

ETH-Beschwerdekommision

Commission de recours interne
des écoles polytechniques fédérales

Commissione di ricorso
dei politecnici federali

Cumissiun da recurs
da las scolas politecnicas federalas



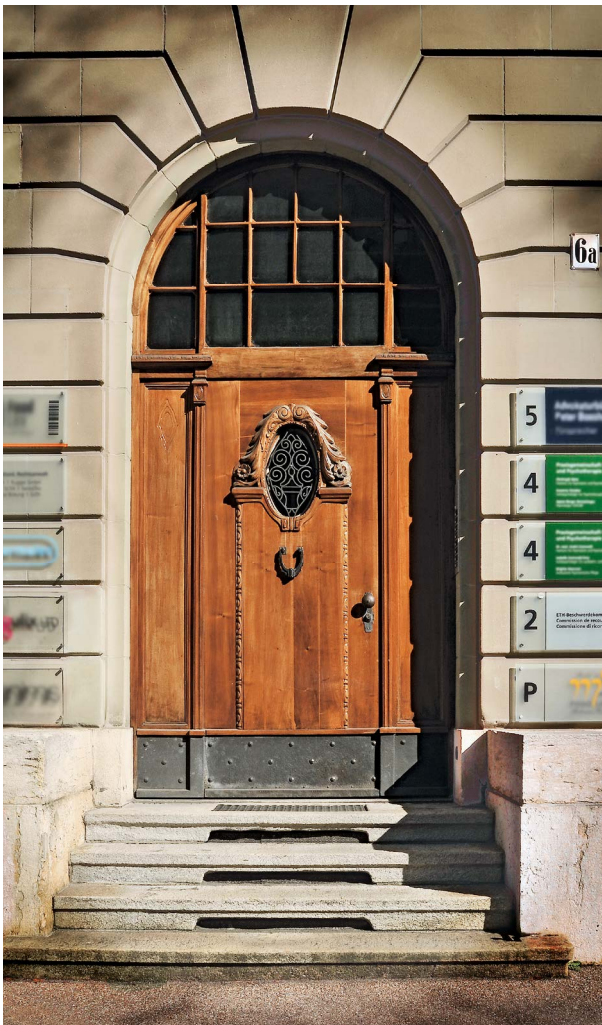
Rechenschaftsbericht der
ETH-Beschwerdekommision
2023

Kontaktadresse

ETH-Beschwerdekommision
Effingerstrasse 6a
Postfach
CH-3001 Bern

T +41 58 856 87 07
info@ethbk.ch

LAYOUT, FOTO, PRINT: SCHNEIDER AG, BERN



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Die ETH-Beschwerdekommision in Kürze	5
Statistik	7
Ausgewählte Entscheide	13



Vorwort

Gemäss Art. 9 Abs. 3 der Verordnung über die ETH-Beschwerdekommision (VETHBK; SR 414.110.21) obliegt es der Präsidentin, dem Vorsteher des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) und dem Präsidenten des ETH-Rates den vorliegenden Rechenschaftsbericht der ETH-Beschwerdekommision für das Berichtsjahr 2023 zu unterbreiten.


Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre und hoffe, dass die folgenden Seiten einen interessanten Einblick in die Tätigkeit der erstinstanzlichen Rechtsmittelbehörde des ETH-Bereichs verschaffen.

Zudem danke ich den Mitgliedern der Kommission sowie den Mitarbeitenden des Sekretariats für die mit grosser Fachkompetenz geleistete Arbeit.

