



---

Abteilung I  
A-4744/2019

## Urteil vom 6. April 2022

---

Besetzung

Richter Jürg Marcel Tiefenthal (Vorsitz),  
Richterin Claudia Pasqualetto Péquignot,  
Richter Alexander Misic,  
Gerichtsschreiber Marcel Zaugg.

---

Parteien

**A.**\_\_\_\_\_,  
vertreten durch  
Martin Farner, Rechtsanwalt,  
Farner Wagner Eichin,  
Beschwerdeführerin,

gegen

**Rat der Eidgenössischen Technischen Hochschulen  
ETH-Rat,**

Häldeliweg 15, 8092 Zürich ETH-Zentrum,  
vertreten durch  
Roberta Papa, Rechtsanwältin,  
Blesi & Papa,  
Vorinstanz.

---

Gegenstand

Entlassung.

**Sachverhalt:****A.**

A.\_\_\_\_\_ ist seit dem (...) Professorin für (...) an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETHZ), wobei sie per (...) von einer ausserordentlichen zur ordentlichen Professorin befördert wurde.

**B.**

Am 5. Januar 2017 gelangte B.\_\_\_\_\_, eine damalige Doktorierende von A.\_\_\_\_\_, an die Ombudsstelle der ETHZ. Sie berichtete von Schwierigkeiten mit A.\_\_\_\_\_ und bat um Hilfe. In gleicher Angelegenheit kontaktierte B.\_\_\_\_\_ zudem den Prorektor Doktorat, den stellvertretenden Vorsteher des Departements für Physik, den Studiendirektor des Departements für Physik sowie die Personalabteilung der ETHZ. In der Folge erhielt die Ombudsstelle von B.\_\_\_\_\_ neun schriftliche Stellungnahmen (Testimonials) von damaligen und ehemaligen Mitarbeitenden des inzwischen aufgelösten Instituts für Astronomie, in denen A.\_\_\_\_\_ sinngemäss Führungsschwäche sowie respektloses und ungebührliches Verhalten vorgeworfen wurden.

**C.**

Nach verschiedenen Gesprächen zwischen der ETHZ und A.\_\_\_\_\_ erklärte sich Letztere am 24. März 2017 mit verschiedenen Massnahmen in der weiteren Zusammenarbeit einverstanden. Vereinbart wurden ein persönliches Coaching zur Verbesserung des Verhaltens gegenüber Untergebenen und anderen Mitarbeitenden sowie die Bestellung einer zweiten Betreuungsperson für neue Doktorierende. Zudem verpflichtete sich A.\_\_\_\_\_, die geltenden Vorschriften zu beachten und die geforderten Dokumente jeweils fristgerecht einzureichen (z.B. Forschungspläne). Mit Schreiben vom 25. April 2017 bestätigte der damalige Präsident der ETHZ die Massnahmen. Sodann verständigten sich die ETHZ und A.\_\_\_\_\_ im Juni 2017 auf den Bezug eines sechsmonatigen Sabbaticals mit anschliessender Wiederaufnahme der Tätigkeit im Frühlingsemester 2018.

**D.**

Mit Schreiben vom 10. Juli 2017 informierte die Ombudsstelle der ETHZ unter Verweis auf inzwischen 13 erhaltene Testimonials und 16 mündliche Aussagen den Rat der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Rat) über die Angelegenheit und kritisierte gleichzeitig deren Behandlung durch den Präsidenten der ETHZ. Die Ombudsstelle machte im Wesentlichen geltend, dass die getroffenen Massnahmen nicht ausreichen würden

und A.\_\_\_\_\_ ihrer Meinung nach sowohl der Charakter als auch die Führungsfähigkeiten fehlen würden, um die Funktion einer Professorin an der ETHZ auszuüben. Aufgrund der Ereignisse der vergangenen Jahre solle A.\_\_\_\_\_ die Erlaubnis entzogen werden, weiterhin Doktorierende oder Postdoktorierende zu betreuen. Da die Bildung und technische Ausbildung von jungen Erwachsenen eine Kernaufgabe eines Professors an der ETHZ sei, könne A.\_\_\_\_\_ nicht als Professorin an der ETHZ verbleiben.

#### E.

Am 11. Juli 2017 ermahnte der damalige Präsident der ETHZ A.\_\_\_\_\_ unter Androhung der Kündigung im Wiederholungsfall wegen zwei von ihr versandten E-Mails vom 27. Juni 2017. Darin hatte sie einen Doktorierenden gegenüber Dritten innerhalb und ausserhalb der ETHZ für die Ablehnung eines Antrages verantwortlich gemacht und diesen beschuldigt, das Projekt boykottiert zu haben.

#### F.

Mit Beschluss vom 23. Oktober 2017 stellte der ETH-Rat u.a. fest, dass die im Raum stehenden Vorwürfe gegen A.\_\_\_\_\_ schwer wögen und der Sachverhalt in weiten Teilen noch der näheren Abklärung bedürfe. Er beauftragte deshalb die ETHZ mit der Durchführung einer Administrativuntersuchung. Am 24. Oktober 2017 beschloss die Schulleitung der ETHZ die Durchführung einer Administrativuntersuchung. Dabei sollten namentlich folgende Aspekte untersucht werden:

- das Verhalten von A.\_\_\_\_\_ unter Berücksichtigung der personellen Konstellationen in den Leitungsfunktionen des ehemaligen Instituts für Astronomie und des Departements für Physik (nachfolgend: D-PHYS);
- Hinweise auf anderes Fehlverhalten oder Unregelmässigkeiten im ehemaligen Institut für Astronomie oder damit zusammenhängend im D-PHYS;
- die Rolle der Personalabteilung und gegebenenfalls weiterer Stellen und/oder Gremien hinsichtlich des Umstandes, dass mutmassliche frühere Hinweise auf allfälliges unkorrektes Führungsverhalten von A.\_\_\_\_\_ nicht über die Organisationseinheit D-PHYS hinaus eskalieren und – in gravierenden Fällen – bis zur Schulleitung vordringen konnten;
- allfällige Hinweise auf Verstösse gegen Compliance-Vorschriften und die anwendbaren regulatorischen und gesetzlichen Bestimmungen;

- gestützt auf allfällig festgestellte relevante Handlungen, Sachverhalte und Konstellationen: Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf Organisation, Prozesse und Regularien.

Mit der Durchführung der Administrativuntersuchung wurde ein externer Rechtsanwalt beauftragt.

#### **G.**

Am 17. Januar 2018 wurde A.\_\_\_\_\_ durch den damaligen Präsidenten der ETHZ mit Wirkung per 1. Februar 2018 bis zum Abschluss der Administrativuntersuchung und der ebenfalls eingeleiteten Untersuchung betreffend wissenschaftliches Fehlverhalten freigestellt.

#### **H.**

Die Administrativuntersuchung, in deren Rahmen nebst A.\_\_\_\_\_ 35 weitere Personen einvernommen wurden, wurde mit Schlussbericht vom 3. Oktober 2018 abgeschlossen, nachdem A.\_\_\_\_\_ am 21. August 2018 zum Entwurf des Berichts Stellung genommen hatte. Der Untersuchungsführer stellte darin zusammengefasst fest, dass der Führungsstil und das Verhalten von A.\_\_\_\_\_ in klarem Widerspruch zu Art. 5 Abs. 3 der Professorenverordnung ETH vom 18. September 2003 (SR 172.220.113.40) und Art. 9 der Personalverordnung ETH-Bereich vom 15. März 2001 (PVO-ETH, SR 172.220.113) sowie zu den Führungs- und Verhaltensregeln des Compliance Guide stehen würden. Sie habe ihre Verantwortung nicht in dem Sinne wahrgenommen, wie dies von einer Professorin an der ETHZ zu erwarten gewesen wäre. Ihr Führungsverhalten zeichne sich durch hohen Leistungsdruck, die Erwartung der ständigen Erreichbarkeit, enge (und wohl übertriebene) Kontrollen, plötzliche Richtungswechsel, eine fehlende Diskussionskultur sowie das übermässige Befassen mit Einzelheiten aus. Im Umgang mit ihren Mitarbeitenden habe es ihr am notwendigen Respekt gefehlt. Aufgrund der Befragungen müsse davon ausgegangen werden, dass sie Mitarbeitende, mit deren Arbeit sie unzufrieden gewesen sei, herablassend behandelt und teilweise hart kritisiert habe, so dass diese in Tränen ausgebrochen seien. An ihre weiblichen Mitarbeitenden habe sie – wohl basierend auf eigenen Erfahrungen – höhere Anforderungen gestellt, an denen einige gescheitert sein dürften. Durch das Hinausschieben der Verlängerung der Arbeitsverträge habe sie zusätzlichen Druck auf bereits verunsicherte Mitarbeitende ausgeübt.

Gestützt darauf kam der Untersuchungsführer zum Schluss, dass von einem wiederholten, persönlichkeitsverletzenden Verhalten von A. \_\_\_\_\_ gegenüber ihren Mitarbeitenden ausgegangen werden müsse. Ein solches Verhalten sei nicht akzeptabel und schliesse aus, dass sie ihre Professur an der ETHZ weiterführen könne. Von einer vorgängigen Mahnung könne abgesehen werden, da nicht davon auszugehen sei, dass eine solche geeignet sei, eine Änderung des Verhaltens von A. \_\_\_\_\_ zu bewirken und das in sie gesetzte, stark erschütterte Vertrauen wiederherzustellen. Der Untersuchungsführer empfahl deshalb u.a. die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und die Einleitung eines Kündigungsverfahrens.

#### I.

Am 29. Oktober 2018 verfügte der damalige Präsident der ETHZ gestützt auf die Ergebnisse der Administrativuntersuchung die Einsetzung einer Entlassungskommission im Sinne von Art. 13 Abs. 2 der Professorenverordnung ETH zur Prüfung der Angemessenheit der Kündigung.

