstelle. Er richte sein Augenmerk auf die Implementierung und Überwachung dieser Massnahmen mit Unterstützung des Vorstehers des betreffenden Departements und des Prorektors Doktorat. Weitere formale Untersuchungen (wissenschaftliches Fehlverhalten, Disziplinar- oder Administrativverfahren) seien in der Schulleitung thematisiert aber schliesslich abgelehnt worden. Für das aus den Testimonials

ersichtliche – von X bestrittene – mangelhafte Führungsverhalten seien adäquate Verbesserungsmassnahmen getroffen worden, weitere Untersuchungen erübrigten sich daher. Bei weiteren Vorfällen von X würden jedoch zusätzliche Massnahmen folgen. Aus dem Fall würden die Lehren gezogen und Massnahmen ergriffen.

Auf Nachfrage des ETH-Rats bestätigte der Präsident der ETH Zürich am 10. Oktober 2017, dass die Vertrauensperson keine Untersuchung über ein wissenschaftliches Fehlverhalten geführt hatte (act. 12). Die Vertrauensperson habe vielmehr zwischen einer Doktorandin und X in einem Konflikt betreffend den Umgang mit Forschungsdaten vermittelt. Anlässlich ihrer Vermittlungstätigkeit habe sie auch keine Anhaltspunkte für ein wissenschaftliches Fehlverhalten gefunden, andernfalls sie eine Vorprüfung vorgenommen und bei begründetem Verdacht der Schulleitung die Einsetzung einer Untersuchungskommission beantragt hätte. Eine Vereinbarung sei ausgearbeitet und von der Doktorandin unterzeichnet worden, seitens X sei diese (noch) nicht unterschrieben worden.

In Erwägung gezogen:

II. Formelles

1.
Gemäss Art. 8 Abs. 1 der Geschäftsordnung vom 17. Dezember 2003 des Rates der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (GO ETH-Rat; SR 414.110.2) tritt ein Mitglied des ETH-Rates in den Ausstand, wenn es in der Sache befangen sein könnte, namentlich wegen Bestehens eines Arbeitsverhältnisses, einer direkten Unterstellung oder in einer Aufsichtsangelegenheit. Die Bestimmung entspricht sinngemäss Art. 10 Abs. 1 Bst. d des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021). Über den Ausstand entscheidet der ETH-Rat gemäss Art. 8 Abs. 2 GO ETH-Rat.

a. Im vorliegenden Fall stellt sich die Ausstandsfrage bei Prof. Dr. Lino Guzzella als Präsident der ETH Zürich und bei Prof. Dr. Joël Mesot als Vertreter der Forschungsanstalten im ETH-Rat und als ordentlicher Professor der ETH Zürich.

b. Das ETH-Rats-Mitglied Prof. Dr. Lino Guzzella hat in Anwendung von Art. 8 Abs. 1 GO ETH-Rat wegen seiner Leitungsfunktion bei der ETH Zürich und aufgrund seiner unmittelbaren Betroffenheit, bzw. weil u.a. sein Verhalten Gegenstand des Verfahrens ist, im vorliegenden Verfahren in den Ausstand zu treten.

c. Hinsichtlich des ETH-Rats-Mitglieds Prof. Dr. Joël Mesot ist festzuhalten, dass er (auch) als ordentlicher Professor an der ETH Zürich tätig ist und zwar im selben Departement wie X. Er stand verschiedentlich in einem direkten Bezug zum Gegenstand des vorliegenden Aufsichtsverfahrens. Mit Blick auf die ständige Rechtsprechung der Bundesbehörden ist ferner zu beachten, dass der Ausstand einer Person bereits dann angezeigt ist, wenn bei objektiver Betrachtung Umstände vorliegen, die nur schon „die blosse Gefahr der Befangenheit einer Entscheidbehörde" (BGE 97 I 91 E 3 S. 95) oder lediglich den „*Anschein* der Befangenheit" (VPB 67.90 E. 3b) zu begründen vermögen. Einerseits besteht ein Anspruch darauf, dass die Behörde in einem Verfahren ordnungsgemäss zusammengesetzt ist, anderseits die Ausstands- und Ablehnungsgründe beachtet werden. Der Anspruch auf richtige Zusammensetzung der Behörde und auf Unbefangenheit der einzelnen Behördenmitglieder ergänzen sich (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3864/2014 vom 7. April 2014 E. 3.3). Für den Ausstand muss somit ein stichhaltiger Grund bestehen, umgekehrt soll nicht leichthin und jedenfalls nicht ohne konkrete Anhaltspunkte angenommen werden, dass eine in den Ausstand getretene Amtsperson sich aus sachfremden Gründen der Mitwirkung an einem Verfahren entziehen wollte (a.a.O., E. 3.4.2 f.). Dies umso mehr, als die Befangenheit eine innere Tatsache ist, die sich höchstens indirekt beweisen lässt. Schon allein die Tatsache, dass Prof. Dr. Joël Mesot als ordentlicher Professor an der ETH Zürich, und zwar im selben Departement wie X tätig ist, erscheint objektiv als geeignet, den Anschein einer gewissen Befangenheit oder Voreingenommenheit zu begründen. Ferner ist zu beachten, dass er selbst den Ausstand wegen Befangenheit beantragt. Folglich hat Prof. Dr. Joël Mesot in Anwendung

von Art. 8 Abs. 1 GO ETH-Rat im vorliegenden Verfahren ebenfalls in den Ausstand zu treten.

2.
Der ETH-Rat übt die Aufsicht über den ETH-Bereich aus (Art. 25 Abs. 1 Bst. f des Bundesgesetzes über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 4. Oktober 1991; [ETH-Gesetz; SR 414.110]). Im Rahmen dieser Aufsicht kann jedermann jederzeit Tatsachen, die im öffentlichen Interesse ein Einschreiten gegen eine Behörde von Amtes wegen erfordern, dem ETH-Rat als Aufsichtsbehörde mittels Aufsichtsbeschwerde anzeigen (Art. 71 Abs. 2 Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren; VwVG, SR 172.021). Dem Anzeiger kommen jedoch nicht die Rechte einer Partei wie etwa das Recht auf Begründung des Entscheids, auf Akteneinsicht oder auf vorgängige Anhörung zu (vgl. Art. 71 Abs. 2 VwVG). Die Aufsichtsbeschwerde ist damit ein blosser Rechtsbehelf und vermittelt keinen Erledigungsanspruch (Pierre Tschannen/Ulrich Zimmerli/Markus Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 3. Auflage, Bern 2009, § 28 N 45). Mithin ist der ETH-Rat aufgrund seiner Aufsichtsfunktion für die Behandlung der Meldung der Ombudspersonen zuständig.