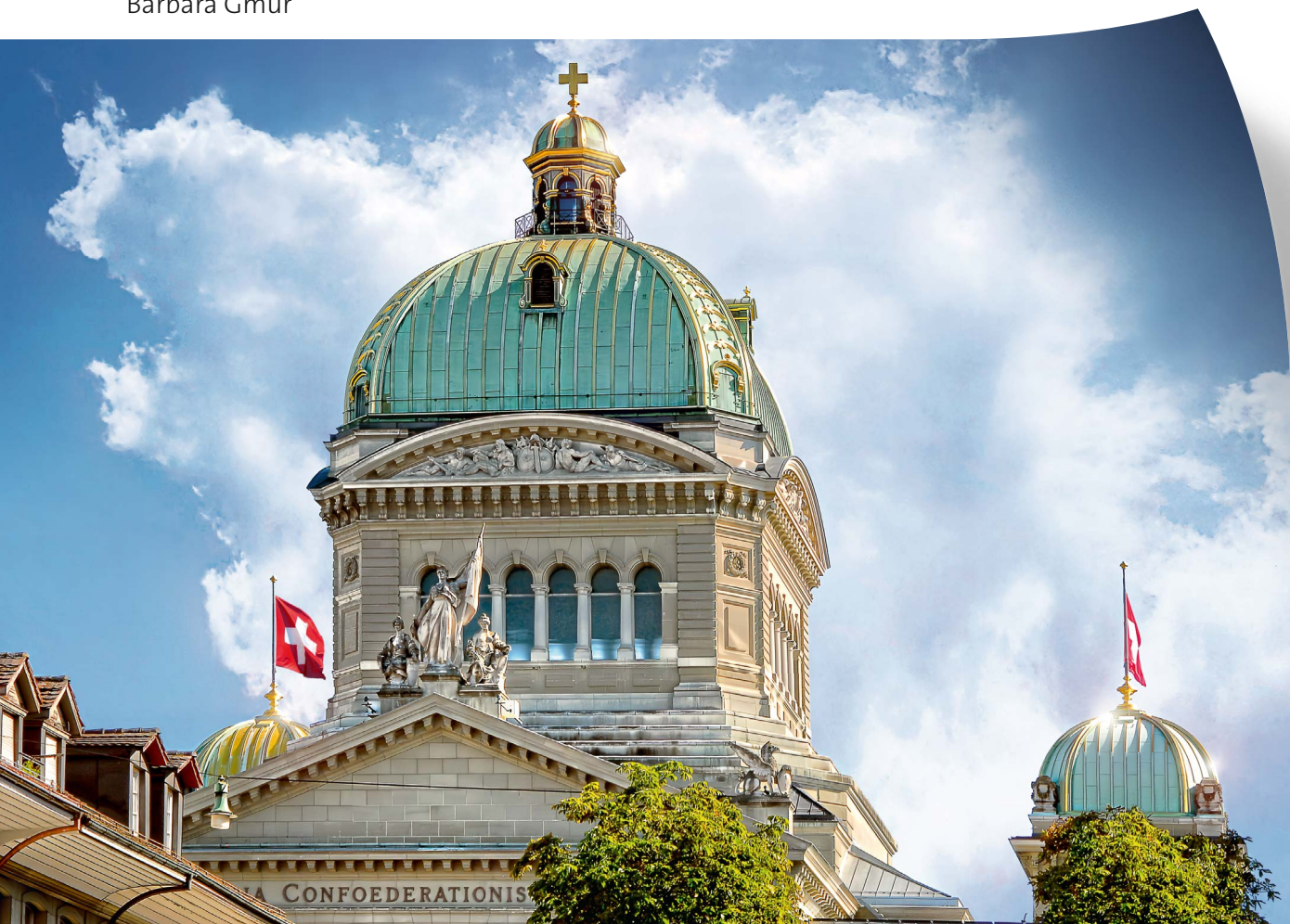
Bern, im März 2024

Im Namen der ETH-Beschwerdekommision

Die Präsidentin:



Barbara Gmür



Die ETH-Beschwerdekommision in Kürze

Tätigkeitsbereich

Die ETH-Beschwerdekommision (ETH-BK) entscheidet erstinstanzlich über Beschwerden gegen Verfügungen:

- der beiden Eidgenössischen Technischen Hochschulen in Lausanne und Zürich (EPFL und ETH Zürich),
- der vier Forschungsanstalten des ETH-Bereichs, welche sind:
 - ▶ die Eidgenössische Anstalt für Wasserversorgung, Abwasserreinigung und Gewässerschutz (Eawag),
 - ▶ die Eidgenössische Materialprüfungs- und Forschungsanstalt (EMPA),
 - ▶ das Paul Scherrer Institut (PSI),
 - ▶ die Eidgenössische Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL).

Die Entscheide der ETH-BK können vor dem Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Dessen Urteile wiederum können an das Bundesgericht weitergezogen werden.

Zusammensetzung

Die ETH-BK hat ihren Sitz in Bern. Sie existiert seit 2004 und arbeitet in vierjährigen Amtsperioden. Im Jahr 2023, dem vierten Jahr der Amtsperiode 2020-2023, hat sie sich wie folgt zusammengesetzt:

- Barbara Gmür, Präsidentin
- Beatrix Schibli, Vizepräsidentin
- Simone Deparis
- Anne Dorthe
- Jonas Philippe
- Dieter Ramseier
- Thomas Vogel

Die ETH-BK wird von einem Sekretariat unterstützt, dessen Besetzung im 2023 folgende war:

- Didier Nobs, Leiter (ab 01.07.2023)
- Rafael Zünd, juristischer Sekretär, stellvertretender Leiter
- Sibylle Thür, juristische Sekretärin
- Valentine Tschümperlin, juristische Sekretärin
- Irène Vitous, juristische Sekretärin
- Natalya Spörri, administrative Mitarbeiterin (bis 30.06.2023)
- Sofia Kwicien, administrative Mitarbeiterin (vom 01.07 bis 31.12.2023)
- Myriam Hänni, administrative Mitarbeiterin (ab 01.12.2023)

Die ETH-BK im Jahr 2023

Die ETH-BK tagte im Berichtsjahr sechsmal. Die Kommission fällte 30 Entscheide. Parallel dazu konnte die Präsidentin 27 Verfahren formell erledigen. Mit insgesamt 57 behandelten Fällen und 49 eingegangenen Beschwerden im selben Zeitraum weist die ETH-BK eine positive Erledigungsquote auf.

Die im Jahr 2023 erledigten Verfahren hatten meist das Personalrecht und das Studienrecht zum Gegenstand. Nebst datenschutzrechtlichen

Aspekten musste sich die ETH-BK auch mit Fragen betreffend Nachteilsausgleiche im Sinne des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (BehiG, SR 151.3) befassen.

Die Statistik und ein Fokus auf Fälle von besonderer Bedeutung verschaffen auf den nachfolgenden Seiten einen tieferen Einblick in die Tätigkeit der ETH-BK im Laufe des vergangenen Jahres.



Statistik

I. Erledigungen und Pendenzen

1. Anzahl Dossiers

	ÜBERTRAG VOM VORJAHR (STAND AM 01.01)				NEUE EINGÄNGE				TOTAL DER ZU BEARBEITENDEN FÄLLE				ERLEDIGUNGEN VGL. ZIFF. 1.2 – 1.5				PENDENZEN (STAND AM 31.12)			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
EPFL	12	6	9	11	11	15	22	13	23	21	31	24	17	12	20	19	6	9	11	5
ETH ZÜRICH	18	26	25	14	37	44	29	34	55	70	54	48	29	45	40	36	26	25	14	12
EAWAG, EMPA, PSI, WSL	2	1	0	2	1	0	2	2	3	1	2	4	2	1	0	2	1	0	2	2
TOTAL	32	33	34	27	49	59	53	49	81	92	87	76	48	58	60	57	33	34	27	19

2. Erledigte Dossiers – nach Verfahrensausgang

	GUTHEISSUNG DER BESCHWERDE								ABWEISUNG DER BESCHWERDE				ABSCHREIBUNG DES VERFAHRENS				NICHT-EINTRETEN AUF DIE BESCHWERDE							
	GANZ				TEILWEISE																ÜBERWEISUNG (ART. 8 VwVG)			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
EPFL	0	1	0	3	2	1	0	2	6	4	9	8	6	3	3	3	1	2	7	3	1	1	1	0
ETH ZÜRICH	0	3	1	3	0	4	1	1	11	16	16	10	8	13	13	11	9	7	9	11	3	2	0	0
EAWAG, EMPA, PSI, WSL	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	4	1	6	3	5	1	4	17	21	25	18	14	16	16	15	10	9	16	14	4	3	1	0

3. Erledigte Dossiers – nach Kompetenz

	KOMMISSION								PRÄSIDENTIN VGL. ZIFF. II.1			
	SITZUNG				ZIRKULARVERFAHREN				2020	2021	2022	2023
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023				
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
EPFL	6	3	10	14	6	4	3	0	5	5	7	5
ETH ZÜRICH	11	14	19	15	2	11	1	0	17	20	20	21
EAWAG, EMPA, PSI, WSL	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	17	18	29	30	9	15	4	0	22	25	27	27