#### J.

Nach Anhörung von A. \_\_\_\_\_ und der schriftlichen Befragung des Untersuchungsführers hielt die Entlassungskommission in ihrer Empfehlung vom 12. Februar 2019 u.a. fest, dass der Untersuchungsbericht nach ihrer Ansicht kein in allen Punkten ausgewogenes Bild vermittle. Es entstehe an einigen Stellen der Eindruck, dass negative und belastende Aussagen über das Verhalten von A. \_\_\_\_\_ Übergewicht bekommen seien. Aussagen von befragten Personen, die sich neutral oder positiv über A. \_\_\_\_\_ geäußert hätten, hätten nicht oder nur vereinzelt Eingang in den Untersuchungsbericht gefunden. Auch erschienen gewisse Zitate aus dem Zusammenhang gerissen. Es sei daher nicht auszuschliessen, dass die Zustände im inzwischen geschlossenen Institut für Astronomie etwas verzerrt dargestellt worden seien. Auch würden die Akten den Schluss nahelegen, dass auch seitens der ETHZ gewisse Versäumnisse zu verzeichnen sein könnten. Trotz der teils einseitigen Berichterstattung im Untersuchungsbericht sei sie jedoch zum Schluss gelangt, dass die Vorwürfe im Kern weitgehend zutreffend seien. Die Kommission erachte das Verhalten als inakzeptabel und sehe dringenden Handlungsbedarf. Aufgrund der hohen Anforderungen an eine Entlassung, die lange Untätigkeit trotz offenbar bei gewissen Stellen deponierten Beschwerden sowie der fehlenden Mahnung verbunden mit einer Bewährungsfrist erscheine es ihr als überwiegend wahrscheinlich, dass die allfällige Kündigung des Arbeitsverhältnisses von einem angerufenen Gericht als ungerechtfertigt oder allenfalls als rechtsmissbräuchlich eingestuft werde. Die Entlas-

sungskommission empfahl der ETHZ daher, auf eine Entlassung zu verzichten. A.\_\_\_\_\_ sei jedoch von der Aufgabe, Doktorierende zu betreuen, dauernd zu entbinden. Falls dies nicht möglich sei, sei die Entbindung zwingend zumindest für zwei Jahre vorzusehen. Jedenfalls sei es ihr für die weitere Zukunft zu untersagen, allein Doktorierende zu betreuen, so dass ihre Tätigkeit im Zusammenhang mit der Doktorierendenbetreuung zwingend auf die Mitwirkung in einem Team oder Komitee oder auf eine Tätigkeit als Co-Referentin zu beschränken sei. Ebenfalls sei sie zu einem Coaching zu verpflichten und ihr eine Probezeit von zwei Jahren aufzuerlegen. Schliesslich seien die Massnahmen durch halbjährliche Assessments zu kontrollieren und zu dokumentieren. Die Erfolge bzw. der Fortgang der Massnahmen seien, jedenfalls während der Probezeit, durch halbjährliche Assessments zu kontrollieren und zu dokumentieren. Falls die Ergebnisse dieser Massnahmen es nahelegen, seien auch nach Ablauf der Probezeit während einer gewissen Zeitspanne entsprechende Kontrollen und Dokumentationen vorzusehen.

#### **K.**

Am 12. März 2019 stellte die ETHZ dem ETH-Rat Antrag auf Entlassung von A.\_\_\_\_\_. Dieser wurde im Wesentlichen damit begründet, dass A.\_\_\_\_\_ über Jahre hinweg ihre Aufgaben als Professorin (Doktorierendenbetreuung, Verantwortung als Vorgesetzte, Fürsorgepflicht) und damit wichtige vertragliche Verpflichtungen nicht wahrgenommen sowie die im Compliance Guide der ETHZ festgehaltenen Führungsgrundsätze lange und andauernd verletzt habe. Ihr fehle zudem jede Einsicht in ihr Fehlverhalten, weshalb eine Änderung ihres Führungs- und Betreuungsverhaltens nicht zu erwarten sei. Die Empfehlung der Entlassungskommission sei nicht umsetzbar. Könne die Ausbildung bzw. Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht wahrgenommen werden, bestehe eine absolute objektive Untauglichkeit zur Ausübung der Funktion als Professorin. Eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei für die ETHZ unzumutbar geworden. Ihr könnten keine Mitarbeitenden mehr zugeteilt werden, weshalb sie nicht mehr gemäss Sinn und Zweck der Professorenverordnung ETH Lehren und Forschen könne. Das Arbeitsverhältnis sei infolge der Auseinandersetzung zudem unheilbar zerrüttet und das Vertrauensverhältnis zu A.\_\_\_\_\_ aufgrund ihrer absoluten Uneinsichtigkeit unwiderruflich zerstört.

#### **L.**

A.\_\_\_\_\_ nahm am 7. Mai 2019 zum Antrag auf Entlassung Stellung. Darin beantragte sie die Abweisung des Entlassungsantrages, stellte ver-

schiedene Feststellungsbegehren (Rechtswidrigkeit der Verfügung des ETHZ-Präsidenten vom 29. Oktober 2018, Befangenheit des Sekretärs der Entlassungskommission, Rechtswidrigkeit der Veröffentlichung des Untersuchungsberichts und des Berichts der Entlassungskommission) und verlangte eine Genugtuung von Fr. 30'000.– sowie eine Entschädigung für ihre Umtriebe im Zusammenhang mit den von der ETHZ veranlassten Verfahren von Fr. 182'970.25. In verfahrensrechtlicher Hinsicht machte sie die Befangenheit sämtlicher an der Verfügung vom 23. Oktober 2017 mitwirkenden ETH-Räte geltend, verlangte Auskunft darüber, wie sich der ETH-Rat seit seiner Verfügung vom 23. Oktober 2017 erneut mit der Angelegenheit befasst habe, und ersuchte um Einsicht in verschiedene Aktenstücke.

Inhaltlich übte sie im Wesentlichen Kritik am Vorgehen der ETHZ und an der durchgeführten Administrativuntersuchung, rügte in verschiedener Hinsicht eine Verletzung des rechtlichen Gehörs, wies den Sachverhalt gemäss Schlussbericht und Kündigungsantrag sowie die darin angegebenen Kündigungsgründe zurück und machte geltend, es handle sich um eine missbräuchliche Kündigung.

#### **M.**

Der ETH-Rat teilte A.\_\_\_\_\_ am 24. Mai 2019 mit, er erwäge, dem Entlassungsantrag stattzugeben, und räumte ihr nochmals Gelegenheit zur Stellungnahme ein. Gleichzeitig wurden ihr die Sitzungsunterlagen zu den seit 23. Oktober 2017 abgehaltenen ETH-Ratssitzungen zugestellt und ihrem Akteneinsichtsgesuch teilweise entsprochen.

In ihrer Stellungnahme vom 19. Juni 2019 hielt A.\_\_\_\_\_ an ihren bisherigen Anträgen fest und beantragte zusätzlich die Offenlegung des entscheiderelevanten Sachverhaltes sowie der Möglichkeit hierzu Stellung nehmen zu können.

#### **N.**

Mit Verfügung vom 11. Juli 2019 beschloss der ETH-Rat Folgendes:

1. *Der Präsident der ETH Zürich befindet sich für dieses Geschäft im Ausstand.*
2. *Auf den Verfahrensantrag Nr. 1 (Ablehnungsgesuch) gemäss Stellungnahme von A.\_\_\_\_\_ vom 7. Mai 2019 wird nicht eingetreten.*
3. *Der Arbeitsvertrag mit A.\_\_\_\_\_ wird unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von sechs Monaten mit Wirkung auf den 31. Januar 2020 gekündigt.*

4. *Die Weiterführung des Titels als Professorin der ETH Zürich ist A.\_\_\_\_\_ nach Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist nicht gestattet.*
5. a) *Die Anträge Nr. 1–3 (Abweisung Entlassungsantrag, Feststellung rechtswidriger Verfügung des ETH-Präsidenten vom 29. Oktober 2018 und Feststellung Befangenheit des Sekretärs der Entlassungskommission) gemäss Stellungnahme von A.\_\_\_\_\_ vom 7. Mai 2019 werden abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.*  
b) *Ebenso wird der Antrag (Offenlegung des entscheiderelevanten Sachverhaltes zwecks Gewährung des rechtlichen Gehörs) gemäss Stellungnahme von A.\_\_\_\_\_ vom 19. Mai 2019 abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.*
6. *Die Anträge Nr. 4–6 (Feststellung der Rechtswidrigkeit der Veröffentlichung des Administrativuntersuchungsberichts, Genugtuungsforderung von CHF 30'000 und Antrag auf Übernahme der Rechtsvertretungskosten für die von der ETH Zürich veranlassten Verfahren) gemäss Stellungnahme von A.\_\_\_\_\_ vom 7. Mai 2019 werden mangels Zuständigkeit des ETH-Rates an die ETH Zürich überwiesen.*
7. *Dem Verfahrensantrag Nr. 2 (schriftliche Auskunft, wie sich der ETH-Rat seit 23. Oktober 2017 mit der Angelegenheit befasst hat) gemäss Stellungnahme von A.\_\_\_\_\_ vom 7. Mai 2019 wurde am 24. Mai 2019 entsprochen.*
8. *Dem Verfahrensantrag Nr. 3 (Akteneinsicht) gemäss Stellungnahme von A.\_\_\_\_\_ vom 7. Mai 2019 wurde am 24. Mai 2019 teilweise entsprochen, im Übrigen ist er abzuweisen.*
9. *Das Verfahren ist kostenlos.*
10. *Es wird keine Parteientschädigung ausgerichtet.*
11. *Schriftliche Mitteilung an (...).*

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses begründete der ETH-Rat gestützt auf die Sachverhaltsfeststellungen im Schlussbericht der Administrativuntersuchung zusammengefasst damit, dass A.\_\_\_\_\_ durch ihren Führungsstil und ihren Umgang mit den Mitarbeitenden wichtige gesetzliche und vertragliche Pflichten verletzt und sich inakzeptabel verhalten habe. Damit würden sachlich hinreichende Gründe für eine Kündigung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) vorliegen. Auf eine (erneute) Mahnung bzw. das Abwarten einer Bewährungsfrist gestützt auf die Ermahnung vom 11. Juli 2017 könne verzichtet werden, weil ein solches Vorgehen in Anbetracht der Umstände nicht geeignet erscheine, eine nachhaltige Verhaltensverbesserung herbeizuführen. Aufgrund der fehlenden Einsicht und Selbstreflexion erscheine die Kündigung vielmehr als einzige geeignete Massnahme. Das Arbeitsverhältnis könne sodann auch gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG ohne vorgängige Mahnung ausgesprochen werden, da A.\_\_\_\_\_ die Eignung bzw. Tauglichkeit zur Ausübung des Professorenberufes fehle. Schliesslich sei das Vertrauensver-



hältnis zwischen der ETHZ und A.\_\_\_\_\_ unwiderruflich zerstört, was ebenfalls eine Kündigung ohne vorgängige Mahnung rechtfertige.