a. Die beiden ETH und die vier Forschungsanstalten sind öffentlich-rechtliche Anstalten des Bundes mit eigener Rechtspersönlichkeit und im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben autonom. Sie regeln und verwalten ihre Angelegenheiten selbständig (Art. 5 Abs. 1 und 2 sowie Art. 21 Abs. 1 ETH-Gesetz). Der Entscheid des Gesetzgebers, der Autonomie der Institutionen des ETH-Bereichs einen hohen Stellenwert einzuräumen, wirkt sich unmittelbar auf die Art und den Umfang der Aufsichtsfunktion des ETH-Rats aus; die Gewährung dieser Autonomie an die Institutionen hat zur Folge, dass die (generelle) Aufsicht des ETH-Rats auf eine Verbandsaufsicht (Organisationsaufsicht) beschränkt ist. Es ist dem ETH-Rat damit verwehrt, in Einzelfällen Weisungen zu erteilen, die den Autonomiebereich der Institutionen beschlagen. Hingegen hat er über Aufsichtsbeschwerden gegen die Institutionen zu befinden (vgl. Botschaft zu einer Teilrevision des Bundesgesetzes über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen [ETH-Gesetz] vom 27. Februar 2002, BBl 2002 3465, S. 3487 f.; Nadine Mayhall, Aufsicht und Staatshaftung, Diss. Freiburg i. Üe. 2008, S. 34 f.).

b. Der ETH-Rat lässt sich deshalb bei der Wahrnehmung seiner Aufsichtsaufgabe vom Grundsatz leiten, dass der Aufsichtsbeschwerde gegenüber ordentlichen und ausserordentlichen Rechtsmitteln subsidiärer Charakter zukommt (vgl. Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Aufl., Zürich usw. 2016, Rz. 1210). Im Einklang mit der ständigen Praxis des Bundesrates tritt der ETH-Rat daher auf eine Aufsichtsbeschwerde nur dann ein, wenn eine wiederholte oder wiederholbare Verletzung von klarem materiellem Recht oder von Verfahrensrecht behauptet wird, die mit keinem ordentlichen oder ausserordentlichen Rechtsmittel gerügt werden kann (VPB 62.24 E. 4; VPB 56.37 E. 1; vgl. auch BGE 110 Ib 38 E 1 S. 40).

c. Das Gesetz sieht zwar die Aufsichtsbeschwerde ausdrücklich vor (Art. 71 des Verwaltungsverfahrensgesetzes [VwVG; SR 172.021]), aber kein dazugehöriges Verfahren.

Soweit auf eine Anzeige eingetreten wird, hat die Aufsichtsbehörde unter Wahrung der Verhältnismässigkeit dem gerügten Verhalten nachzugehen. Im Rahmen der Verbandsaufsicht verfügt der ETH-Rat in jedem Fall über Auskunfts- und Einsichtsrechte und kann der beaufsichtigten Institution Empfehlungen abgeben. Überdies können sich selbst bei einer Verbandsaufsicht ausnahmsweise Massnahmen direkt gegen Mitglieder der beaufsichtigten Institution richten, wenn diese in rechtswidriger Weise untätig bleiben (vgl. Stefan Schultheiss/René Wiederkehr, Aufsicht und Legalitätsprinzip, ZBL 4/2009, S. 199 ff., S. 203).

3.
Im vorliegenden Fall ist zu beachten, dass der ETH-Rat nicht bloss Aufsichtsbehörde ist: Als Ernennungsorgan und Arbeitgeber ernennt er die Professorinnen und Professoren auf Antrag des Präsidenten der ETH (Art. 14 Abs. 2 und 3 ETH-Gesetz, Art. 7 f. Professorenverordnung ETH) und ist für die Auflösung der Arbeitsverhältnisse zuständig (Art. 13 Professorenverordnung ETH). Sodann überprüft der ETH-Rat gestützt auf die Berichterstattung der ETH die Durchführung von Leistungsbeurteilungen der ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren und die Umsetzung der daraus resultierenden Massnahmen im Rahmen des Controllings (Art. 4*a* Abs. 5 Professorenverordnung ETH). In allen übrigen, das Arbeitsverhältnis von Professorinnen und Professoren betreffenden Fragen, entscheidet die Präsidentin oder der Präsident der ETH (Art. 2 Professorenverordnung ETH). Wenn sich die Frage einer Leistungsbeurteilung bzw. einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einer Professorin oder einem Professor stellt, muss dem ETH-Rat somit zusätzlich zu seiner Verbandsaufsichtsfunktion auch die Zuständigkeit zukommen, eine ETH beauftragen zu können, Abklärungen im Hinblick auf allfällige Dienstpflichtverletzungen und/oder einen allfälligen Kündigungsantrag bezüglich einer Professorin oder eines Professors zu treffen und dazu Bericht zu erstatten.

4. Gestützt auf die obigen Ausführungen hat der ETH-Rat in Erfüllung seiner Aufsichtsfunktion vorliegend grundsätzlich folgende Möglichkeiten:

a) Ergreifung von Massnahmen gegen Angehörige der beaufsichtigten Institution: Ausnahmsweise können sich Massnahmen im Rahmen der Verbandsaufsicht direkt gegen Mitglieder der beaufsichtigten Institution richten, wenn diese in rechtswidriger Weise untätig bleiben.

b) Erteilung von Aufträgen an die ETH Zürich im Zusammenhang mit allfälligen Dienstpflichtverletzungen und/oder einer möglichen Kündigung bzw. Auflösung eines Arbeitsverhältnisses einer Professorin oder eines Professors, sofern eine Kündigung nicht von vornherein ausser Betracht fällt. Die entsprechenden Untersuchungen haben in der Form eines Disziplinarverfahrens (Art. 25 des Bundespersonalgesetzes [BPG; SR 172.220.1] und Art. 58a der Personalverordnung ETH-Bereich [PVO-ETH; SR 172.220.113] i.V.m. Art. 36

Professorenverordnung ETH) oder einer Administrativuntersuchung (Art. 25 BPG, Art. 36 Professorenverordnung ETH i.V.m. Art. 58 PVO-ETH und Art. 27a ff. der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung [RVOV; SR 172.010.1]) zu erfolgen.

c) Empfehlungen an die ETH Zürich: Die Aufsichtsbehörde hat in jedem Fall – auch ohne explizite gesetzliche Grundlage – Auskunfts- und Einsichtsrechte sowie die Möglichkeit, Empfehlungen abzugeben (Oliver Zibung, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxiskommentar VwVG, 2. Aufl., 2016, N. 26 zu Art. 71).

III. Vorbringen gegen den Präsidenten der ETH Zürich

1.
Die Ombudspersonen halten dem Präsidenten der ETH Zürich in ihrem Schreiben vom 10. Juli 2017 *„rechtlich und ethisch unkorrektes Verhalten"* bei der Behandlung der Angelegenheit der an der ETH Zürich angestellten Person X vor. Nach Meinung der Ombudspersonen sei der Präsident der ETH Zürich im Wesentlichen untätig geblieben und habe die Angelegenheit „unter den Tisch kehren" und „Ruhe im Stall bewahren" wollen; die von ihm angeordneten Massnahmen seien falsch gewesen bzw. hätten das Problem nicht gelöst und schützten die Opfer nicht, zumal X nach dem Sabbatical zurückkehren und neue Doktorierende betreuen werde. Schliesslich habe der Präsident der ETH Zürich die Ombudspersonen nicht hinreichend informiert und mit seinem Verhalten insbesondere die Bestimmungen von Art. 15 Abs. 2 und 5 der Organisationsverordnung der ETH Zürich (OV-ETH Zürich; RSETHZ 201.021) verletzt.