4. Erledigte Dossiers – nach Rechtsgebiet

	PERSONALRECHT				STUDIENRECHT				GRUNDRECHTE			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
EPFL	7	4	6	5	11	7	14	14	0	1	0	0
ETH ZÜRICH	1	7	7	13	28	38	32	23	0	0	1	0
EAWAG, EMPA, PSI, WSL	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	9	12	13	20	39	45	46	37	0	1	1	0

5. Erledigte Dossiers – nach Verfahrensdauer*

	0-3 MONATE				3-6 MONATE				6-9 MONATE				9-12 MONATE				> 12 MONATE			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
ERLEDIGTE DOSSIERS	16	22	20	20	10	8	5	15	14	17	17	13	3	6	11	4	6	5	7	5

* ZEITDAUER NETTO, OHNE ALLFÄLLIGE SISTIERUNGEN

II. Formelle Erledigungen durch Präsidentin und Instruktion der Beschwerden

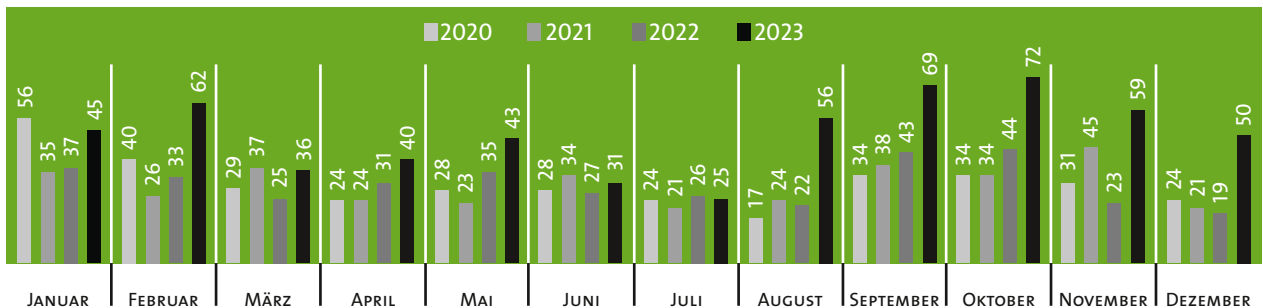
1. Formelle Erledigungen durch die Präsidentin

	ABSCHREIBUNG				NICHT-EINTRETEN			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
EPFL	3	3	3	3	2	2	4	2
ETH ZÜRICH	10	13	13	10	7	7	7	11
EAWAG, EMPA, PSI, WSL	0	0	0	1	0	0	0	0
TOTAL	13	16	16	14	9	9	11	13

2. Zwischenverfügungen

	MIT RECHTSMITTELBELEHRUNG				OHNE RECHTSMITTELBELEHRUNG				TOTAL			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
EPFL	8	7	14	14	76	76	108	69	84	83	122	83
ETH ZÜRICH	25	23	37	41	160	211	153	101	185	234	190	142
EAWAG, EMPA, PSI, WSL	0	0	0	1	0	0	8	20	0	0	8	21
TOTAL	33	30	51	56	236	287	269	190	269	317	320	246

3. Postausgang des Sekretariats



III. Obere Instanzen

1. Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht

	BUNDESVERWALTUNGSGERICHT (BVGER)															
	EPFL				ETH ZÜRICH				EAWAG, EMPA, PSI, WSL				TOTAL			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
	PENDENTE VERFAHREN AM 01.01	6	5	2	7	4	1	7	10	0	0	0	0	10	6	9
NEUE BESCHWERDEN	3	2	9	5	5	9	8	7	1	0	0	0	9	11	17	12
URTEILE VGL. ZIFF. III.2	4	5	4	5	8	3	5	11	1	0	0	0	13	8	9	16
PENDENTE VERFAHREN AM 31.12	5	2	7	7	1	7	10	6	0	0	0	0	6	9	17	13

2. Erfolgsstatistik BVGer

	BESCHWERDEABWEISUNG (SOWEIT DARAUFG EINGETRETEN WIRD) I.E. BESTÄTIGUNG DER ENTSCHEIDE DER ETH-BK				BESCHWERDEGUTHEISSUNG (INKL. TEILWEISE / IM SINNE DER ERWÄGUNGEN) I.E. AUFHEBUNG DER ENTSCHEIDE DER ETH-BK				NICHT Eintreten / Abschreibung / Sonstiges			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
	EPFL	1	2	2	3	2	3	1	2	1	0	1
ETH ZÜRICH	3	1	3	8	4	0	0	1	1	2	2	2
EAWAG, EMPA, PSI, WSL	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	4	3	5	11	7	3	1	3	2	2	3	2

3. Beschwerdeverfahren vor dem Bundesgericht

	BUNDESGERICHT (BGER)															
	EPFL				ETH ZÜRICH				EAWAG, EMPA, PSI, WSL				TOTAL			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
	PENDENTE VERFAHREN AM 01.01	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
NEUE BESCHWERDEN	2	2	1	2	1	1	0	5	0	1	0	0	3	4	1	7
URTEILE VGL. ZIFF. III.4	2	2	2	1	1	1	0	0	0	1	0	0	3	4	2	1
PENDENTE VERFAHREN AM 31.12	1	1	0	1	0	0	0	5	0	0	0	0	1	1	0	6

4. Erfolgsstatistik BGer

	BESCHWERDEABWEISUNG (SOWEIT DARAUFG EINGETRETEN WIRD)				BESCHWERDEGUTHEISSUNG (INKL. TEILWEISE / IM SINNE DER ERWÄGUNGEN)				NICHT-EINTRETEN / ABSCHREIBUNG			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
EPFL	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0
ETH ZÜRICH	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
EAWAG, EMPA, PSI, WSL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
TOTAL	1	2	0	1	2	1	1	0	0	1	1	0



Kante A
Bism Bahnhoff
Per Jhr

ERN MOBIL

Kante A

rell
SS31

Ausgewählte Entscheide

Entscheid vom 9. Februar 2023 (Verfahren Nr. 2022 10; teilweise Gutheissung)

Der Beschwerdeführer wurde per Ende 2018 zum Doktorat an der ETH Zürich zugelassen. Seit einem Treppensturz im Februar 2019 leidet er an den Folgen eines Schädel-Hirn-Traumas. Im Oktober 2020 erklärte ihn der Hausarzt aufgrund eines Rückfalls bis auf Weiteres für arbeitsunfähig. Im Juli 2021 teilte der Doktorvater dem Beschwerdeführer mit, er trete von der Betreuung der Dissertation zurück. Im Dezember 2021 reichte der Beschwerdeführer beim Prorektor für das Doktorat ein Gesuch um die Durchführung eines Schlichtungsverfahrens ein. In der Folge lehnte die ETH Zürich den Antrag auf Einsetzen einer Schlichtungskommission und die Weiterführung der Immatrikulation ab.