# O.

Gegen diese Verfügung des ETH-Rates (nachfolgend: Vorinstanz) vom 11. Juli 2019 erhebt A.\_\_\_\_\_ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) mit Eingabe vom 16. September 2019 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht mit folgenden Rechtsbegehren:

1. *Die Ziffern 2, 3, 4, 5, 8, 10 der Verfügung des ETH-Rates vom 11. Juli 2019 seien aufzuheben.*
2. *Der ETH-Rat sei zu verpflichten, das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin fortzusetzen.*
3. *Eventuell: In Gutheissung der Beschwerde sei die ETH Zürich zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von 12 Monatslöhnen (Fr. 278'673.00) wegen fehlerhafter Kündigung zuzusprechen.*
4. *Eventuell: In Gutheissung der Beschwerde sei die ETH Zürich zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von einem Jahreslohn (Fr. 278'673.00) wegen unverschuldeter Kündigung zuzusprechen.*
5. *Der ETH-Rat sei zu verpflichten, der Beschwerdeführerin für das Verfahren vor dem ETH-Rat eine Prozessentschädigung von Fr. 21'070.60 zu bezahlen.*

In verfahrensrechtlicher Hinsicht beantragt sie, es sei der Beschwerde die aufschiebende Wirkung zu erteilen und die ETHZ zu verpflichten, ihr den Lohn bis zur rechtskräftigen Erledigung der vorliegenden Beschwerde weiter zu bezahlen. Sodann verlangt sie den Beizug verschiedener Akten (vollständige und ungeschwärzte Akten der Administrativuntersuchung, der Untersuchung betreffend wissenschaftliches Fehlverhalten und des Verfahrens der Entlassungskommission) sowie die Einsicht in von ihr näher bezeichnete Akten der Administrativuntersuchung. Schliesslich beantragt sie, es sei festzustellen, dass folgende Mitglieder der Vorinstanz, die an der angefochtenen Verfügung mitgewirkt hätten, in den Ausstand zu treten hätten: XA.\_\_\_\_\_, XB.\_\_\_\_\_, XC.\_\_\_\_\_, XD.\_\_\_\_\_, XE.\_\_\_\_\_, XF.\_\_\_\_\_ und XG.\_\_\_\_\_.

In ihrer Begründung rügt sie in verschiedener Hinsicht eine Verletzung von Bundesrecht sowie eine unrichtige und unvollständige Feststellung des Sachverhalts. Im Wesentlichen macht sie geltend, Opfer eines Komplotts geworden zu sein. Die Administrativuntersuchung sei zudem ungenügend und bewusst einseitig zu ihrem Nachteil geführt worden. Es seien keine Pflichtverletzungen ihrerseits nachgewiesen und es würden keine

Kündigungsgründe vorliegen. Es handle sich vielmehr um eine missbräuchliche Kündigung.

**P.**

Mit Eingabe vom 9. Oktober 2019 nimmt die Vorinstanz zum Antrag auf Erteilung der aufschiebenden Wirkung Stellung. Am 17. Oktober 2019 reicht sie sodann diverse Akten – darunter die Akten der Administrativuntersuchung und des Verfahrens der Entlassungskommission – ein. Die Beschwerdeführerin ihrerseits reicht am 23. Oktober 2017 die Akten zur Untersuchung über wissenschaftliches Fehlverhalten ein, soweit sie darüber verfügt.

**Q.**

Mit Zwischenverfügung vom 30. Oktober 2019 weist das Bundesverwaltungsgericht die Anträge der Beschwerdeführerin auf Erteilung der aufschiebenden Wirkung und Weiterzahlung des Lohnes bis zur rechtskräftigen Erledigung der vorliegenden Beschwerde ab.

**R.**

In ihrer Vernehmlassung vom 19. November 2019 schliesst die Vorinstanz auf Abweisung der Beschwerde. Ebenfalls beantragt sie die Abweisung der prozessualen Anträge, soweit darauf einzutreten sei.

**S.**

Mit Zwischenverfügung vom 11. Dezember 2019 weist das Bundesverwaltungsgericht den Antrag der Beschwerdeführerin um Aktenbeizug ab, soweit er nicht als gegenstandslos geworden abzuschreiben ist, heisst deren Akteneinsichtsgesuch im Sinne der Erwägungen teilweise gut und fordert die Vorinstanz auf, eine schriftliche Zusammenfassung des wesentlichen Inhalts der nicht offengelegten Testimonials einzureichen.

Nachdem der Beschwerdeführerin die entsprechende Zusammenfassung sowie die weiteren, teilweise geschwärzten Akten gemäss Zwischenverfügung vom 11. Dezember 2019 zugestellt wurden, beantragt die Beschwerdeführerin mit Eingabe vom 13. März 2020, es sei die Zwischenverfügung vom 11. Dezember 2019 in Wiedererwägung zu ziehen und die Vorinstanz zu verpflichten, ihr die zehn bisher nicht offen gelegten Testimonials herauszugeben. Eventualiter sei die Vorinstanz aufzufordern, die einzelnen Testimonials separat zusammenzufassen, so dass erkennbar werde, welche Behauptungen zusammengehörten, wobei konkrete Vorgänge nicht zu verfremden, sondern mit ihren Einzelheiten offenzulegen

seien unter Angabe von Ort und Zeit des Eintreffens sowie des Umstandes, ob die Testimonialverfasser die Testimonials selbst eingereicht hätten. Das Bundesverwaltungsgericht weist das Wiedererwägungsgesuch nach Einholung einer Stellungnahme der Vorinstanz mit Zwischenverfügung vom 20. Mai 2020 ab, soweit darauf eingetreten wird.

**T.**

Die Beschwerdeführerin hält in ihren Schlussbemerkungen vom 20. Juli 2020 an ihren bisherigen Anträgen und Standpunkten fest. Zusätzlich verlangt sie die Abnahme sämtlicher von ihr angebotenen Beweise, insbesondere die Wiederholung der in der Administrativuntersuchung durchgeführten Befragungen.

**U.**

Am 7. September 2020 reicht die Vorinstanz eine Stellungnahme zu den Schlussbemerkungen der Beschwerdeführerin ein und bekräftigt ihre Standpunkte.

**V.**

Mit Eingabe vom 14. Oktober 2020 nimmt die Beschwerdeführerin nochmals Stellung zu den Vorbringen der Vorinstanz vom 7. September 2020. Schliesslich reicht die Beschwerdeführerin am 2. Dezember 2020 und 10. Februar 2021 zwei weitere Stellungnahmen ein.

**W.**

Auf die weiteren Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen Schriftstücke wird – soweit entscheidrelevant – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

## **Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:**

### **1.**

**1.1** Gemäss Art. 31 des Verwaltungsgerichtsgesetzes (VGG, SR 173.32) beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVG, SR 172.021), sofern eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 VGG entschieden hat und keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist.

Die angefochtene Verfügung vom 11. Juli 2019 ist ein zulässiges Anfechtungsobjekt und stammt von einer Behörde im Sinne von Art. 33 Bst. e VGG (vgl. Urteil des BVerger A-2764/2020 vom 29. September 2020 E. 1.3). Eine Ausnahme im genannten Sinn liegt nicht vor. Das Bundesverwaltungsgericht ist somit für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (vgl. auch Art. 35 Abs. 2 Professorenverordnung ETH, wonach gegen Verfügungen der Vorinstanz Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht geführt werden kann).

**1.2** Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das Bundesgesetz vom 4. Oktober 1991 über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz, SR 414.110), das VGG sowie das Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz, GIG, SR 151.1) nichts anderes bestimmen (Art. 37 Abs. 1 ETH-Gesetz, Art. 37 VGG und Art. 13 GIG).

**1.3** Die Beschwerdeführerin hat sich am vorinstanzlichen Verfahren beteiligt und ist als Adressatin der angefochtenen Verfügung sowohl formell als auch materiell beschwert, weshalb sie zur Beschwerde legitimiert ist (vgl. Art. 48 Abs. 1 VwVG).