2.
Der Präsident der ETH Zürich legt in seiner Stellungnahme (insb. act. 4/1 „Chronologie" und act. 4/2, „Übersicht Ebenen des Personalgeschäftes") ausführlich dar, was nach erstmaligem Bekanntwerden dieser Angelegenheit Anfang 2017 durch ihn und die jeweils zuständigen Stellen an der ETH Zürich unternommen wurde bzw. welche Massnahmen ergriffen und geprüft und teilweise (aus rechtlichen Gründen) wieder verworfen wurden, um namentlich die schwächsten Hochschulangehörigen umgehend zu schützen. Die Angelegenheit habe sich in erster Linie als personalrechtliches Thema dargestellt, weshalb zunächst der Vizepräsident Personal und Ressourcen (VPPR) damit betraut wurde. In zwei Gesprächsrunden am 1. und 24. März 2017 habe der VPPR mit X eine Einigung über die nachfolgenden Massnahmen erzielen können:

- Personal coaching focusing on the interactions with PhD, PostDoc, other faculty as well as administrative and technical staff (external female coach, full confidentiality against ETH Zurich);

- Additional co-supervisor for new PhD students, preferably faculty of D-ZZZZ, chosen by X in agreement with PhD student, ETH-Pro-Rector for Doctoral Studies and the Study Director of D-ZZZZ.
- Commitment of X to respect the relevant regulations and to deliver the required documents in time (e.g. research plans).

Bei der gegebenen Situation sei ein solches Vorgehen als sinnvoller und zielführender erachtet worden als rückwärtsgewandte Ermahnungen und einseitige, anfechtbare Anordnungen. Zum Schutz der Doktorierenden sei diesen zudem ermöglicht worden, sofort den Leiter ihrer Doktorarbeit zu wechseln, wovon mit einer Ausnahme alle Gebrauch gemacht hätten und was auch rasch umgesetzt worden sei. Darüber hinaus sei das organisatorische Umfeld analysiert worden, und es werde aufgearbeitet, wie inskünftig die Mechanismen zur Meldung vom Missständen und deren Weiterleitung verbessert werden könnten.

In seinen Gesprächen mit X sei, so der Präsident der ETH Zürich, auch der Bezug eines Sabbaticals, also eines Forschungsurlaubs, besprochen worden. Ein solcher Anspruch habe bestanden, sei schliesslich von X mit Schreiben vom 23. Juni 2017 beantragt und in der Folge bewilligt worden. Auf diese Weise könne die geplante Reorganisation des betreffenden Departements in einem beruhigten Umfeld erfolgen, zudem könne X ihre Haltung und Einstellung gegenüber den Doktorierenden und Postdocs überdenken. Nicht zuletzt werde so eine Stabilisierung und Verbesserung der Situation ermöglicht. Das gewährte Sabbatical sei keineswegs eine Belohnung gewesen.

Die Voraussetzungen für eine Kündigung bzw. für die Einleitung eines Kündigungsverfahrens seien demgegenüber (zu diesem Zeitpunkt noch) nicht gegeben. Der Schulleitung seien bis anfangs 2017 keine Anhaltspunkte für Pflichtverletzungen oder mangelhaftes Verhalten von X bekannt gewesen und es sei auch im Personaldossier nichts Negatives über X dokumentiert. An die Einleitung eines Kündigungsverfahrens würden zu Recht hohe Anforderungen gestellt, da es die Reputation der betroffenen Person erheblich schädige. Es müssten entweder sehr schwerwiegende oder erstellte und im Personaldossier dokumentierte Vorfälle wiederholt vorliegen. Die Testimonials seien von einer Doktorandin initiiert und gesammelt worden, die im Streit mit X läge, die Aussagen deckten einen längeren Zeitraum ab und seien im Nachhinein nicht eindeutig überprüfbar und damit nicht direkt für personalrechtliche Massnahmen verwertbar. Daran ändere auch die Ermahnung vom 11. Juli 2017 als umgehende Reaktion auf das Bekanntwerden einer E-Mail an verschiedene Personen, in der sich X abfällig über eine ehemalige Doktorandin äusserte (act. 4/12), nichts.

3.

Beim Erlass der ersten Weisungen des ETH-Rates betreffend Umgang mit Meldungen von Angehörigen des ETH-Bereichs zu rechtlich und ethisch unkorrektem Verhalten im Jahr 2006 wurde ausgeführt, der ETH-Bereich sei uneingeschränkt dem integren Handeln im öffentlichen Interesse und dem Gedeihen der Lehre und wissenschaftlichen Forschung verpflichtet. Dies setze ein rechtlich und ethisch korrektes und verantwortungsbewusstes

Verhalten und Handeln aller Mitarbeitenden des ETH-Bereichs auf allen Stufen voraus. Entsprechende Meldungen sollten intern aufgenommen und selbständig angegangen und gelöst werden. Ob ein Verhalten rechtlich oder ethisch unkorrekt sei, ergebe sich aufgrund der jeweils geltenden Bestimmungen, seien dies strafrechtliche Normen, Vorgaben des Personalrechts, interne Richtlinien und Weisungen usw. Art. 2 Abs. 2 der Weisungen der ETH Zürich betreffend Meldungen von Angehörigen der ETH Zürich zu rechtlich und ethisch unkorrektem Verhalten vom 31. Januar 2007 (RSETHZ 130.1) zählen als solches Verhalten insbesondere jegliche Sachverhalte von strafbarem Verhalten (Bst. a), nicht offen legen von Interessenbindungen (Bst. b), Nichteinhalten von gesetzlichen Pflichten (Bst. c), missbräuchliches Verwenden von Finanzen (Bst. d), missbräuchliches Verwenden von Einrichtungen, Anlagen und Personal der ETH Zürich (Bst. e) sowie Nichteinhalten und Umgehen von internen Vorschriften (z.B. Finanzreglement, Reglement über berufliche Ausgaben) und Kontrollmechanismen, wenn dies absichtlich erfolgt (Bst. g). Rechtlich und ethisch unkorrektes Verhalten ist demnach einerseits widerrechtliches Verhalten, anderseits auch ein Verhalten, das zwar nicht illegal, aber dennoch nach vorherrschender Auffassung, selbst unter Berücksichtigung der Forschungs- und Wissenschaftsfreiheit, als stossend, in hohem Mass unanständig oder verantwortungslos empfunden wird.