Die damals anwendbare Doktoratsverordnung sah ein Vermittlungs- und Schlichtungsverfahren bis hin zur Einberufung einer Schlichtungskommission bei Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Doktoranden und seinem Doktorvater vor, wenn letzterer die Betreuung niederlegen wollte. Da die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts eine Antragstellung auch nach dem Rücktritt des Doktorvaters zulässt, die Doktoratsverordnung keine Frist vorsieht, innert welcher der Doktorand den Antrag auf Einberufung der Schlichtungskommission zu stellen hätte, und der Beschwerdeführer im Zeitpunkt der Antragstellung noch als Doktorand immatrikuliert war, war die ETH Zürich zur Durchführung eines Schlichtungsverfahrens zu verpflichten. Die Beschwerde wurde teilweise gutgeheissen. Was den Antrag auf Weiterführung der Immatrikulation betrifft, wurde die Angelegenheit an die Beschwerdegegnerin zurückgewiesen. Diese Frage ist anlässlich des durchzuführenden Schlichtungsverfahrens zu klären.



Entscheid vom 9. Februar 2023 (Verfahren Nr. 2022 15; Gutheissung)

Die Beschwerdeführerin wurde über das definitive Nichtbestehen ihres Masters informiert, da sie die Note 3.5 für ihre Masterarbeit erhielt, welche sie an einer englischen Hochschule verfasst hat. Ihre direkten Vorgesetzten am ICL waren Prof. X, Laborleiter, und Dr. Y, Postdoc-Forscher, während der Leiter des Masterprojekts für die EPFL Prof. Z war.

In ihrer Beschwerde brachte die Beschwerdeführerin vor, dass sie die Anweisungen von Dr. Y und Prof. X, die sie eng beaufsichtigt hätten, in gutem Glauben befolgt habe. Diese hätten sie nie auf die Mängel aufmerksam gemacht, die ihr von Prof. Z im Anschluss an ihre mündliche Präsentation und gemäss Evaluationsraster vorgeworfen worden seien.

Im vorliegenden Fall liess sich den Akten nicht entnehmen, dass zwischen den Professoren X und Z eine minimale Koordination bezüglich des Fortschrittes und der Richtung des Projektes stattgefunden hätte. Weiter führte Prof. Z in der Mitte des Semesters auch kein Gespräch mit der Beschwerdeführerin, um sicherzustellen, dass das Projekt die Kriterien der EPFL erfüllt, obwohl ihm diese Aufgabe gemäss der anwendbaren Richtlinie oblag. Dabei handelt es sich nicht um einen geringfügigen

Verfahrensmangel. Schliesslich lagen Hinweise vor, dass sich dieser Verfahrensmangel negativ auf die Leistungsbeurteilung ausgewirkt hat.

Aus der Tatsache, dass die Beschwerdeführerin – entgegen einer mündlichen Anweisung – Prof. Z nicht alle zwei Wochen eine stichwortartige Zusammenfassung ihrer Arbeit geschickt hat, konnte die Beschwerdegegnerin nichts zu ihren Gunsten ableiten. Sodann konnte der Beschwerdeführerin nicht vorgeworfen werden, dass sie ihre Rügen verspätet vorgebracht hat. Die Beschwerde wurde gutgeheissen, der Entscheid über das definitive Nichtbestehen aufgehoben und der Beschwerdeführerin wurde erlaubt, eine neue Masterarbeit zu verfassen.

Entscheid vom 20. April 2023 (Verfahren Nr. 2022 38; teilweise Gutheissung)

Im Dezember 2021 beantragte die Beschwerdeführerin als Assistenzprofessorin «tenure track» die Rückerstattung von Anwaltskosten im Betrag von CHF 9'042.50. Diese waren ihr in einem von der Beschwerdegegnerin gegen sie durchgeführten Verfahren betreffend mögliche Verstösse gegen die wissenschaftliche Redlichkeit entstanden, welches von der EPFL am 20. Mai 2019 ohne Disziplinar massnahmen abgeschlossen wurde. Die EPFL lehnte das Gesuch ab, namentlich mit der Begründung, dass es sich bei der betreffenden Untersuchung um eine Administrativuntersuchung und nicht um ein Verwaltungsverfahren gehandelt habe. Die Untersuchung wies Merkmale eines Verwaltungsverfahrens auf. Die rechtliche Natur der Untersuchung konnte im vorliegenden Fall jedoch offengelassen werden, da die Voraussetzungen dafür erfüllt waren, dass die EPFL bereits aufgrund der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht gemäss Art. 328 OR dazu verpflichtet war, die Kosten für die anwaltliche Vertretung der Beschwerdeführerin teilweise zu übernehmen. Der Fall war komplex und der Beschwerdeführerin konnte kein Fehlverhalten vorgeworfen werden. Da das Verhalten der Beschwerdeführerin, welches Gegenstand der Untersuchung gewesen ist, aber riskant war, wurde die Entschädigung auf CHF 2'000 reduziert.

Entscheid vom 15. Juni 2023 (Verfahren Nr. 2022 29; teilweise Gutheissung)

Die Beschwerdeführerin war seit September 2018 in einem Forschungsinstitut als Gruppenleiterin angestellt. Am 25. August 2020 musste sie sich einem chirurgischen Eingriff unterziehen und wurde arbeitsunfähig. Am 18. März 2022 fand zwischen den Parteien ein Gespräch statt, in welchem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses angesprochen wurde. Am 15. Juni 2022 kündigte die Beschwerdegegnerin das Arbeitsverhältnis wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten. Gegen diesen Entscheid wurde Beschwerde erhoben.

Da die Beschwerdeführerin zwei Monate vor der Kündigung wieder zu 20% arbeitsfähig war und die medizinischen Prognosen im Hinblick auf eine vollständige Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit günstig waren, bestand die begründete Aussicht, dass sie ihre Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt wieder dauernd aufnehmen kann. Die Beschwerdegegnerin konnte somit nicht davon ausgehen, dass keine Besserung des Gesundheitszustands zu erwarten war. Dies ist jedoch eine Voraussetzung für eine Kündigung. Der Arbeitgeber hat zudem nicht alle gesetzlich geforderten Massnahmen ergriffen,

um die Beschwerdeführerin weiter zu beschäftigen. Folglich konnte das Arbeitsverhältnis auf dieser Grundlage nicht rechtmässig aufgelöst werden.