**1.4** Streitgegenstand im Verfahren der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege ist das durch die Verfügung geregelte Rechtsverhältnis, soweit dieses angefochten wird. Er wird einerseits bestimmt durch den Gegenstand der angefochtenen Verfügung (Anfechtungsgegenstand), andererseits durch die Parteibegehren. Die beschwerdeführende Partei legt mit ihrem Begehren fest, in welche Richtung und inwieweit sie das streitige Rechtsverhältnis überprüfen lassen will. Sofern das Beschwerdebegehren lediglich auf Aufhebung oder Änderung der angefochtenen Verfügung lautet, muss auf die Beschwerdebegründung zurückgegriffen werden (BGE 137 II 313 E. 1.3 und 136 II 457 E. 4.2; Urteil des BGer 1C\_330/2013 vom 15. Oktober 2013 E. 2.1; BVGE 2011/61 E. 3.1). Nach

Art. 52 Abs. 1 VwVG ist eine Beschwerde zu begründen. Mit anderen Worten hat die beschwerdeführende Partei darzulegen, weshalb sie die angefochtene Verfügung beanstandet. Minimal wird gefordert, dass die Begründung sachbezogen ist und sich mit den Erwägungen der Vorinstanz auseinandersetzt. Daran fehlt es regelmässig, wenn bloss der Inhalt von Rechtsschriften wiederholt wird, die bei den vorherigen Instanzen eingereicht wurden. Sodann muss die Begründung auf einen zulässigen Beschwerdegrund nach Art. 49 VwVG schliessen lassen (BGE 140 V 22 E. 7.1 und 135 II 172 E. 2.2.2; Urteile des BVGer A-4929/2017 vom 31. Januar 2018 E. 1.3.3 und A-1351/2017 vom 25. Juli 2017 E. 1.3.3; SEETHALER/PORTMANN, in: Waldmann/Weissenberger [Hrsg.], Praxis-kommentar VwVG, 2. Aufl. 2016 [nachfolgend: Praxiskommentar VwVG], Art. 52 N 62 und 71 f.).

Die Beschwerdeführerin beantragt u.a. die Aufhebung von Dispositiv-Ziffer 5 der angefochtenen Verfügung, mit welcher die Vorinstanz die Anträge der Beschwerdeführerin auf Abweisung des Entlassungsantrages, Feststellung der Rechtswidrigkeit der Verfügung des ETH-Präsidenten vom 29. Oktober 2018, Feststellung der Befangenheit des Sekretärs der Entlassungskommission sowie Offenlegung des entscheidrelevanten Sachverhalts zwecks Gewährung des rechtlichen Gehörs abwies, soweit darauf einzutreten war (vgl. vorstehend Sachverhalt Bst. N). Zum Antrag auf Feststellung der Rechtswidrigkeit der Verfügung des ETH-Präsidenten vom 29. Oktober 2018 macht die Beschwerdeführerin im vorliegenden Beschwerdeverfahren keine Ausführungen. Es fehlt insofern bei diesem Punkt an einer Begründung, weshalb er nicht zum Streitgegenstand gehört und nachfolgend nicht weiter darauf einzugehen ist. Was die Offenlegung des entscheidrelevanten Sachverhalts anbelangt, so bildet dieser Aspekt Bestandteil der von der Beschwerdeführerin erhobenen Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs. Es wird nachfolgend entsprechend in diesem Zusammenhang darauf eingegangen.

**1.5** Gemäss Art. 25 Abs. 2 VwVG ist dem Begehren um eine Feststellungsverfügung zu entsprechen, wenn der Gesuchsteller ein schutzwürdiges Interesse nachweist. Laut bundesgerichtlicher Rechtsprechung ist der Anspruch auf Erlass einer Feststellungsverfügung subsidiär gegenüber rechtsgestaltenden Verfügungen (BGE 137 II 199 E. 6.5 und 132 V 257 E. 1; WEBER-DÜRLER/KUNZ-NOTTER, in: Auer/Müller/Schindler [Hrsg.], Kommentar VwVG, 2. Aufl. 2019 [nachfolgend: Kommentar VwVG], Art. 25 Rz. 20).

Die Beschwerdeführerin hat im vorinstanzlichen Verfahren diverse Mitglieder der Vorinstanz als befangen abgelehnt. Die Vorinstanz hat diesen Antrag als offensichtlich unbegründet beurteilt und ist darauf nicht eingetreten (Dispositiv-Ziffer 2 der angefochtenen Verfügung). Im vorliegenden Beschwerdeverfahren beantragt die Beschwerdeführerin nun die Aufhebung der angefochtenen Verfügung in diesem Punkt und zusätzlich mit separatem prozessualen Antrag, es sei festzustellen, dass die von ihr abgelehnten Personen, die an der angefochtenen Verfügung mitgewirkt hätten, in den Ausstand zu treten hätten. Der prozessuale Antrag ist somit bereits in ihrem Begehren um Aufhebung von Dispositiv-Ziffer 2 der angefochtenen Verfügung mitenthalten. Der Beschwerdeführerin fehlt bei ihrem Feststellungsbegehren folglich ein schutzwürdiges Interesse an dessen Behandlung, weil sie bereits das Leistungsbegehren auf Aufhebung der Dispositiv-Ziffer 2 der angefochtenen Verfügung stellt. Auf ihren prozessualen Antrag um Feststellung ist daher nicht einzutreten.

**1.6** Über die in der Beschwerde gestellten prozessualen Anträge der Beschwerdeführerin auf Aktenbeizug und -einsicht hat das Bundesverwaltungsgericht bereits mit Zwischenverfügung vom 11. Dezember 2019 entschieden, weshalb darauf nachfolgend nicht mehr einzugehen ist.

**1.7** Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (vgl. Art. 50 Abs. 1 und Art. 52 Abs. 1 VwVG) ist somit – mit Verweis auf die vorstehenden Präzisierungen und Einschränkungen – einzutreten.

## **2.**

**2.1** Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Es überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen, einschliesslich der unrichtigen und unvollständigen Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und von Rechtsfehlern bei der Ausübung des Ermessens, sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Es hat sich dabei jedoch nicht mit jeder tatbeständlichen Behauptung und jedem rechtlichen Einwand auseinanderzusetzen. Vielmehr kann sich das Bundesverwaltungsgericht auf die für den Entscheid wesentlichen Gesichtspunkte beschränken (vgl. statt vieler: BGE 133 I 270 E. 3.1).

**2.2** Eine rechtserhebliche Tatsache, für die grundsätzlich der volle Beweis zu erbringen ist (Regelbeweismass), gilt als bewiesen, wenn das Gericht gestützt auf die freie Beweiswürdigung zur Überzeugung gelangt, sie ha-

be sich verwirklicht. Absolute Gewissheit ist nicht erforderlich; es genügt, wenn es an der behaupteten Tatsache keine ernsthaften Zweifel mehr hat oder allenfalls verbleibende Zweifel als leicht erscheinen (BGE 130 III 321 E. 3.2; Urteil des BGer 4A\_226/2019 vom 18. November 2019 E. 6; Urteile des BVGer A-4779/2019 vom 16. März 2020 E. 2.2 und A-5927/2019 vom 12. März 2020 E. 3). Bleibt eine entscheidrelevante Tatsache unbewiesen, gilt im Bereich des öffentlichen Rechts grundsätzlich die Beweislastregel von Art. 8 des Zivilgesetzbuchs (ZGB, SR 210) als allgemeiner Rechtsgrundsatz. Demnach hat jene Partei die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen, die aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte ableitet (Urteile des BVGer A-6209/2019 vom 18. Juni 2020 E. 3 und A-1314/2020 vom 8. Juni 2020 E. 2.2; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 2. Auflage 2013, Rz. 3.150). Im Beschwerdeverfahren betreffend eine Kündigung trägt die kündigende Behörde daher die (objektive) Beweislast für das Vorliegen eines rechtsgenüglichen Kündigungsgrundes, die von der Kündigung betroffene Person dagegen jene für die allenfalls behauptete Missbräuchlichkeit der Kündigung (Urteile des BVGer A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 2.2 und A-6660/2018 vom 9. Dezember 2019 E. 4).

### 3.

Die Arbeitsverhältnisse von Professorinnen und Professoren der ETH richten sich nach dem BPG (vgl. Art. 17 Abs. 2 ETH-Gesetz), der Professorenverordnung ETH (vgl. Art. 1 Abs. 1 Professorenverordnung ETH) und – soweit in der Professorenverordnung ETH darauf verwiesen wird – der PVO ETH (vgl. Art. 1 Abs. 2 Bst. a<sup>bis</sup> PVO ETH e contrario).

### 4.

Zunächst ist auf die geltend gemachte Befangenheit diverser Mitglieder der Vorinstanz einzugehen.

**4.1** Die Beschwerdeführerin begründete die Befangenheit in ihrer Stellungnahme an die Vorinstanz vom 7. Mai 2019 im Wesentlichen damit, dass sich die Vorinstanz bereits 2017 mit der Angelegenheit befasst habe und sich in ihrem Beschluss vom 23. Oktober 2017 dahingehend festgelegt habe, dass die Vorwürfe gegen die Beschwerdeführerin schwer wiegen würden, ohne sie angehört zu haben. Auch habe sie sich mit der Empfehlung an die ETHZ gemäss Beschluss vom 23. Oktober 2017, wonach die Beschwerdeführerin keine neuen Doktorierenden betreuen solle, bis die Ergebnisse der Administrativuntersuchung vorliegen würden, festgelegt. Die Vorinstanz habe zudem in die Kompetenz des Präsidenten

der ETHZ eingegriffen und das rechtswidrige Vorgehen der Ombudspersonen geschützt. Die Mitglieder der Vorinstanz, die an diesem Verfahren mitgewirkt hätten, seien daher vorbefasst und nicht mehr in der Lage, ihr eigenes Verhalten kritisch zu prüfen. In ihrer Beschwerde führt die Beschwerdeführerin ergänzend aus, dass die Befangenheit nicht nur wegen der Teilnahme am Verfahren 2017 bestehe, sondern auch wegen der Art und Weise, wie das Verfahren geführt worden sei. Sie sei über das Verfahren damals nicht unterrichtet worden und es sei ihr keine Gelegenheit gegeben worden, sich zu den Vorwürfen zu äussern. Eine solche Verfahrensführung verletze das Recht auf Anhörung schwerwiegend.