4.
Nachfolgend sind daher die gegen den Präsidenten der ETH Zürich erhobenen Vorwürfe zu untersuchen.

a. Zum Vorwurf der Untätigkeit stellt der ETH-Rat fest, dass der Präsident der ETH Zürich bzw. die ETH Zürich rasch nach dem Bekanntwerden der Vorwürfe gegen X Massnahmen ergriffen bzw. eingeleitet haben, darunter wirksame Sofortmassnahmen zum Schutz der Doktorierenden (act. 4, S. 8). Bereits daraus ergibt sich, dass der Vorwurf der Untätigkeit nach dem Gesagten nicht zutrifft. Darüber hinaus wurden auch das organisatorische Umfeld analysiert und Massnahmen getroffen, um erkannte Schwächen bei der Meldung und Weiterleitung von Missständen zu beheben.

b. Im März 2017 wurden die in Ziff. III.2 erwähnten Massnahmen mit X vereinbart. Wie der Präsident der ETH Zürich darlegt, wurde ein pragmatisches, auf Kooperation beruhendes Vorgehen mit X gewählt, um rasch konkrete konstruktive Resultate zu erzielen. Der ETH-Rat kann die Überlegung nachvollziehen, wonach Massnahmen, die im Einverständnis mit X vereinbart wurden, zeitnah bzw. ohne grössere Verzögerungen umgesetzt werden können und daher zielführend erscheinen. Angesichts der im Raum stehenden Vorwürfe, die jedoch von X im Wesentlichen bestritten wurden, war nicht zuletzt zum Schutz der wissenschaftlichen Nachwuchskräfte rasches bzw. rasch wirksames Handeln angezeigt. Die im März 2017 vereinbarten Massnahmen bzw. das gewählte Vorgehen erscheinen – insbesondere unter Berücksichtigung der im Raum stehenden Vorwürfe, der damaligen Aktenlage und der Dringlichkeit – als nachvollziehbar und zielgerichtet. Vor diesem Hintergrund sind keine Anhaltspunkte für ein rechtlich oder ethisch unkorrektes Verhalten des Präsidenten der ETH Zürich ersichtlich.

c. Zum gewährten Sabbatical ist festzuhalten, dass Professorinnen und Professoren innerhalb von sieben Anstellungsjahren Anspruch auf einen halbjährigen, voll bezahlten oder einen einjährigen, teilweise bezahlten Forschungsurlaub haben (Art. 23 Abs. 1 Professorenverordnung ETH). Dieser wird auf Gesuch erteilt (Abs. 2), wobei die bisherigen Leistungen sowie das Bestehen einer qualifizierten Stellvertretung massgebend sind (Abs. 3). Die Weisungen der ETH Zürich betreffend Urlaube von Professorinnen und Professoren der ETH Zürich vom 12. Oktober 2009 präzisieren diesen Anspruch u.a. dahingehend, dass ein Sabbatical in der Regel nach Ablauf von sechs Anstellungsjahren ab Amtsantritt oder seit dem letzten Forschungsurlaub angetreten werden kann. Vorliegend hat X seit Beginn der Anstellung im Jahr 2002, also in 15 Jahren, erst ein einziges Sabbatical im Jahr 2013 bezogen; nun hat der ETH-Präsident der Person X einen zweiten gewährt. Wesentlich erscheint für die Beurteilung des Verhaltens des Präsidenten der ETH Zürich unter dem Gesichtspunkt der rechtlichen und ethischen Korrektheit, dass bis anfangs 2017 keinerlei Vorkommnisse dokumentiert oder anderweitig der heutigen Schulleitung bekannt waren, namentlich auch keine Beanstandungen über die Leistungen oder das Verhalten von X. Im Übrigen war auch den Evaluationen nichts Gegenteiliges zu entnehmen. Insgesamt steht die Gewährung des Sabbaticals nicht im Widerspruch zur Rechtslage, zumal die Bestimmungen mit der Formulierung „in der Regel" ohnehin einen gewissen Spielraum lassen. Ebenso wenig sind unethische Motive oder ein anderweitig stossendes Verhalten auszumachen.

d. Die personalrechtliche Situation wird im Zusammenhang mit der Prüfung der Vorwürfe gegen X eingehender zu prüfen sein. In Bezug auf den Vorwurf des rechtlich oder ethischen unkorrekten Verhaltens des Präsidenten der ETH Zürich, namentlich, dass gegen X kein Kündigungsverfahren eingeleitet worden sei und X nach dem Sabbatical zurückkehren könne, ist an dieser Stelle festzuhalten, dass dies nicht widerrechtlich erscheint: Die Auffassung, wonach die Voraussetzungen für ein Kündigungsverfahren streng und vorliegend (noch) nicht gegeben seien, kann sich auf die Regelung in der Professorenverordnung ETH sowie die personalrechtliche Rechtsprechung abstützen und erscheint weder als haltlos noch rechts- oder tatsachenwidrig. Besteht jedoch derzeit keine Kündigungsmöglichkeit, bleibt X die Weiterführung der Professur nach der Rückkehr aus dem Sabbatical unbenommen. Eine Kündigung setzt im Übrigen zunächst die Einsetzung einer Kommission gemäss Art. 13 Professorenverordnung voraus, was sich nur bei hinreichenden Verdachtsmomenten rechtfertigt. Zu beachten ist schliesslich, dass der bisherige Zustand keineswegs bloss weitergeführt wird: X wurde einerseits am 11. Juli 2017 wegen der E-Mail, in der eine Doktorandin herabgesetzt wurde, ermahnt, verbunden mit einer Kündigungsandrohung für den Wiederholungsfall, anderseits ist für X ein „personal coaching" und der Einsatz von „co-supervisors" für die Doktorierenden von X angeordnet. X wird zudem nicht mehr einem Institut angehören, sondern eine Einzelprofessur im Departement bekleiden. Selbst wenn andere als die ergriffenen Massnahmen möglich oder allenfalls gar naheliegender erscheinen mögen, wird das Verhalten des Präsidenten der ETH Zürich dadurch nicht rechtlich oder ethisch unkorrekt im dargelegten Sinn.

e. Zu den Vorwürfen des „unter den Tisch Wischens" und der ungenügenden Information gilt es festzuhalten, dass über personalrechtliche Massnahmen grundsätzlich nicht breit informiert wird. Gemäss Art. 15 OV-ETH Zürich können die Ombudspersonen – vorbehältlich

einschränkender Vorschriften des übergeordneten Rechts – von jedem Organ der ETH Zürich Auskunft verlangen, und sind dabei derselben Geheimhaltung unterstellt wie das betreffende Organ. Sie können keine Anordnungen treffen, jedoch schriftliche Empfehlungen erlassen und sind nicht weisungsgebunden. Ferner äussert sich Art. 5 der Weisungen der ETH Zürich betreffend Meldungen von Angehörigen der ETH Zürich zu rechtlich und ethisch unkorrektem Verhalten zum Verhältnis zwischen Ombudspersonen und Schulleitung: Bei begründetem Verdacht und bei Vorliegen eines gravierenden Falls beantragen sie über den Präsidenten bei der Schulleitung die Anhebung einer Administrativ- oder Disziplinaruntersuchung bzw. beim Präsidenten die Strafanzeige, unter Übergabe des Dossiers. Sie können gegenüber der Schulleitung auch andere Massnahmen empfehlen (Abs. 1). Die Schulleitung entscheidet aufgrund der Unterlagen der Ombudspersonen über das weitere Vorgehen und die zu treffenden Massnahmen (Abs. 2). Die Ombudspersonen informieren die Person, welche die Meldung erstattet hat, in jedem Fall schriftlich über den Ausgang ihrer Vorprüfung und das weitere Vorgehen (Abs. 3). Lehnt die Schulleitung den Antrag der Ombudspersonen auf Anhebung einer formellen Untersuchung ab, so hält sie im Beschluss die Gründe für die Ablehnung fest (Abs. 4). Art. 6 dieser Weisungen sieht schliesslich für die meldende Person ein Weiterzugsrecht an die Ombudsstelle des ETH-Rats vor, wenn sie mit der Behandlung ihrer Meldung durch die Organe der ETH Zürich nicht einverstanden ist.