Mangels objektiv hinreichender Gründe hat die Beschwerdeführerin Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a des Bundespersonalgesetzes (BPG). Zudem hat sie kumulativ Anspruch auf eine Entschädigung und eine Massnahme (Outplacement) gemäss Art. 19 Abs. 2 und 3 BPG.



Entscheid vom 15. Juni 2023 (Verfahren Nr. 2022 53; Gutheissung, Entscheid vom BVGer reformiert)

Die Beschwerdeführerin arbeitet als ausserordentliche Professorin an der EPFL. Am 23. Juli 2019 reichte sie ein Gesuch um Ernennung zur ordentlichen Professorin ein, welches von der EPFL abgewiesen wurde. Die Beschwerdeführerin beantragte in der Folge bei der Beschwerdegegnerin die Einsicht in ihr Promotionsdossier und berief sich dazu auf Art. 8 des damals geltenden Datenschutzgesetzes (aDSG). Mit Verfügung vom 21. November 2021 wies die EPFL das Einsichtsgesuch ab.

Gemäss der Gesetzgebung kann jede Person – unabhängig von anderen Rechtsansprüchen – Auskunft über die sie betreffenden Daten verlangen. Dieses Recht kann eingeschränkt werden, wenn überwiegende private oder öffentliche Interessen dies erfordern. Nach der Rechtsprechung muss vorweg geprüft werden, ob eine Anonymisierung überflüssig erscheint oder ob eine solche ausreicht, um die Interessen Dritter ausreichend zu schützen.

Die Beschwerdegegnerin machte im Wesentlichen geltend, dass die Einsicht in das Beförderungsdossier nicht gewährt werden könne, da die Identität der Expertinnen und Experten, welche die Bewertung vorgenommen haben, offengelegt werden würde. Dadurch könnten ihr Ruf und ihre Beziehungen zur Beschwerdeführerin gefährdet werden. Auch das öffentliche Interesse würde die Einsichtsverweigerung gebieten, da die Dateneinsicht zu einem Vertrauensverlust gegenüber der Institution führen würde.

Bereits eine oberflächliche Durchsicht des Bewertungsdossiers hat gezeigt, dass darin enthaltene Dokumente nicht anonymisiert werden müssen oder ohne grossen Aufwand anonymisiert werden können. Indem die Beschwerdegegnerin den Zugang zu den Daten pauschal verweigert hat, ohne die Möglichkeit der Anonymisierung zu prüfen, unterschreitet sie ihren Ermessensspielraum und verstösst gegen Art. 8 aDSG. Die Beschwerde wurde gutgeheissen. Da die Vorinstanz über einen gewissen Ermessensspielraum hinsichtlich der Form und des Umfangs der Anonymisierung verfügt, wurde der Fall an sie zurückgewiesen, um zu prüfen, inwieweit eine Anonymisierung entbehrlich erscheint oder möglich ist und um die datenschutzrechtliche Interessensabwägung vorzunehmen. Es ist nicht die Aufgabe der ETH-BK, die Anonymisierung vorzunehmen.

Da die Rückweisung an die Vorinstanz als Zwischenverfügung nach Ansicht der ETH-BK keinen nicht wiedergutzumachenden Schaden verursachte, war sie gemäss dieser Auffassung nicht anfechtbar. Es wurde jedoch Beschwerde an das BVGer erhoben, das in einem Urteil vom 12. Februar 2024 (A-4523/2023)

entschied, dass die Rückweisung anfechtbar sei, da die Anordnung der Beschwerdegegnerin einen rechtswidrigen Schaden verursachen könne – der nach der Rechtsprechung einen nicht wiedergutzumachenden Schaden darstelle. Das BVGer war der Ansicht, dass die ETH-BK das öffentliche Interesse an der Wahrung der Vertraulichkeit des Peer-Review-Systems nicht ausreichend berücksichtigt habe. Es sei wichtig, die Anonymität der Experten und Berichtersteller zu gewährleisten. Der Beschwerdeführerin soll es nicht erlaubt sein, die Berichte der externen oder internen Experten der EPFL oder bestimmte Dokumente der Fakultät, insbesondere die Korrespondenz mit den Berichterstellern, einzusehen. Eine Anonymisierung stellt die Vertraulichkeit nicht ausreichend sicher und erlaubt es diesen Personen nicht, sich frei zu äussern. Dies gilt namentlich für die internen Experten, mit denen die Beschwerdeführerin Kontakt hat. Der Beschwerdeführerin muss aber Einsicht in die anderen Daten des Promotionsdossier gewährt werden.

Entscheid vom 31. August 2023 (Verfahren Nr. 2023 3; Abweisung)

Die Beschwerdeführerin war vom 1. September 2017 bis zum 31. August 2022 als Doktorandin mit einem auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag angestellt, der sich jeweils verlängerte. Auf Antrag der Beschwerdeführerin und wie in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten gesetzlich vorgesehen, erliess die ETH Zürich am 5. Dezember 2022 eine Verfügung, in der sie feststellte, dass das Arbeitsverhältnis als Assistentin per 31. August 2022 beendet worden sei. Die Beschwerdeführerin focht diese Verfügung an und verlangte, dass sie ab Rechtskraft des Entscheids zu denselben Bedingungen wieder angestellt werde.

Die Beschwerdeführerin machte hauptsächlich geltend, dass die Beschwerdegegnerin die Weisungen für Doktorierende mit Anstellung an der ETH Zürich nicht eingehalten habe, welche für die Nichtverlängerung ein bestimmtes Vorgehen vorsehen. Es stimmt, dass die Beschwerdegegnerin vor allem Protokollierungsvorschriften nicht beachtet hatte. Allerdings lieferte die Beschwerdeführerin ihrerseits keinen Fortschrittsbericht ihrer Doktorarbeit ab, wie es die Vorschriften verlangen. Es ist aufgrund des Inhalts von zwei sich in den Akten befindenden E-Mails davon auszugehen, dass eine Einigung zwischen den Parteien erzielt wurde. Eine dieser E-Mails fasste die Gespräche, die am selben Tag zwischen der Beschwerdeführerin, dem Doktorvater, einem Mitglied der Personalabteilung und einem Berater stattgefunden hatten, zusammen. Die Parteien kamen überein, dass die Beschwerdeführerin ihre Dissertation bis Mitte/Ende August 2022 finalisiert und im September 2022 verteidigt.

Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände erscheint es nicht gerechtfertigt, die Beschwerdeführerin wieder anzustellen. Die Weisungen sehen keine Rechtsfolgen vor, sollte das dort beschriebene Prozedere nicht eingehalten werden. Im Übrigen findet sich in sämtlichen anwendbaren Bestimmungen kein Rechtsanspruch auf Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages von Doktorierenden. Die Beschwerdeführerin selbst hatte in einer E-Mail angegeben, dass sie eigentlich nie damit gerechnet habe, dass ihr Vertrag über August 2022 hinaus verlängert werde. Die ETH-BK betonte noch, dass eine Dissertation auch ohne Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden kann. Die Beschwerde wurde daher abgewiesen.

Gegen diesen Entscheid ist eine Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht hängig.

Entscheid vom 31. August 2023 (Verfahren Nr. 2023 7; Abweisung)

Der Beschwerdeführer wurde als Bachelorstudent an der ETH Zürich mit Verfügung vom 28. Februar 2023 aus seinem Studiengang ausgeschlossen, weil er die Basisprüfung zum zweiten Mal nicht bestanden hatte. Er beantragte, der erste Versuch der ersten und zweiten Blockprüfungen sei zu annullieren. Der Beschwerdeführer machte im Wesentlichen geltend, dass der erste Versuch der Basisprüfung unter Bedingungen stattgefunden habe, welche seine Benachteiligung im Sinne des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (BehiG) nicht berücksichtigten.

Aus den Akten geht hervor, dass dem Beschwerdeführer für den zweiten Versuch der Basisprüfung ein Nachteilsausgleich in Form von 25% Zusatzzeit bei Prüfungen sowie einer freien Sitzplatzwahl gewährt wurde. Dieser Nachteilsausgleich wäre ihm auch für den ersten Versuch der Basisprüfung gewährt worden, wenn er dies rechtzeitig beantragt hätte. In casu wartete der Beschwerdeführer mit seiner Rüge bis zum Erhalt der Ausschlussverfügung vom 28. Februar 2023. Gemäss der geltenden Regelung, d.h. den Ausführungsbestimmungen des Rektors zur Leistungskontrollenverordnung ETH Zürich, und in Anwendung des Grundsatzes von Treu und Glauben hätte der Beschwerdeführer vor dem ersten Prüfungsversuch einen ordnungsgemässen Antrag auf Nachteilsausgleich stellen müssen. Es gab keine Anhaltspunkte dafür, dass er nicht in der Lage gewesen sein sollte, einen solchen Antrag zu stellen. Die Rüge des Beschwerdeführers erfolgte mithin zu spät und die Beschwerde wurde abgewiesen.



Entscheid vom 31. August 2023 (Verfahren Nr. 2023 6; Abweisung)

Der Beschwerdeführer studiert an der ETH Zürich Mathematik im Bachelor-Studiengang. Er war für den Prüfungsblock 1 in der Winterprüfungssession 2022/2023 angemeldet. Dieser hat mit einer Prüfung am 24. Januar 2023 begonnen. Der Beschwerdeführer leidet an einer Aufmerksamkeitsdefizit- und Hyperaktivitätsstörung (ADHS). Da er sich dieser Störung bewusst war, führte der Beschwerdeführer einen Kalender in Papierform, in den er alle wichtigen Termine eintrug und den er täglich kontrollierte. In diesen Kalender trug er fälschlicherweise ein, dass seine erste Prüfung am 25. Januar 2023 stattfinden würde. Da er in den Monaten vor der Prüfung wenig Kontakt zu anderen Studierenden hatte, machte ihn niemand darauf aufmerksam, dass die erste Prüfung am 24. Januar 2023 stattfindet. Er trat daher nicht zu dieser Prüfung an. Er bemerkte seinen Fehler schnell und wandte sich an die ETH Zürich. Diese stellte dennoch den Abbruch seiner Prüfungen fest. Der Beschwerdeführer war der Meinung, dass sein Versäumnis mit der ADHS-Diagnose zusammenhänge und verlangte die Möglichkeit, den Prüfungsblock 1 zu wiederholen. Er ist der Ansicht, dass sein Scheitern gegen den in Art. 8 Abs. 2 der Bundesverfassung verankerten Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie gegen das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (BehiG) verstossen würde.

Der Beschwerdeführer hatte bis dahin ohne begleitende Massnahmen studieren können und hatte seine gesundheitlichen Probleme nie den Dienststellen der ETH Zürich gemeldet. Gemäss der Leistungskontrollenverordnung ETH Zürich gilt die Prüfung als nicht bestanden, wenn das

Fernbleiben von einer Leistungskontrolle nicht oder nicht ausreichend begründet wird. Im vorliegenden Fall hat der Beschwerdeführer zwar verschiedene Arztzeugnisse eingereicht, diese belegen jedoch nicht, dass das Versäumnis des Beschwerdeführers, ein falsches Datum in seinen Kalender einzutragen, auf seine Behinderung zurückzuführen ist. Zudem ist in den einschlägigen Weisungen zum Prüfungsplan festgehalten, dass der persönliche Prüfungsplan in «myStudies» verbindlich ist und dass die Nichtbeachtung eines dort aufgeführten Datums nicht zur Wiederholung einer Prüfung berechtigt. In Kenntnis seiner gesundheitlichen Probleme hätte der Beschwerdeführer die notwendigen Vorkehrungen treffen und sich helfen lassen können, wie er dies offenbar in der Vergangenheit auch getan hat, um keine Prüfung zu verpassen. Die Beschwerde wurde abgewiesen.

Entscheid vom 31. August 2023 (Verfahren Nr. 2022 37; Abweisung)

Der Beschwerdeführerin, die ein Bachelordiplom in «Medical Biosciences» einer englischen Hochschule besitzt, wurde die Zulassung zu einem Masterprogramm mit einem ähnlichen Titel verweigert. Sie legte gegen diese Verfügung Beschwerde ein und machte insbesondere geltend, dass ihre Leistungen im Rahmen ihres bisherigen Studiums als sehr gut zu betrachten seien, da sie die höchste Auszeichnung der britischen Hochschule erhalten habe. Zudem hätten es ihr die zuvor besuchten Kurse ermöglicht, die vom Anforderungsprofil für den jeweiligen Master geforderten Credits zu erwerben.