**4.2** Die Vorinstanz erachtet das Ausstandsbegehren als offensichtlich unbegründet. Sie habe im Sommer 2017 die Meldung der Ombudspersonen entgegengenommen, wozu sie nach Art. 25 Abs. 1 Bst. f ETH-Gesetz verpflichtet sei. Sie habe weitere Abklärungen des Sachverhalts angeordnet. Diese Anordnung sei ergebnisoffen erfolgt und unter Berücksichtigung, dass der wissenschaftliche Nachwuchs bzw. die in einem Abhängigkeitsverhältnis stehenden Mitarbeitenden einstweilen geschützt werden müssten. Sie habe die Vorwürfe zum damaligen Zeitpunkt gerade nicht als erstellt angesehen und deshalb die ETHZ beauftragt, die Angelegenheit zu untersuchen. Eine Festlegung hinsichtlich des Verfahrensausgangs sei in der Anordnung von Abklärungen offensichtlich nicht zu sehen. Mobbingvorwürfe würden sodann nach allgemeiner Anschauung als schwerwiegend gelten, weshalb auch in der angeordneten Abklärung dieser Vorwürfe keine besondere Würdigung zu sehen sei. Die Empfehlung, die Beschwerdeführerin solle bis zum Abschluss der Untersuchung keine neuen Doktorierenden betreuen, sei als einstweilige Massnahme nach der einschlägigen Rechtsprechung zulässig und stelle keinen Ausstandsgrund dar. Es sei nicht ersichtlich, inwiefern sich ihre Mitglieder festgelegt haben sollen, indem sie die in Aufsichtssachen üblichen und in dieser Sache angezeigten Handlungen vorgenommen hätten (vgl. angefochtene Verfügung E. I.2.3.f.).

### **4.3**

**4.3.1** Gemäss Art. 8 Abs. 1 der Geschäftsordnung des Rates der Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 17. Dezember 2003 (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. Diese Bestimmung ist Ausfluss des in Art. 29



Abs. 1 der Bundesverfassung (BV, SR 101) verankerten Anspruchs auf unbefangene Entscheidträger der Verwaltung (BREITENMOSER/SPORI FEDAIL, in: Praxiskommentar VwVG, Art. 10 N 17; FELLER/KUNZ-NOTTER, in: Kommentar VwVG, Art. 10 N 1) und entspricht inhaltlich im Wesentlichen Art. 10 VwVG, welcher diese allgemeinen Verfahrensvoraussetzungen von Art. 29 Abs. 1 BV konkretisiert, indem er den Ausstand in Verwaltungsverfahren des Bundes regelt (BGE 132 II 485 E. 4.2). Nach Art. 10 Abs. 1 VwVG müssen Personen bei der Vorbereitung und dem Erlass einer Verfügung in den Ausstand treten, die an der Sache ein persönliches Interesse haben (Bst. a), mit einer Partei durch Ehe, Partnerschaft, Lebensgemeinschaft oder verwandtschaftlich besonders verbunden sind (Bst. b und b<sup>bis</sup>), sich mit der Sache als Parteivertreter bereits beschäftigt haben (Bst. c) oder aus anderen Gründen in der Sache befangen sein könnten (Bst. d). Die Generalklausel von Art. 10 Abs. 1 Bst. d VwVG, welche sinngemäss Art. 8 Abs. 1 GO ETH-Rat entspricht, gilt als erfüllt, wenn Tatsachen vorliegen, die das Misstrauen in die Unbefangenheit und damit in die Unparteilichkeit des Amtswalters objektiv rechtfertigen. Auf das subjektive Empfinden der Partei, welche die Befangenheit behauptet, kommt es dabei ebenso wenig an wie darauf, ob tatsächlich eine Befangenheit besteht. Es genügt, dass der Anschein einer solchen durch objektive Umstände und vernünftige Gründe glaubhaft dargetan erscheint. Die Ausstandsregeln sollen die objektive Prüfung einer Sach- oder Rechtslage durch eine unparteiische und unvoreingenommene Behörde gewährleisten (BGE 140 I 326 E. 5.2 und 137 II 431 E. 5.2).

**4.3.2** Eine gewisse Besorgnis der Voreingenommenheit kann bei den Parteien u.a. dann entstehen, wenn einzelne Gerichtspersonen mit der konkreten Streitsache schon einmal befasst waren. In einem solchen Fall der Vorbefassung stellt sich grundsätzlich die Frage, ob sich eine Gerichtsperson durch ihre Mitwirkung an früheren Entscheidungen in einzelnen Punkten bereits in einem Mass festgelegt hat, das sie nicht mehr als unvoreingenommen und dementsprechend das Verfahren nicht mehr als offen erscheinen lässt. Ob eine unzulässige, den Verfahrensausgang vorwegnehmende Vorbefassung vorliegt, kann nicht generell gesagt werden; es ist vielmehr in jedem Einzelfall – anhand aller tatsächlichen und verfahrensrechtlichen Umstände – zu untersuchen, ob die konkret zu entscheidende Rechtsfrage trotz Vorbefassung als noch offen erscheint (BGE 131 I 113 E. 3.4). Die Mitwirkung an einem früheren Verfahren für sich allein stellt noch keinen Ausstandsgrund dar. Hierfür müssten weitere konkrete für die Befangenheit sprechende Gesichtspunkte hinzutreten. Gemäss der Rechtsprechung vermögen die Vornahme üblicher Prozess-

handlungen, die Anordnung vorsorglicher Massnahmen oder die Ablehnung eines Gesuches um unentgeltliche Rechtspflege wegen Aussichtslosigkeit den Anschein der Befangenheit wegen Vorbefassung aber nicht zu begründen (vgl. BGE 142 III 732 E. 4.2.2 und 131 I 113 E. 3.6 und 3.7; Urteil des BGer 2C\_1124/2013 vom 1. Mai 2014 E. 2.3; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.63 ff.; FELLER/KUNZ-NOTTER, a.a.O., Art. 10 N 32; Art. 34 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesgericht [Bundesgerichtsgesetz, BGG, SR 173.110]. Auch Fehlentscheide in der Sache oder prozessuale Fehler begründen (nur) dann einen Ausstandsgrund, wenn sie als schwere Pflichtverletzung betrachtet werden müssen und von der Absicht des Amtsträgers zeugen, der Partei zu schaden (BGE 125 I 119 E. 3e; Urteil des BGer 4A\_539/2008 vom 19. Februar 2009 E. 3.3.2; FELLER/KUNZ-NOTTER, a.a.O., Art. 10 N 30).

**4.3.3** Über den Ausstand entscheidet der ETH-Rat unter Ausschluss des betroffenen Mitglieds (Art. 8 Abs. 2 GO ETH-Rat). Richtet sich ein Ausstandsbegehren gegen eine Vielzahl der Behördenmitglieder, so dass die Kollegialbehörde nicht mehr beschlussfähig ist, so ist grundsätzlich deren Aufsichtsbehörde für den Entscheid über den Ausstand zuständig (BGE 122 II 471 E. 3a; FELLER/KUNZ-NOTTER, a.a.O., Art. 10 N 39; BREITENMOSER/SPORI FEDAIL, a.a.O., Art. 10 N 113). Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts kann jedoch vom Grundsatz, dass niemand über ein gegen ihn gerichtetes Ausstandsbegehren selber entscheiden soll, dann abgewichen werden, wenn dieses offensichtlich unbegründet ist und keine Ermessensausübung durch den Entscheidträger erforderlich ist. Diesfalls ist kein Ausstandsverfahren durchzuführen und auf das Ausstandsbegehren nicht einzutreten (BGE 129 III 445 E. 4.2.2, 114 Ia 278 E. 1 und 105 Ib 301 E. 1c; BREITENMOSER/SPORI FEDAIL, a.a.O., Art. 10 N 116).

## **4.4**

**4.4.1** Mit Schreiben vom 10. Juli 2017 informierte die Ombudsstelle der ETHZ die Vorinstanz u.a. unter Verweis auf die erhaltenen Testimonials über die gegen die Beschwerdeführerin erhobenen Vorwürfe und kritisierte gleichzeitig die Behandlung der Angelegenheit durch den Präsidenten der ETHZ. Nach Einholung einer Stellungnahme beim Präsidenten der ETHZ stellte die Vorinstanz in ihrem Beschluss vom 23. Oktober 2017 u.a. fest, dass die im Raum stehenden Vorwürfe gegen die Beschwerdeführerin schwer wögen und der Sachverhalt in weiten Teilen noch der näheren Abklärung bedürfe. Sie beauftragte deshalb die ETHZ mit der

Durchführung einer Administrativuntersuchung und empfahl ihr, dass die Beschwerdeführerin keine neuen Doktorierenden oder Postdoktorierenden betreuen solle, bis die Ergebnisse der Administrativuntersuchung und der ebenfalls angeordneten Untersuchung betreffend wissenschaftliches Fehlverhalten vorliegen würden.