Die Ombudspersonen haben der Schulleitung keine formelle Untersuchung, sondern „andere Massnahmen" im Sinn der erwähnten Bestimmungen empfohlen, nämlich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit X. Auch wenn für die Ablehnung einer solchen Massnahme kein ausdrücklicher Beschluss vorgesehen ist, ist aus dem Gesamtzusammenhang zu schliessen, dass die Ombudspersonen zu informieren sind, damit diese wiederum die anzeigende Person informieren können. In welchem Umfang dies zu erfolgen hat, ist demgegenüber nicht vorgegeben. Der Präsident der ETH Zürich räumt ein, dass die Kommunikation mit den Ombudspersonen nicht optimal war und daher fälschlicherweise der Eindruck der Untätigkeit entstehen konnte. Hingegen bestehen keine Anzeichen, dass etwas „unter den Tisch gewischt" werden sollte oder dass der Präsident durch die eher spärliche Information gegen die Organisationsverordnung der ETH Zürich oder die erwähnten Weisungen verstossen hat.

5.

Zu den gegen den Präsidenten der ETH Zürich erhobenen Vorwürfen stellt der ETH-Rat zusammenfassend fest, dass der Präsident der ETH Zürich zeitnah tätig geworden ist und keine Anhaltspunkte für ein ethisch unkorrektes Verhalten ersichtlich sind. Der ETH-Rat anerkennt, dass der Präsident der ETH-Zürich bzw. die ETH Zürich umgehend Massnahmen zum besseren Schutz des wissenschaftlichen Nachwuchses ergriffen haben und überdies beabsichtigen, weitere organisatorische Massnahmen zu treffen, etwa um die Weiterleitung von Meldungen zu Missständen zu verbessern.

IV. Vorbringen gegen X

1.
Gestützt auf die von zahlreichen Personen gegen X erhoben Vorwürfe, erachten die Ombudspersonen X als untragbar für die ETH Zürich und die bisher eingeleiteten Massnahmen als falsch und ungenügend. Vielmehr sei ein Kündigungsverfahren einzuleiten.

Die ETH Zürich ist demgegenüber gemäss Eingaben ihres Präsidenten der Ansicht, dass die Vorwürfe nicht genügend erhärtet sind, um eine Kündigung zu rechtfertigen. Da die Verfasser der Testimonials Vertraulichkeit beantragten, könne X nicht direkt damit konfrontiert werden.

2.
a. Gemäss Art. 17 Abs. 2 ETH-Gesetz richten sich die Arbeitsverhältnisse – abgesehen von hier nicht relevanten Ausnahmen – nach dem Bundespersonalgesetz (BPG; SR 172.221.1), mithin auch diejenigen der ETH-Professorinnen und Professoren. Aus sachlich hinreichenden Gründen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen (Art. 10 Abs. 3 BPG), wobei in der beispielhaften Aufzählung als Gründe u.a. die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Bst. a) sowie Mängel in der Leistung oder im Verhalten (Bst. b) genannt werden. Eine Pflichtverletzung stellt beispielsweise das Nichtbefolgen berechtigter Weisungen des Arbeitgebers dar, während mangelhaftes Verhalten in ungebührlichem oder aufmüpfigem Benehmen, mangelnder Verantwortungsbereitschaft, fehlender Teamfähigkeit, fehlendem Wille zur Zusammenarbeit, fehlender Dynamik oder Integration bestehen kann (Urteile des BVGer A-3834/2011 vom 28.12.2011 E. 7.5.und A-6898/2015 vom 10.03.2016 E. 3.2.1). Im ETH-Bereich kommt als Kündigungsgrund u.a. ein Verstoss gegen die Regeln der wissenschaftlichen Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis (Art. 20*a* Abs. 3 ETH-Gesetz, präzisiert in den Richtlinien für Integrität in der Forschung und gute wissenschaftliche Praxis an der ETH Zürich vom 14. November 2007 [RSETHZ 414]) in Frage.

b. Art. 13 Professorenverordnung ETH präzisiert zur Kündigung, dass Arbeitsverhältnisse mit Professorinnen und Professoren vom ETH-Rat auf Antrag der Präsidentin oder des Präsidenten der ETH gekündigt werden können und die Kündigungsfrist 6 Monate beträgt (Abs. 1). Vor dem Kündigungsantrag setzt die Präsidentin oder der Präsident der ETH eine Kommission ein, die über die Angemessenheit der Kündigung befindet und eine Empfehlung abgibt. Die Kommission besteht aus mindestens sechs Mitgliedern; davon dürfen drei der entsprechenden ETH nicht angehören. Drei der sechs Mitglieder werden von der Konferenz der Mitglieder des Lehrkörpers vorgeschlagen (Abs. 2).

c. Eine Kündigung stellt eine Verfügung dar und ist zu begründen (Art. 13 und 34 BPG; Art. 35 VwVG). Der sachliche Grund im Sinn von Art. 10 Abs. 3 BPG muss daher erstellt und vom Arbeitgeber bewiesen werden können, also welche Pflicht verletzt worden ist, beispielsweise inwiefern die Regeln der wissenschaftlichen Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis verletzt worden sind oder welches konkrete Verhalten zu einer

Störung des Betriebsablaufs geführt oder das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber erschüttert hat (vgl. Urteil des BVGer A-6898/2015 vom 10.03.2016 E. 3.2.2). Überdies ist der betroffenen Person zuvor das rechtliche Gehör zu gewähren (Art. 29 und 30 VwVG).

d. Als strengste personalrechtliche Massnahme hat der Kündigung eine Verwarnung mit Kündigungsandrohung voranzugehen. Eine betroffene Person soll erkennen, welche Verhaltensweisen der Arbeitgeber nicht mehr zu tolerieren bereit ist und wie sie sich inskünftig zu verhalten hat, um eine Kündigung abzuwenden (sog. Warnfunktion; Urteil des Bundesgerichts 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7). In jedem Fall hat eine Kündigung verhältnismässig zu sein, d.h. sie muss geeignet und erforderlich sein und die angestrebte Wirkung darf nicht in einem Missverhältnis zu anderen zu beachtenden Interessen stehen (BGE 133 II 97 E. 2.2). Die Kündigung ist beispielsweise ausgeschlossen, wenn dem Arbeitgeber mildere, aber ebenso geeignete Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4586/2014 vom 24.03.2015 E. 3.5). Bei Konflikten sind zunächst Massnahmen zur Entspannung zu treffen.

3.
Aus den Akten ergeben sich Anhaltspunkte, dass ein wissenschaftliches Fehlverhalten im Sinn von Art. 18 und 20*a* ETH-Gesetz vorliegen könnte, indem Bilder für Publikationen oder forschungsbezogene Gesuche manipuliert sein könnten. Es wurde sinngemäss vorgebracht, bei einem Bild seien softwarebasierte Filter eingesetzt worden, mit denen die Glattheit ("smoothness"), der Kontrast und umgekehrt die Klumpenhaftigkeit noch ausgeprägter erschienen, während beim Vergleichsbild keine solchen Veränderungen vorgenommen worden seien (act. 1/2, S. 11/12).