Die ETH Zürich verfügt über einen grossen Beurteilungsspielraum, inwiefern sie Leistungen im Sinne ihrer Regelung als «sehr gut» – und damit als ausreichend für die Zulassung zum Masterprogramm – betrachtet. Sie ist nicht an das verliehene Prädikat gebunden. Eine Praxis, welche nur Beurteilungen von 70.00 oder mehr (von insgesamt 100.00 Punkten) als sehr gut betrachtet, ist keineswegs willkürlich. Zudem erfordert der Vergleich der von der Beschwerdeführerin an der englischen Hochschule besuchten Kurse mit den im fachlichen Anforderungsprofil genannten Kurse technische und wissenschaftliche Kenntnisse, über welche die ETH-BK nicht verfügt. Schliesslich liess das Reglement der ETH Zürich keinen Spielraum, um die Kandidatin mit nicht genügenden Leistungen bedingt zum Masterprogramm zuzulassen und dadurch zusätzliche Credits zu erwerben. Die Vorwürfe der Ermessensunterschreitung und des Ermessensmissbrauchs bzw. der Unangemessenheit in Bezug auf die Weigerung, die Beschwerdeführerin bedingt zuzulassen, erwiesen sich daher als unbegründet und die Beschwerde wurde abgewiesen.

Entscheid vom 31. August 2023 (Verfahren Nr. 2022 39; teilweise Gutheissung)

Im Jahr 2018 hatte die ETH-BK das Recht einer ehemaligen Doktorandin auf Einsicht in einen Bericht über eine Administrativuntersuchung anerkannt (Verfahren Nr. 1118) und im Jahr 2019 über die Schwärzung dieses Berichts entschieden (Verfahren Nr. 1519). Im Rahmen des vorliegenden Verfahrens musste die ETH-BK über das Recht der Beschwerdeführerin auf Einsicht in die vollständige Akte der Administrativuntersuchung entscheiden.

Die EPFL hatte den Antrag der Beschwerdeführerin zu Recht nur unter dem Gesichtspunkt des damals geltenden Datenschutzgesetzes (aDSG) geprüft. Die ETH-BK hielt zunächst fest, dass die EPFL der Beschwerdeführerin alle von ihr stammenden E-Mails, die sich in ihrem Besitz befanden und Teil der Untersuchungsakte waren, übermitteln musste. Diese Unterlagen fallen unter Art. 8 aDSG, auch wenn sie sehr zahlreich sind und die Beschwerdeführerin bereits Kenntnis davon hat, da sie selbst die Verfasserin ist. Die ETH-BK prüfte anschliessend die von der EPFL vorgenommenen Schwärzungen der Anhörungsprotokolle und entfernte diejenigen, welche die Beschwerdeführerin betrafen oder nicht aufgrund überwiegender privater Interessen gerechtfertigt waren (Art. 9 Abs. 1 Bst. b aDSG). Folglich hiess sie die Beschwerde teilweise gut.

.....

Entscheid vom 19. Oktober 2023 (Verfahren Nr. 2023 4; teilweise Abschreibung - Abweisung)

Am selben Tag entschied die ETH-BK über die Entlassung eines ehemaligen Mitarbeiters der EPFL (Verfahren Nr. 2022 19, siehe nächster Fall), die sie bestätigte, und über den Inhalt seines Arbeitszeugnisses. Sie stellte fest, dass sich die Parteien im Rahmen des Schriftenwechsels auf gewisse Änderungen geeinigt hatten, und genehmigte ihren Teilvergleich in analoger Anwendung von Art. 33b des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren. Die Beschwerde wurde insofern gegenstandslos und konnte in diesem Umfang abgeschrieben werden.

In Bezug auf die noch strittigen Punkte wies die ETH-BK die Beschwerde ab, soweit sie darauf eintrat. Da der Antrag des Beschwerdeführers auf Wiedereinstellung im Rahmen des Verfahrens Nr. 2022 19 abgewiesen wurde, hielt sie namentlich fest, dass ihm ein endgültiges Arbeitszeugnis und nicht ein Zwischenzeugnis ausgestellt werden müsse. Aufgrund der im Verfahren eingereichten Personalakte des Beschwerdeführers befand sie, dass die Beschreibung seiner Stelle und seiner Aufgaben, die Identität der vorgesetzten Person und die Bewertungen seiner Leistungen korrekt seien. Die Anträge des Beschwerdeführers, in seinem Arbeitszeugnis seinen früheren Arbeitgeber sowie den Ausgang eines früheren Rechtsstreits mit der EPFL zu erwähnen, wies die ETH-BK ab. Schliesslich bejahte sie die Gültigkeit der einzigen Unterschrift auf dem Arbeitszeugnis und wies die Kritik an der Verfasserin zurück.

Gegen diesen Entscheid ist eine Beschwerde vor dem Bundesverwaltungsgericht hängig.

.....

Entscheid vom 19. Oktober 2023 (Verfahren Nr. 2022 19; Abweisung)

Mit Urteil vom 25. August 2021 ordnete das Bundesverwaltungsgericht die Wiedereinstellung des Beschwerdeführers an der EPFL in seiner bisherigen Arbeitsstelle an oder, falls dies nicht möglich sei, in einer anderen ihm zumutbaren Anstellung.

Im Anschluss an das Urteil bot die EPFL dem Beschwerdeführer drei Stellen an. Sie kündigte den Arbeitsvertrag am 22. März 2022, nachdem der Beschwerdeführer mehrere Bedingungen für die Annahme der letzten Stelle gestellt hatte, da sie der Ansicht war, sein Verhalten stelle eine Unwilligkeit dar,

eine andere zumutbare Arbeit zu verrichten. Darüber hinaus ging sie von einer Verletzung gesetzlicher und vertraglicher Pflichten aus.

Der Beschwerdeführer focht die Kündigung an. Er machte geltend, dass die angebotenen Stellen unzumutbar seien, da sie nicht seiner Verantwortung vor seinem Krankheitsausfall im Jahr 2016 entsprächen. Weiter brachte er vor, dass die Kündigung eine Vergeltungskündigung darstelle und missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR sei, da sie den Höhepunkt des Mobbings darstelle, dem er seit Jahren ausgesetzt sei. Er beantragte die Wiedereinstellung an der EPFL und subsidiär eine Entschädigung.