**4.4.2** Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin vermag im Lichte der dargelegten Rechtsprechung eine solche Vorbefassung keinen Ausstandsgrund darzustellen. In ihrem Beschluss hat die Vorinstanz lediglich festgehalten, dass die gegen die Beschwerdeführerin erhobenen Vorwürfe schwer wiegen würden. Wie die Vorinstanz zutreffend ausführte, hat sie diese jedoch gerade nicht als erwiesen angesehen und deshalb auch deren Untersuchung angeordnet. Die Empfehlung, die Beschwerdeführerin solle bis zum Abschluss der angeordneten Untersuchungen keine neuen Doktorierenden oder Postdoktorierenden betreuen, ist sodann keine direkte Anordnung, sondern lediglich eine an die ETHZ gerichtete Empfehlung. Zudem wäre eine solche Anordnung als vorsorgliche Massnahme zu qualifizieren, welche gemäss der dargelegten Rechtsprechung keinen Ausstandsgrund zu begründen vermag. Die Vorinstanz, welche die Aufsicht über den ETH-Bereich ausübt (Art. 25 Abs. 1 Bst. f ETH-Gesetz), hat die Meldung der Ombudsstelle als Aufsichtsbeschwerde – gerichtet gegen die ETHZ und deren Präsidenten – entgegengenommen und mit ihrem Beschluss vom 23. Oktober 2017 aufsichtsrechtliche Massnahmen angeordnet. Die Beschwerdeführerin war in diesem Verfahren nicht Partei. Es ist deshalb nicht ersichtlich, weshalb sie durch die Vorinstanz hätte angehört werden müssen. Der Vorinstanz lag sodann zumindest eine Stellungnahme der Beschwerdeführerin an die Ombudsstelle vor. Diese hatte der Beschwerdeführerin am 6. März 2017 eine kurze Zusammenfassung der Vorwürfe aus den Testimonials zur Stellungnahme unterbreitet. Der Vorinstanz waren deshalb die grundsätzlichen Standpunkte der Beschwerdeführerin bekannt und sie hatte Kenntnis davon, dass die Vorwürfe durch die Beschwerdeführerin bestritten sind. Aber selbst wenn davon auszugehen wäre, dass der Anspruch der Beschwerdeführerin auf rechtliches Gehör verletzt worden wäre, so würde ein solcher prozessualer Fehler nach der dargelegten Rechtsprechung noch keinen Ausstandsgrund darstellen, zumal darin nach dem zuvor Ausgeführten jedenfalls keine schwere Pflichtverletzung gesehen werden könnte. Die Art und Weise, wie die Vorinstanz das aufsichtsrechtliche Verfahren führte, stellt somit ebenfalls keinen Ausstandsgrund dar. Nichts anderes gilt in Bezug auf den Vorwurf, die Vorinstanz habe in die Kompetenz des Präsidenten der ETHZ eingegriffen und das rechtswidrige Vorgehen der Ombudsper-

sonen geschützt. Entscheidend bleibt, dass keine konkreten Anhaltspunkte ersichtlich sind, die darauf schliessen lassen, dass sich die Mitglieder der Vorinstanz bereits in einem Mass festgelegt hätten, das den Ausgang des Kündigungsverfahrens nicht mehr als offen erscheinen liess. Indem die Vorinstanz in ihrem Beschluss die Untersuchung der Vorwürfe anordnete, hat sie sich in Bezug auf die Richtigkeit der Vorwürfe gerade nicht festgelegt, sondern blieb vielmehr ergebnisoffen.

**4.4.3** Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die von der Beschwerdeführerin vorgebrachten Gründe – auch in ihrer Gesamtheit – den Anschein der Befangenheit nicht zu erwecken vermögen. Die angefochtene Verfügung wurde somit nicht unter Verletzung der Ausstandspflicht erlassen.

**4.4.4** Das Ausstandsbegehren richtete sich gegen mehr als die Hälfte der Mitglieder der Vorinstanz, weshalb sie ohne Mitwirkung der betroffenen Mitglieder nicht mehr beschlussfähig gewesen wäre (vgl. Art. 5 GO ETH-Rat). In einer solchen Konstellation hätte grundsätzlich die Aufsichtsbehörde über das Ausstandsbegehren zu befinden, es sei denn, das Begehren erweise sich als offensichtlich unbegründet und erfordere keine Ermessensausübung durch die Entscheidträger (vgl. vorstehend E. 4.3.3). Ob hier ein solcher Fall vorliegt, muss jedoch nicht entschieden werden. Letztlich ist nämlich der Beschwerdeführerin, wie die eben erfolgte materielle Beurteilung des Ausstandsbegehrens zeigt, durch das Vorgehen der Vorinstanz kein Nachteil entstanden. Eine Rückweisung zur Verbesserung wäre daher ein formalistischer Leerlauf und rechtfertigt sich alleine schon aus Gründen der Prozessökonomie nicht (BGE 112 V 206 E. 2b; BVGE 2017 I/2 E. 2.4.1; Urteil des BVGer A-7956/2016 vom 8. November 2017 E. 2.2.9).

**4.5** Die Beschwerde ist nach dem Ausgeführten in diesem Punkt abzuweisen.

## **5.**

Zu prüfen gilt es sodann die von der Beschwerdeführerin gerügte Befangenheit des Sekretärs der Entlassungskommission.

**5.1** Die Beschwerdeführerin macht geltend, die ETHZ habe ihren eigenen Anwalt mit dem Sekretariat der Entlassungskommission betraut. Die Ausstandsregeln von Art. 10 VwVG seien in Bezug auf diesen analog anzuwenden, auch wenn die Entlassungskommission keine Verfügung erlas-

se. Die Entlassungskommission habe die Funktion, die fehlende zweite Instanz bei der Überprüfung einer Entlassung einer Professorin zu ersetzen. Während Mitarbeitende der ETHZ zuerst an die Beschwerdekommision und anschliessend an das Bundesverwaltungsgericht gelangen könnten, müsse eine entlassene Professorin ihre Kündigung direkt beim Bundesverwaltungsgericht anfechten. Es verstehe sich von selbst, dass die Kommission diesen Anspruch nur erfüllen könne, wenn nicht nur alle Mitglieder, sondern auch der Sekretär ihre Funktion unvoreingenommen wahrnehmen würden. Das sei nicht der Fall gewesen. Der Sekretär habe sich inhaltlich mit der Arbeit der Kommission auseinandergesetzt und diese nicht nur logistisch und administrativ unterstützt. So habe er Rechtsprechung zur Kündigung zusammengestellt. Auch habe er im Verfahren, in welchem sie die Einsetzung der Entlassungskommission bei der ETH-Beschwerdekommision angefochten habe, eine Eingabe verfasst. Dies zeige, dass er die Interessen der ETHZ tatsächlich wahrgenommen habe. Als Konsequenz müsse die Empfehlung der Entlassungskommission insoweit als unbeachtlich angesehen werden, als sie zu ihrem Nachteil ausgefallen sei.

**5.2** Die Vorinstanz führt hierzu in der angefochtenen Verfügung aus (vgl. E. I.2.4), weder der Entscheid zur Einsetzung der Entlassungskommission noch deren Empfehlung würden eine Verfügung im Sinne von Art. 5 VwVG darstellen. Art. 10 VwVG sei daher nicht anwendbar. Befangenheitsgründe würden zudem nicht vorliegen. Der Sekretär habe in der Sache weder ein Mitentscheidungsrecht noch eine beratende Stimme. Dass der Sekretär die ETHZ früher in anderen Belangen anwaltlich vertreten habe, bewirke keine Befangenheit.

**5.3** Die Ausstandsregeln von Art. 10 VwVG sind anwendbar in Verwaltungsverfahren, die durch Verfügungen von Bundesbehörden in erster Instanz oder auf Beschwerde zu erledigen sind (BREITENMOSER/SPORI FEDAIL, a.a.O., Art. 10 N 6; FELLER/KUNZ-NOTTER, a.a.O., Art. 10 N 7). Die Entlassungskommission hat keine Verfügung im Sinne von Art. 5 VwVG erlassen, sondern lediglich eine Empfehlung ausgesprochen. Die Vorinstanz hat insofern zutreffend ausgeführt, dass die Ausstandsregeln von Art. 10 VwVG in Bezug auf die Entlassungskommission nicht anwendbar sind. Auch eine analoge Anwendung der Ausstandsregeln rechtfertigt sich nicht. Die Empfehlung hat weder für die ETHZ noch die Vorinstanz oder das Bundesverwaltungsgericht eine Verbindlichkeit und keine unmittelbare Auswirkung auf die Rechte und Pflichten der Beschwerdeführerin. Vorliegend wurde dieser Empfehlung denn auch nicht gefolgt.

Es kann insofern auch nicht gesagt werden, die Entlassungskommission habe die Funktion, die fehlende zweite Instanz bei der Überprüfung einer Entlassung einer Professorin zu ersetzen. Die Beschwerde ist folglich auch in diesem Punkt abzuweisen.

## **6.**

Die Beschwerdeführerin macht des Weiteren in zweierlei Hinsicht eine Verletzung des rechtlichen Gehörs durch die Vorinstanz geltend (vgl. zur Rüge der Verletzung des rechtlichen Gehörs in der Administrativuntersuchung nachfolgend E. 7.6).

### **6.1**

**6.1.1** In erster Linie moniert die Beschwerdeführerin, die Vorinstanz habe ihr den für die Kündigung relevanten Sachverhalt vor Erlass der angefochtenen Verfügung nicht offengelegt. Eine Kündigung müsse auf Sachverhalte gestützt werden können, die nach Ort, Zeit und handelnden Personen bestimmt seien. Die Vorinstanz habe in ihrem Schreiben vom 24. Mai 2019 lediglich auf die Feststellungen im Bericht der Entlassungskommission und im Administrativuntersuchungsbericht verwiesen und mitgeteilt, dass sie die Vorwürfe im Kern als zutreffend erachte. Damit gebe sie zu, dass es auch unberechtigte Vorwürfe gebe. Die Vorinstanz wäre verpflichtet gewesen, anzugeben, welche Sachverhalte sie als erwiesen betrachte, denn nur auf solche könne sie eine Entlassung stützen. Der pauschale Hinweis auf die Administrativuntersuchung genüge nicht, weil es im Bericht an brauchbaren Sachverhaltsfeststellungen fehle. Auch der Bericht der Entlassungskommission enthalte keine brauchbaren Feststellungen konkreter Tatsachen. Die Entlassungskommission führe lediglich aus, es spreche vieles dafür, dass die Vorwürfe im Kern weitgehend zutreffend seien. Damit gebe die Kommission zu, dass nicht feststehe, welche Vorwürfe zutreffend seien und welche nicht.