Gerügt werden zudem falsche Angaben zur Autorenschaft und damit ein Verstoss gegen Art. 18 ETH-Gesetz und Art. 14 der Richtlinien für Integrität in der Forschung und gute wissenschaftliche Praxis an der ETH Zürich. Es seien Personen als (Mit-) Autoren aufgeführt worden, die keinen nennenswerten wissenschaftlichen Beitrag zu einer Publikation geleistet hätten sowie umgekehrt Personen trotz erheblicher wissenschaftlicher Mitarbeit nicht oder erst an letzter Stelle genannt worden (vgl. act. 1/2 S. 4 oben, S. 9 unten, S. 18 unten, S. 24 unten und S. 30 oben).

b. Gemäss Art. 20*a* Abs. 3 ETH-Gesetz legen die ETH das Verfahren bei derartigen Verdachtsfällen fest. Die ETH Zürich hat dies mit der Verfahrensordnung bei Verdacht auf Fehlverhalten in der Forschung an der ETH Zürich vom 30. März 2004 (nachfolgend „Verfahrensordnung"; RSETHZ 415) getan und die Vertrauensperson mit der Leitung dieser Verfahren betraut (Art. 15*a* OV ETH Zürich). Die Verfahrensordnung sieht im Wesentlichen vor, dass die Vertrauensperson eine Vorprüfung der ihr vorliegenden Verdachtsfälle vornimmt und bei begründetem Verdacht der Schulleitung die Einsetzung einer Untersuchungskommission beantragt (Art. 4 Abs. 3 Verfahrensordnung), bei unbegründetem

Verdacht entscheidet sie in eigenen Ermessen über allfällig notwendige Vorkehren (Abs. 4). Die Schulleitung entscheidet über die Einsetzung einer Untersuchungskommission (Art. 5 Abs. 3 Verfahrensordnung). Die Untersuchung wird ausschliesslich von der Untersuchungskommission durchgeführt und sie trifft die erforderlichen Abklärungen (Art. 6 Abs. 1 und 3 Verfahrensordnung). Darüber hinaus ist in Art. 6 Verfahrensordnung die Zusammensetzung und das Abklärungsverfahren geregelt. Ergibt die Untersuchung, dass die Beschuldigung ganz oder teilweise begründet ist, überweist die Kommission das Dossier an die Schulleitung zur Entscheidung über das weitere Vorgehen und die zu treffenden Massnahmen (Art. 7 Verfahrensordnung). Die Schulleitung hört die beschuldigte Person an und fällt den Sachentschied im Übrigen aufgrund der Akten und ohne eigene Abklärungen mittels beschwerdefähiger Verfügung (Art. 9 Verfahrensordnung).

c. Der ETH-Rat stellt fest, dass die eingangs erwähnten, seitens X bestrittenen Vorwürfe, bisher nicht weiter abgeklärt worden sind. Wie die ETH Zürich bestätigte, war die Vertrauensperson der ETH Zürich bisher einzig als Vermittler in einem konkreten Konflikt zwischen X und einer Doktorandin über den Umgang mit Forschungsdaten tätig und hatte in diesem Rahmen keine hinreichenden Verdachtsmomente auf ein wissenschaftliches Fehlverhalten festgestellt. Weder die Vertrauensperson noch eine andere Stelle hat jedoch bisher eine Untersuchung im Sinn der Verfahrensordnung bei Verdacht auf Fehlverhalten in der Forschung geführt. Das wissenschaftliche Verhalten von X, insbesondere die Handhabung der Autorenschaft, wurde somit nicht untersucht. Unter Würdigung der Akten kommt der ETH-Rat zum Schluss, dass durchaus Indizien für ein mögliches wissenschaftliches Fehlverhalten vorliegen, insbesondere in der Form unzutreffender Autorenschaft (Art. 14 Richtlinien für Integrität in der Forschung und gute wissenschaftliche Praxis an der ETH Zürich; RSETHZ 414). Die wissenschaftliche Integrität ist nicht nur als gesetzliche Pflicht verankert (Art. 18 und 2. Kapitel, 3. Abschnitt ETH-Gesetz), sie ist auch ein zentrales Gut und Grundprinzip für den ETH-Bereich. Der ETH-Rat ist daher der Auffassung, dass die erhobenen Vorwürfe derart wichtige Interessen der ETH Zürich berühren, dass Abklärungen nach der einschlägigen Verfahrensordnung erforderlich sind und eine Kommission gemäss Art. 6 Verfahrensordnung an der ETH Zürich einzusetzen ist.

4.

a. X wird zudem schwerwiegendes Führungsfehlverhalten vorgeworfen. X habe die Stellung als vorgesetzte Person missbraucht. Es wird insbesondere gerügt, X übe massiv psychischen Druck aus, etwa wenn es um die Verlängerung von Arbeitsverträgen gehe. So müssten beispielsweise zuvor Fehler oder Schwächen schriftlich anerkannt werden und über die Vertragsverlängerung werde sehr spät entschieden oder ein Vertrag nur für ein halbes statt ein ganzes Jahr verlängert (act. 1/2, S. 5, 8, 23, 30). Doktorierende würden, teilweise in Gegenwart Dritter, mit angeblich fehlendem Basiswissen blossgestellt und herabgewürdigt (act. 1/2, S. 22). Besonders Doktorandinnen würden herabgesetzt oder aggressiv behandelt, u.a. auch mit Aussagen, wonach sie schwächer bzw. weniger gesund wären als Männer und daher beweisen müssten, besser zu sein, oder dass sie die Zeit fürs Schminken besser für die Erstellung neuer „Plots" verwenden sollten (act. 1/2, S. 9, 20/21, 29, 31). Der Besuch von

gewissen Vorlesungen anderer Professoren werde untersagt (act. 1/2, S. 4, 16). Oft würden Sitzungen am späten Nachmittag oder Abends, etwa um 19 Uhr angesetzt, die sich dann bis in den späten Abend, teilweise bis nach 22 Uhr hinzögen (act. 1/2, S. 4, 8, 20). Auch am Freitagnachmittag gäbe es lang dauernde Sitzungen, wodurch die Rückkehr der Doktorierenden zu ihren Familien erschwert werde (act. 1/2, S. 4, 9, 14). Zudem werde die Erreichbarkeit auch am Wochenende erwartet. Vorgebracht wird ferner, X unterstütze die Doktorierenden kaum. Deren Arbeiten würden öfters als enttäuschend, ungenügend, nicht substanziell oder dergleichen bezeichnet, ohne dass X Hinweise oder Vorschläge gebe, inwiefern die Arbeit mangelhaft und wie sie zu verbessern sei (act. 1/2, S. 3, 5, 14, 18, 31).