Die letzte Stelle, die dem Beschwerdeführer angeboten wurde, entspricht derjenigen, die einer der beiden Angestellten innehatte, welcher den Beschwerdeführer nach seiner 2016 eingetretenen Langzeiterkrankung ersetzte. Sie ist für ihn als zumutbar zu bewerten, obwohl sie im Vergleich zu seinem früheren Pflichtenheft eine leicht geringere Verantwortung beinhaltet und nicht seinen Erwartungen entspricht. Die Beschwerdegegnerin stützte die Kündigung mithin auf hinreichende Kündigungsgründe.

Ein Kausalzusammenhang zwischen den Anzeigen des Beschwerdeführers beim ETH-Rat und bei der Eidgenössischen Finanzkontrolle – im Zusammenhang mit angeblich unrechtmässiger Benutzung der Räumlichkeiten der EPFL durch ein Privatunternehmen – und der Entlassung wurde nicht nachgewiesen. Schliesslich konnte der Beschwerdeführer nicht nachweisen, dass er gemobbt wurde. Die Beschwerde wurde vollumfänglich abgewiesen.

Gegen diesen Entscheid ist eine Beschwerde vor dem Bundesverwaltungsgericht hängig.

Entscheid vom 19. Oktober 2023 (Verfahren Nr. 2023 15; Gutheissung)

Die Beschwerdeführerin, Fachspezialistin beim Departement Informatik der ETH Zürich, verfügte über einen bis zum 31. August 2023 befristeten Arbeitsvertrag. Am 17. Januar 2023 unterzeichnete die Beschwerdeführerin eine Aufhebungsvereinbarung zwischen ihr und der ETH Zürich, welche die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 28. Februar 2023 vorsah. Auf Antrag der Beschwerdeführerin erliess die Beschwerdegegnerin eine Verfügung, in der sie feststellte, dass das Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der zwischen den Parteien am 17. Januar 2023 unterzeichneten Vereinbarung am 28. Februar 2023 endete. Diese Verfügung wurde von der Beschwerdeführerin vor der ETH-BK angefochten.

Ein befristeter Arbeitsvertrag kann nur mittels Aufhebungsvereinbarung oder mittels fristloser Kündigung aus wichtigem Grund vorzeitig aufgelöst werden. Eine Aufhebungsvereinbarung ist nur dann gültig, wenn ihr ein Vergleichscharakter zukommt, gegenseitige Zugeständnisse vorgesehen sind und die Kündigungsschutzbestimmungen nicht umgangen werden. Die Arbeitnehmerin darf nicht schlechter gestellt werden, als wenn der Vertrag ordentlich gekündigt worden wäre oder durch Zeit-

ablauf geendet hätte. Die Arbeitnehmerin muss in der Regel Gegenleistungen erhalten, z.B. eine Abgangsentschädigung. Ausserdem muss der Arbeitnehmerin eine ausreichende Bedenkzeit eingeräumt werden. Im vorliegenden Fall kam der Vorschlag, eine Aufhebungsvereinbarung abzuschliessen, von der Beschwerdegegnerin und lag eher in deren Interesse. Die Beschwerdeführerin verzichtete ohne Kompensation auf sechs Monatslöhne. Die Vereinbarung beschränkte sich eigentlich darauf, dass der Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin verzichtete und die Beschwerdeführerin auf ihren Lohn. Der Vereinbarung fehlte der Vergleichscharakter. Seitens der Beschwerdegegnerin wurden keine Zugeständnisse gemacht. Da zudem kein Grund für eine fristlose Entlassung vorlag, konnte der befristete Vertrag nicht vorzeitig beendet werden. Die Aufhebungsvereinbarung wurde daher als nichtig betrachtet und die Beschwerdeführerin hat Anspruch auf ihren Lohn bis zum Vertragsende. Die Beschwerde wurde gutgeheissen.

.....

Entscheid vom 7. Dezember 2023 (Verfahren Nr. 2023 24; Abweisung)

Die Beschwerdeführerin reichte einen Monat nach Ablauf der Frist für die Sommersession 2023 ein Gesuch um Nachteilsausgleich aufgrund psychischer Probleme ein und beantragte gleichzeitig eine Ausnahme von der Frist für die Gesuchseinreichung. Die EPFL trat vier Tage vor Prüfungsbeginn nicht auf ihr Gesuch ein. Die Beschwerdeführerin nahm an den Prüfungen teil und scheiterte im ersten Versuch des Propädeutikums. Sie legte dagegen Beschwerde ein und beanstandete die Weigerung der EPFL, auf ihr Gesuch um Nachteilsausgleich einzutreten. Die EPFL lehnte es zu Recht ab, auf das Gesuch der Beschwerdeführerin um Nachteilsausgleich einzutreten, da dieses verspätet eingereicht worden war. Die Beschwerdeführerin wird seit Jahren wegen ihrer psychischen Probleme betreut und hatte aufgrund dieser Probleme in der letzten Prüfungssession Schwierigkeiten. Bei Beachtung der gebotenen Sorgfalt hätte sie ihr Gesuch schon viel früher einreichen können und es gab keinen Grund, die Frist zur Einreichung des Gesuchs wiederherzustellen. Die Beschwerde wurde abgewiesen.

.....

Urteil des BVGer vom 7. Dezember 2023

Das Bundesverwaltungsgericht, das mit einer Beschwerde der EPFL befasst war, wies diese in seinem Urteil vom 7. Dezember 2023 (B-3985/2021) ab und bestätigte den Entscheid der ETH-BK vom 1. Juli 2021 (Verfahren Nr. 3220, Entscheid erschienen im Rechenschaftsbericht 2021). Die EPFL weigerte sich, eine Studentenverbindung anzuerkennen, die laut ihren Statuten nur Männer zulässt. Das BVGer bestätigte, dass die Achtung der Vereinigungsfreiheit in diesem Fall Vorrang vor dem Recht auf Gleichbehandlung hat. Ein Verbot des Vereins könnte diesem ernsthafte Nachteile bringen. Die EPFL verfügt über eine breite Palette an Massnahmen, mit denen sie die Gleichstellung der Geschlechter fördern kann, ohne die Existenz der Vereinigung in ihrem Inneren anzutasten. Angesichts der eingeschränkten Rechte, die der Studentenverbindung aufgrund der Anerkennung eingeräumt werden, sind die Auswirkungen auf die Organisation der EPFL begrenzt. Das Verbot der Vereinigung war daher unverhältnismässig. Das BVGer orientierte sich weitgehend an einem Urteil des Bundesgerichts betreffend die Universität Lausanne (BGE 140 I 201). Die EPFL reichte Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht ein.