**6.1.2** Die Vorinstanz verneinte in der angefochtenen Verfügung (E. II.2.2.4) eine Verletzung des rechtlichen Gehörs. Im Schreiben vom 24. Mai 2019 werde der Sachverhalt, der dem Kündigungsentscheid zu Grunde liege, zwar nicht im Einzelnen aufgeführt. Allerdings werde explizit erwähnt, dass sie gestützt auf den Administrativuntersuchungsbericht und den Bericht der Entlassungskommission die Vorwürfe gegenüber der Beschwerdeführerin als erstellt erachte und die Beschwerdeführerin gemäss diesen beiden Berichten sowie der Befragungsprotokolle und dem Kündigungsantrag der ETHZ wichtige gesetzliche und vertragliche Pflich-

ten verletzt habe. Weiter sei im Schreiben vom 24. Mai 2019 festgehalten, dass die Feststellungen in den genannten Berichten fehlendes Problembewusstsein und fehlende Selbstreflexion zeigen würden. Durch diese Hinweise sei der für die Kündigung relevante Sachverhalt hinreichend klar bezeichnet worden. Es sei der Beschwerdeführerin zuzumuten, die Untersuchungsergebnisse selber dahingehend zu analysieren, welche Vorwürfe durch die Administrativuntersuchung belegt worden seien. Zur Gewährung des rechtlichen Gehörs genüge es, den massgebenden Sachverhalt zu bezeichnen, ohne dabei darzutun, welche Tatsachen als hinreichend erstellt betrachtet und welche Rechtsfolgen daraus abgeleitet würden. Dieser Vorgang sei der Entscheidfindung vorbehalten, der nicht Gegenstand des rechtlichen Gehörs sei. Ein Anspruch auf Anhörung zur Beweiswürdigung bestehe nicht. Die Beschwerdeführerin sei im Vorfeld der Kündigung wiederholt mit dem ihr vorgeworfenen Verhalten konfrontiert worden. Sie habe mehrmals Gelegenheit erhalten, sich zum Sachverhalt, den Befragungsergebnissen und zu den Ergebnissen der Administrativuntersuchung zu äussern. Auch sei sie bereits am 9. Februar 2017 und 1. März 2017 von der ETHZ mit dem ihr vorgehaltenen Verhalten mündlich konfrontiert worden. Auch im Rahmen der Administrativuntersuchung und vor der Entlassungskommission habe sie Gelegenheit erhalten, sich mündlich zur Sache zu äussern und Ergänzungsfragen zu stellen.

**6.1.3** Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist als selbständiges Grundrecht in Art. 29 Abs. 2 BV verankert und wird für das Verwaltungsverfahren in den Art. 29 ff. VwVG konkretisiert. Der Gehörsanspruch umfasst verschiedene Teilgehalte, so namentlich das Recht der Parteien auf Anhörung bzw. Äusserung vor Erlass der Verfügung, auf Orientierung sowie auf Akteneinsicht (BGE 144 I 11 E. 5.3 und 135 II 286 E. 5.1). Nach Art. 30 Abs. 1 VwVG hört die Behörde die Parteien an, bevor sie verfügt. Der Anspruch auf vorgängige Anhörung beinhaltet insbesondere, dass die Behörde sich beim Erlass ihrer Verfügung nicht auf Tatsachen abstützen darf, zu denen sich die von der Verfügung betroffene Person nicht vorgängig äussern und diesbezüglich Beweis führen konnte (BVGE 2014/22 E. 5.1 und 2013/23 E. 6.1). Die Modalitäten der Anhörung müssen so ausgestaltet werden, dass die Parteien ihren Standpunkt wirksam zur Geltung bringen können (BGE 144 I 11 E. 5.3 und 135 II 286 E. 5.1). Notwendige Voraussetzung zur Wahrnehmung des Anhörungsrechts ist der Anspruch auf vorgängige Orientierung. Dieser gewährleistet genügende Kenntnisse über den Verfahrensverlauf, indem die Parteien in geeigneter Weise über die entscheidwesentlichen Vorgänge und Grundla-

gen vorweg zu orientieren sind (BGE 140 I 99 E. 3.4; WALDMANN/BICKEL, in: Praxiskommentar VwVG, Art. 29 N 45 und 71 ff.). Die Behörde hat den Parteien aber weder den Entwurf der Verfügung noch deren Begründung vorgängig zur Stellungnahme zu unterbreiten (BGE 132 II 485 E. 3.4 und 129 II 497 E. 2.2; Urteil des BGer 2C\_695/2014 vom 16. Januar 2015 E. 4.3). Der Anspruch auf vorgängige Anhörung und Äusserung besteht primär in Bezug auf die Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts und das Beweisergebnis; vorbehalten bleiben Fälle, in denen sich der rechtserhebliche Sachverhalt bereits hinreichend aus dem Gesuch ergibt. Hingegen erwächst den Parteien kein allgemeiner Anspruch auf vorgängige Anhörung zu Fragen der Rechtsanwendung. Vom Anhörungsrecht nicht erfasst ist ferner auch die Beweismwürdigung. Diese wird regelmässig erst im Entscheid selbst begründet. In diesem Sinn ist die Behörde nicht verpflichtet, der betroffenen Person mitzuteilen, wie sie den Sachverhalt zu würdigen gedenkt, oder ihr gar die Gelegenheit einzuräumen, sich zu ihrer rechtlichen Würdigung zu äussern. Zum Vorgang der Beweismwürdigung gehört beispielsweise auch die rechtliche Beurteilung von divergierenden Aussagen zwischen Personen (Urteile des BGer 2C\_823/2011, 2C\_824/2011 vom 28. Juni 2012 E. 4.2.2 und 1C\_258/2007 vom 26. Februar 2008 E. 2.3.1; Urteile des BVerfG A-3542/2018 vom 28. August 2019 E. 4.3.2 und D-6374/2006 E. 3.3).

**6.1.4** Es kann hierzu grundsätzlich auf die zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz in der angefochtenen Verfügung (E. II.2.2.4) verwiesen werden. Die Beschwerdeführerin setzt sich damit nicht näher auseinander, sondern wiederholt im Wesentlichen bloss ihre bereits vor der Vorinstanz angeführten Argumente. Es erscheint daher fraglich, ob in diesem Punkt überhaupt eine genügende Begründung vorliegt (vgl. vorstehend E. 1.4). Ergänzend ist alsdann festzuhalten, dass das vorinstanzliche Verfahren auf Antrag des Präsidenten der ETHZ vom 12. März 2019 eingeleitet wurde. Darin wird das der Beschwerdeführerin zur Last gelegte Fehlverhalten – kritisiert wird ihr Führungsstil und ihr Verhalten gegenüber Mitarbeitenden – unter Verweis auf die Ergebnisse der Administrativuntersuchung und die Empfehlung der Entlassungskommission dargelegt und ausgeführt, aus welchen Gründen die Beschwerdeführerin zu entlassen sei. Der Beschwerdeführerin wurde daraufhin durch die Vorinstanz Gelegenheit eingeräumt, um zum Entlassungsantrag Stellung zu nehmen. Die entsprechende Stellungnahme erstattete die Beschwerdeführerin am 7. Mai 2019. Als dann teilte die Vorinstanz der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 24. Mai 2019 mit, sie erwäge, dem Entlassungsantrag stattzugeben und räumte der Beschwerdeführerin nochmals Gelegenheit



zur Stellungnahme ein. In ihrem Schreiben führte die Vorinstanz zur beabsichtigten Kündigung zudem aus, gestützt auf die im Ergebnis übereinstimmenden Feststellungen in der Empfehlung der Entlassungskommission sowie im Administrativuntersuchungsbericht und nach Würdigung der von der Beschwerdeführerin erhobenen Einwendungen zu den Untersuchungsergebnissen erachte sie es als erstellt, dass die Vorwürfe zum Führungsverhalten im Kern zutreffen würden. Die Beschwerdeführerin habe gemäss der Empfehlung der Entlassungskommission, dem Administrativuntersuchungsbericht, den Befragungsprotokollen sowie dem Entlassungsantrag wichtige gesetzliche und vertragliche Pflichten verletzt. Schliesslich legte die Vorinstanz dar, weshalb aus ihrer Sicht die Kündigung trotz fehlender Mahnung auszusprechen sei. Die Beschwerdeführerin nahm hierzu mit Eingabe vom 19. Juni 2019 Stellung (vgl. auch vorstehend Sachverhalt Bst. K–M).

Sowohl aus dem Entlassungsantrag als auch aus dem Schreiben vom 24. Mai 2019 der Vorinstanz ergibt sich hinreichend klar, weshalb gegenüber der Beschwerdeführerin die Kündigung ausgesprochen werden sollte und auf welche rechtlichen sowie tatsächlichen Grundlagen sich diese Massnahme stützen würde. Dass die Vorinstanz in ihrem Schreiben vom 24. Mai 2019 den Sachverhalt nicht im Einzelnen aufführte, sondern auf den Administrativuntersuchungsbericht, die Befragungsprotokolle, die Empfehlung der Entlassungskommission sowie den Entlassungsantrag verwies, ist nicht zu beanstanden. Der für die Kündigung relevante Sachverhalt ergibt sich ohne Weiteres daraus. So wird im Administrativuntersuchungsbericht auf die gegenüber der Beschwerdeführerin erhobenen Vorwürfe eingegangen und schliesslich festgehalten, welche Verhaltensmängel aufgrund der durchgeführten Befragungen als erstellt angesehen würden (vgl. die zusammenfassenden Schlussbemerkungen in Rz. 205 des Administrativuntersuchungsberichts). Die Beschwerdeführerin hatte zweifelsohne Kenntnis von den gegen sie erhobenen Vorwürfen. Sie wurde hierzu im Rahmen der Administrativuntersuchung befragt, erhielt Einsicht in die Befragungsprotokolle und konnte zum Entwurf des Untersuchungsberichts Stellung nehmen. Auch im Verfahren vor der Entlassungskommission konnte sie sich – in Kenntnis der Endversion des Administrativuntersuchungsberichts – nochmals schriftlich und mündlich zur Sache äussern. Es kann deshalb nicht ernsthaft behauptet werden, der Beschwerdeführerin sei der der Kündigung zugrundeliegende Sachverhalt nicht bekannt gewesen. Wenn die Beschwerdeführerin die Ansicht vertritt, die Vorinstanz hätte ihr im Einzelnen mitteilen müssen, welche Schilderungen von konkreten Vorfällen der in der Administrativuntersu-

chung befragten Personen als erwiesen angesehen würden und welche nicht, so verlangt sie damit eine Anhörung zur Beweiswürdigung. Ein solcher Anspruch besteht jedoch nicht (vgl. vorstehend E. 6.1.3). Wie sich aus dem Entlassungsantrag, dem Administrativuntersuchungsbericht und der Empfehlung der Entlassungskommission ergibt, sollte der Beschwerdeführerin nicht wegen bestimmter Einzelvorfälle gekündigt werden, sondern aufgrund festgestellter grundsätzlicher Mängel im Führungsverhalten. Diese Verhaltensmängel sowie die zugrundeliegenden Beweismittel – insbesondere die Befragungsprotokolle – wurden der Beschwerdeführerin im Vorfeld der Kündigung offengelegt, so dass sie ihr Äusserungsrecht in ausreichender Kenntnis des Sachverhalts wahrnehmen konnte. Eine Verletzung des rechtlichen Gehörs liegt nicht vor.