X hat diese Vorwürfe sowohl gegenüber den Ombudspersonen (act. 1/4) als auch anlässlich der Gespräche mit dem VPPR bestritten (act. 4/6 und 7).

b. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist gemäss Art. 2 ETH-Gesetz ein wesentlicher Zweck der ETH und als erste Leitlinie für Lehre und Forschung wird die Achtung vor der Würde des Menschen genannt. Art. 4 und 5 Professorenverordnung ETH präzisieren diese Grundsätze für die Professorinnen und Professoren dahingehend, dass sie einen fachlich qualifizierten, gegenüber Gesellschaft und Umwelt verantwortungsbewussten wissenschaftlichen Nachwuchs fördern, aber auch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für deren Weiterbildung sorgen. Zudem betreuen sie die Doktorandinnen und Doktoranden. Auch in den Reglementen, Weisungen und dem ETH Compliance Guide (RSETHZ 133) sind die Erwartungen der ETH Zürich an die Professorinnen und Professoren bezüglich des korrekten Verhaltens gegenüber ihren Mitarbeitenden festgehalten bzw. konkretisiert. Im Compliance Guide wird namentlich ausgeführt, dass ein respektvoller Umgang miteinander zentral ist und keine sexuellen Belästigungen, kein diskriminierendes, bedrohendes oder anderes unkorrektes Verhalten geduldet wird.

c. Sollten die erhobenen, aber von X bestrittenen Vorwürfe ganz oder teilweise zutreffen, würde das entsprechende Verhalten offensichtlich den erwähnten Pflichten und berechtigten Erwartungen der ETH Zürich an einen Professor oder eine Professorin widersprechen. Derartige Verhaltensweisen werden auch als Mobbing bezeichnet, zudem finden sich Elemente für eine geschlechterbezogene Diskriminierung. Betroffen sind somit gewichtige Interessen der ETH Zürich und der Öffentlichkeit, nämlich der Schutz des wissenschaftlichen Nachwuchses bzw. der in einem Abhängigkeitsverhältnis stehenden Mitarbeitenden, umgekehrt aber auch das Interesse, Mitarbeitende der ETH, namentlich den Lehrkörper vor haltlosen Anschuldigungen zu schützen, sowie in jedem Fall der Ruf der ETH Zürich. Soweit aus den Akten und Stellungnahmen ersichtlich, wurden bislang keine weiteren Sachverhaltsabklärungen zu diesen Vorwürfen getätigt. Angesichts der Schwere der von mehreren Personen erhobenen Vorwürfe erachtet es der ETH-Rat als unabdingbar, dass auch die Vorwürfe untersucht und nach Möglichkeit geklärt werden und nicht im Raum stehen gelassen werden dürfen. Auch wenn die Verfasser der Testimonials eine vertrauliche Behandlung verlangten und die Vorwürfe teilweise mehrere Jahre zurückliegen, kann nicht von vornherein ausgeschlossen werden, dass zumindest zu einzelnen Vorwürfen zusätzliche Erkenntnisse gewonnen werden können, so dass sie sich verifizieren oder widerlegen lassen. Eine Abklärung ist umso mehr geboten, als nicht nur äusserst bedeutende Interessen des

wissenschaftlichen Nachwuchses, von X und der ETH Zürich betroffen sind, sondern auch mehre Interessengruppen mit unterschiedlichen Motivationen und Absichten in die Sache involviert sind. Die ungeklärten Vorwürfe können weiterhin Grundlage für Kontroversen bilden, weshalb ein anhaltendes Konfliktpotenzial gegeben ist.

V. Vom ETH-Rat anzuordnende Massnahmen

1.
Wie jedes behördliche Handeln hat auch die Anordnung aufsichtsrechtlicher Massnahmen nicht nur die jeweils spezifischen Voraussetzungen zu erfüllen, sondern auch den Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Art. 5 Abs. 2 BV) zu wahren. Dieser umfasst drei Elemente, die kumulativ gegeben sein müssen: Eine Massnahme ist verhältnismässig, wenn sie zur Verwirklichung der im öffentlichen Interesse liegenden Ziele geeignet, erforderlich und zumutbar ist. Geeignet ist sie dann, wenn mit ihr die angestrebten Ziele erreicht werden können oder sie zu deren Erreichung einen nicht zu vernachlässigenden Beitrag leisten kann (sog. Zwecktauglichkeit). Die Erforderlichkeit liegt vor, wenn es keine mildere Massnahme gibt, die gleichermassen geeignet ist um den angestrebten Erfolg zu erreichen. Sie ist schliesslich nur dann gerechtfertigt, wenn eine angemessene Zweck-Mittel-Relation (sog. Zumutbarkeit) besteht, d.h. der damit verbundene Eingriff in die Rechtsstellung des Betroffenen im Vergleich zur Bedeutung der verfolgten öffentlichen Interessen nicht unvertretbar schwerer wiegt (vgl. BGE 136 I 29 E. 4.2; Häfelin/Haller/Keller, Schweizerisches Bundesstaatsrecht, 8. Aufl., 2012, Rz. 320 ff.).

2.
Wie bereits vorne unter IV.3 dargelegt, erachtet der ETH-Rat die Voraussetzungen für eine Untersuchung wissenschaftlichen Fehlverhaltens als gegeben, da Anhaltspunkte vorliegen, die einen entsprechenden Verdacht begründen. Er erkennt auch grossen Bedarf, die im Raum stehenden Vorwürfe nach den hierfür einschlägigen Regeln abzuklären. Die Durchsetzung der Regeln für wissenschaftliche Integrität ist von grösster Bedeutung und nur die Anwendung des entsprechenden Verfahrens kann die notwendige Klarheit schaffen. Je nach Ergebnis der Abklärungen werden personalrechtliche Massnahmen zu prüfen sein, die in die Zuständigkeit des ETH-Rats fallen. Sowohl Eignung wie auch Erforderlichkeit sind demnach zu bejahen. Auch wenn das in der Verfahrensordnung vorgegebene Verfahren mit gewissem Aufwand verbunden ist, ist dieser sowohl der ETH Zürich wie auch X zumutbar und überwiegen die öffentlichen Interessen an der Klärung der gravierenden Vorwürfe.

3.
Mit einer Administrativuntersuchung wird abgeklärt, ob ein Sachverhalt vorliegt, der im öffentlichen Interesse ein Einschreiten von Amtes wegen erfordert (Art. 58 Satz 1 i.V.m. Art. 2 Abs. 1 Bst. a Verordnung des ETH-Rates vom 15. März 2001 über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen; Personalverordnung ETH-Bereich; PVO-ETH; SR 172.220.113). Die Administrativuntersuchung richtet sich nicht gegen bestimmte Personen, sondern hat den Aufgabenvollzug einer Verwaltungseinheit zum Gegenstand (VPB 68.8 E 6; Art. 27*a* Abs. 2 Satz 1 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998; RVOV; SR 172.010.1). Sie ist gemäss

Art. 36 Professorenverordnung ETH ausdrücklich auch im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen von Professorinnen und Professoren anwendbar.

a. Die ETH Zürich erachtet die Voraussetzungen für die Eröffnung einer Administrativuntersuchung als nicht erfüllt. Eine personalrechtliche Angelegenheit sei nicht öffentlich und könne daher nicht im öffentlichen Interesse liegen. Mit den angeordneten bzw. vereinbarten Massnahmen sei das Verfahren vorläufig abgeschlossen und es lägen auch keine neuen Fakten oder Hinweise vor, die eine aufwändige Administrativuntersuchung rechtfertigen könnten. Es dürfe auch keine Umgehung eines Disziplinarverfahrens mit den damit verbundenen Rechten der Parteien geben.

b. Das Führungsverhalten von X wurde von mehreren Mitarbeitenden scharf kritisiert mit konkreten Vorwürfen. Diese betreffen Mobbing und Diskriminierung, wiegen somit schwer und sind von X bestritten. Der ETH-Rat sieht dringenden Bedarf, diese Vorwürfe abzuklären, damit sie widerlegt oder erhärtet werden. Es besteht ein erhebliches öffentliches Interesse, dass Professorinnen und Professoren ihren Pflichten als Vorgesetze nachkommen, sich gegenüber dem wissenschaftlichen Nachwuchs und ihren Mitarbeitenden korrekt verhalten und dass Meldungen über angebliche Missstände nicht wirkungslos bleiben, umgekehrt aber auch unzutreffende Gerüchte und Anschuldigungen nach Überprüfung richtig gestellt werden. Mit den bisher von der ETH Zürich getroffenen Massnahmen werden zwar die derzeitigen Doktorierenden von X geschützt, X in Führungsbelangen unterstützt und die Strukturen, die dies gegebenenfalls begünstigt haben, geändert. Hingegen ist und bliebt im Dunkeln, ob die Vorwürfe ganz oder teilweise zutreffen und weshalb sie anscheinend über Jahre weder der Schulleitung noch vorgelagerten Stellen bekannt wurden und ob allenfalls weitere Massnahmen erforderlich sind. Der ETH-Rat stellt zudem fest, dass am 11. Juli 2017 X wegen zweier E-Mails mit herabsetzendem Inhalt vom Präsidenten der ETH Zürich ermahnt wurde. Wie die ETH Zürich darlegte, haben sich überdies verschiedene Interessengruppen mit den unterschiedlichsten Motivationen und Absichten in die Angelegenheit X eingemischt und dadurch für Unruhe gesorgt. Ohne weitere Abklärungen bleibt auch dieses Konfliktpotenzial erhalten. Der ETH-Rat bejaht daher ein öffentliches Interesse an einer Untersuchung und möglichst umfassenden Aufklärung der Sachlage. Das Ziel der Untersuchung ist nicht nur die Klärung der Vorwürfe gegen X, sondern die Betrachtung der gesamten Umstände, die ein solches Verhalten allenfalls begünstigt bzw. ermöglicht haben sowie den Umgang mit Doktorierenden. Trotz des Aufwands einer Administrativuntersuchung erachtet der ETH-Rat diese als geeignet, um die notwenige Klarheit zu schaffen, aber auch erforderlich und unter Berücksichtigung der gewichtigen betroffenen Interessen als verhältnismässig im dargelegten Sinn.

4.
Es erscheint sach- und stufengerecht, dass die ETH Zürich die Abklärungen vornimmt bzw. vornehmen lässt. Sie wird den ETH-Rat regelmässig und zeitnah über die Einleitung, den Verlauf und Ergebnisse des Verfahrens oder andere Entwicklungen zu informieren und je

nach Ergebnis dem ETH-Rat überdies Anträge, die in seine Zuständigkeit fallen, zu unterbreiten haben.

5.
Nach dem Ende des Sabbaticals wird X an die ETH Zürich zurückkehren und kann demnach grundsätzlich neue Doktorierende und Postdocs betreuen. Die bisher von der ETH Zürich getroffenen Massnahmen zum Schutz von Doktorierenden betreffen in erster Linie die bestehenden Doktorandenverhältnisse. Indessen ist auch ein angemessener Schutz neuer Doktorierender zu gewährleisten, solange die schwerwiegenden Vorwürfe im Raum stehen und keine Ergebnisse zu den Untersuchungen vorliegen. Wie dieser Schutz konkret ausgestaltet werden soll, bleibt der ETH-Zürich überlassen. Denkbar wäre es, dass X vorerst keine neuen Doktorierenden oder Postdocs betreut.

VI.

beschlossen:

1. Der Präsident der ETH Zürich, Prof. Dr. Lino Guzzella, und der Direktor des PSI, Prof. Dr. Joël Mesot, befinden sich für dieses Geschäft im Ausstand.

2. Der ETH-Rat

   a. stellt fest, dass der Präsident der ETH Zürich bzw. die ETH Zürich bei der Behandlung der vorliegenden Angelegenheit zeitnah tätig geworden ist und keine Anhaltspunkte für ein ethisch unkorrektes Verhalten ersichtlich sind;
   b. anerkennt, dass der Präsident der ETH Zürich umgehend Massnahmen zum besseren Schutz des wissenschaftlichen Nachwuchses ergriffen hat und gemäss Stellungnahme vom 21. August 2017 beabsichtigt, weitere organisatorische Massnahmen zu treffen.

3. Zudem stellt der ETH-Rat fest,

   a. dass die im Raum stehenden Vorwürfe gegen X schwer wiegen;
   b. dass aufgrund verschiedener involvierter Interessengruppen ein anhaltendes Konfliktpotenzial besteht;
   c. dass der Sachverhalt in weiten Teilen noch der näheren Abklärung bedarf;
   d. dass eine hohe Verantwortung für den Schutz der Mitarbeitenden sowie des in einem starken Abhängigkeitsverhältnis stehenden wissenschaftlichen Nachwuchses besteht.

4. Angesichts der Feststellungen in Ziff. 3 wird die ETH Zürich beauftragt:

   a. diese Angelegenheit umfassend im Hinblick auf allfälliges wissenschaftliches Fehlverhalten von X zu untersuchen,
   b. diese Angelegenheit auf mögliches Führungsfehlverhalten von X zu untersuchen;
   c. den ETH-Rat zeitnah über Einleitung, Verlauf und Ergebnisse der Untersuchungen gemäss Bst. a. und b oder andere für diese Angelegenheit relevante Ereignisse zu informieren.

5. Angesichts der Feststellungen in Ziff. 3 empfiehlt der ETH-Rat der ETH Zürich, dass X keine neuen Doktorierenden oder Postdocs betreut, bis die Ergebnisse der Untersuchungen gemäss Ziff. 4.a und b. vorliegen.

6. Der ETH-Rat wird sich spätestens nach Vorliegen der Ergebnisse der Untersuchungen erneut mit dieser Angelegenheit befassen.

7. Dieser Entscheid wird
   - dem Präsidenten der ETH Zürich eröffnet (Einschreiben);
   - mitgeteilt:
     - dem GS WBF;
     - den Präsidenten GPK N und S;
     - den Ombudspersonen der ETH Zürich.

Für die Richtigkeit:

Der Präsident des ETH-Rats

Fritz Schiesser

Die Leiterin des Rechtsdienstes

Monique Weber-Mandrin

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Verfügung kann innert 30 Tagen seit ihrer Eröffnung beim Bundesverwaltungsgericht, Postfach, 9012 St. Gallen Beschwerde erhoben werden, sofern die Voraussetzungen nach Art. 44 ff. des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVG; SR 172. 021) gegeben sind. Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten (Art. 52 VwVG). Die angefochtene Verfügung und die Beweismittel sind, soweit sie der Beschwerdeführer in Händen hat, beizulegen.