## **6.2**

**6.2.1** Eine weitere Verletzung des rechtlichen Gehörs erblickt die Beschwerdeführerin darin, dass sie zum verfügten Entzug des Professorentitels nicht angehört worden sei. Trotz fehlendem Antrag der ETHZ habe ihr die Vorinstanz nicht angekündigt, dass sie beabsichtige, ihr den Professorentitel zu entziehen. Dadurch sei ihr die Möglichkeit verwehrt worden, hierzu Anträge zu stellen. Die Vorinstanz habe den Entzug nicht nur mit dem fehlenden Antrag begründet, sondern auch mit den Kündigungsgründen. Damit habe die Vorinstanz entgegen ihren Vorbringen nicht eine reine Rechtsanwendung vorgenommen, sondern aufgrund der Sachlage des Falles die Weiterführung des Titels nicht erlauben wollen.

**6.2.2** Die Vorinstanz führt hierzu aus, der Verlust des Professorentitels sei eine Rechtsfolge der Vertragsbeendigung. Ein "Entzug" des Professorentitels in Form einer Rechtshandlung finde somit nicht statt. Gemäss Art. 15 Professorenverordnung ETH könne sie nur auf Antrag des Präsidenten der ETHZ die Weiterführung des Professorentitels gestatten. Ein solcher Antrag habe nicht vorgelegen. Dass sich die Beschwerdeführerin zu dieser Rechtsfolge nicht geäußert habe, habe sie selbst zu verantworten und stelle keine Verletzung des rechtlichen Gehörs dar. In der angefochtenen Verfügung sei lediglich die gesetzliche Rechtsfolge der Vertragsbeendigung bestätigt worden. Zu Fragen der Rechtsanwendung gebe es jedoch keinen Anspruch auf vorgängige Anhörung.

**6.2.3** In Dispositiv-Ziffer 4 der angefochtenen Verfügung hielt die Vorinstanz fest, dass der Beschwerdeführerin die Weiterführung des Titels einer Professorin der ETHZ nach Ablauf der gesetzlichen Kündi-

gungsfrist nicht gestattet sei. Es ist unbestritten, dass die Beschwerdeführerin von der Vorinstanz nicht vorgängig darüber orientiert wurde. Die Beschwerdeführerin wurde jedoch darüber in Kenntnis gesetzt, dass die Absicht bestehe, das Arbeitsverhältnis mit ihr zu beenden. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Professors oder einer Professorin der ETH stellt sich zwangsläufig die Frage, ob der ETH-Professorentitel auch nach dem Ausscheiden weitergeführt werden darf oder nicht. Die Professorenverordnung ETH sieht im 3. Abschnitt unter dem Titel "Entstehung, Änderung und Aufhebung des Arbeitsverhältnisses" in Art. 15 diesbezüglich explizit eine Regelung vor. Danach bestimmt die Vorinstanz auf Antrag des Präsidenten oder der Präsidentin der ETH im Einzelfall, ob aus der ETH ausscheidende ordentliche oder ausserordentliche Professorinnen und Professoren den ETH-Professorentitel weiterführen dürfen. Voraussetzung für die Weiterführung des Titels ist eine mindestens sechs Jahre dauernde Tätigkeit an der ETH. Besteht ein Interesse der ETH, so kann die Vorinstanz von dieser Regel abweichen. Nach Art. 15 Professorenverordnung ETH ist eine Weiterführung des ETH-Professorentitels nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses somit im Grundsatz nicht gestattet. Nur auf entsprechenden Antrag des Präsidenten oder der Präsidentin der ETH kann die Weiterführung des Titels durch die Vorinstanz erlaubt werden. Betreffend die Beschwerdeführerin wurde vom Präsidenten der ETHZ kein Antrag auf Weiterführung des ETH-Professorentitels bei der Vorinstanz gestellt. Die Vorinstanz hat insofern keinen "Entzug" des Professorentitels verfügt, sondern lediglich im Sinne einer Feststellung festgehalten, was auch ohne Anordnung von Gesetzes wegen gegolten hätte. Für die Beschwerdeführerin war somit einerseits voraussehbar, dass sich bei einer Kündigung auch die Frage der Weiterführung des Professorentitels stellen wird, und andererseits, dass ihr die Weiterführung des Titels aufgrund des fehlenden Antrags des Präsidenten der ETHZ nicht gestattet sein würde. Ist der Inhalt einer Anordnung – wie hier – voraussehbar, so besteht aber keine Pflicht zur vorgängigen Orientierung (vgl. vorstehend E. 6.1.3). Dass die Vorinstanz die Beschwerdeführerin nicht vor Erlass der angefochtenen Verfügung über den Verlust des ETH-Professorentitels informierte, stellt somit keine Verletzung des rechtlichen Gehörs dar. Die Vorinstanz hat in ihrer Begründung zwar nicht nur den fehlenden Antrag auf Weiterführung des ETH-Professorentitels erwähnt, sondern auch ausgeführt, eine Weiterführung des ETH-Professorentitels falle angesichts der Gründe, die zur Kündigung geführt hätten, a priori ausser Betracht (vgl. angefochtene Verfügung E. II.7). Gemäss dem zuvor Ausgeführten und den Vorbringen der Vorinstanz im vorliegenden Be-

schwerdeverfahren hat sie damit aber lediglich zum Ausdruck gebracht, dass ein Antrag auf Weiterführung ohnehin abzuweisen gewesen wäre.

## 7.

Im Verwaltungsverfahren gilt der Untersuchungsgrundsatz. Die Behörde stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest und bedient sich hierfür der erforderlichen Beweismittel (Art. 12 VwVG). Die Vorinstanz hat demzufolge für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Vorliegend wurde hierfür eine Administrativuntersuchung durchgeführt, auf deren Schlussbericht und Akten die Vorinstanz ihre Beurteilung hauptsächlich stützt. Die Beschwerdeführerin übt in verschiedener Hinsicht Kritik an der durchgeführten Administrativuntersuchung, erachtet den darin festgestellten Sachverhalt als unrichtig und unvollständig und möchte deshalb die Ergebnisse der Administrativuntersuchung nicht gegen sich gelten lassen. Darauf ist nachfolgend näher einzugehen, wobei zunächst die formellen Einwände gegen die Sachverhaltsabklärung in der Administrativuntersuchung (E. 7.1–7.6) und alsdann die Feststellungen zum Fehlverhalten der Beschwerdeführerin inhaltlich zu überprüfen sind (E. 8).

### 7.1

**7.1.1** Zunächst macht die Beschwerdeführerin geltend, es hätte an Stelle der Administrativ- eine Disziplinaruntersuchung durchgeführt werden müssen. Die Untersuchung habe sich einzig gegen sie gerichtet. Ihr Verhalten sei der einzige Untersuchungsgegenstand gewesen. Die weiteren Themen gemäss Untersuchungsauftrag (anderes Fehlverhalten, Rolle der Personalabteilung und weiterer Stellen, Verletzung von Compliance-Vorschriften) seien nicht untersucht worden.

**7.1.2** Die Vorinstanz wies diese Rüge in der angefochtenen Verfügung (E. II.2.2.2.a und b) zurück. Gemäss Beschluss der Schulleitung der ETHZ habe sich die Untersuchung nicht gegen die Beschwerdeführerin gerichtet, sondern der Abklärung verwaltungsinterner Vorgänge gedient. Dass die Beschwerdeführerin im Zentrum dieser Vorgänge gestanden habe, mache das Vorgehen nicht rechtswidrig. Administrativuntersuchungen seien in Art. 58 PVO-ETH als mögliches Instrument für die Abklärung, ob arbeitsrechtliche Pflichten verletzt worden seien, ausdrücklich und an erster Stelle im Kapitel 5a vorgesehen. Zudem zeige die jüngere Praxis und Lehre, dass im Rahmen einer Administrativuntersuchung auch das disziplinarische Verhalten einzelner Personen sowie Verantwortlichkeiten

abgeklärt werden könnten und eine strikte Unterscheidung zwischen Administrativ- und anderen Verfahren überholt sei. Die Administrativuntersuchung sei somit geeignet gewesen, den für personalrechtliche Massnahmen relevanten Sachverhalt abzuklären.

**7.1.3** Vorliegend wurde gestützt auf Art. 58 PVO-ETH i.V.m. Art. 36 Professorenverordnung ETH die Durchführung einer Administrativuntersuchung angeordnet, welche sich gemäss Art. 58 PVO-ETH nach den Artikeln 27a ff. der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 (RVOV, SR 172.010.1) richtet. Mit einer Administrativuntersuchung soll abgeklärt werden, ob ein Sachverhalt vorliegt, der im öffentlichen Interesse ein Einschreiten von Amtes wegen erfordert (Art. 58 PVO-ETH sowie Art. 27a Abs. 1 RVOV). Bei einer Disziplinaruntersuchung geht es hingegen darum, abzuklären, ob eine Person durch Verletzung ihrer arbeitsrechtlichen Pflichten den geordneten Aufgabenvollzug einer Verwaltungseinheit stört und deshalb gegen die entsprechende Person gerichtete Disziplinar massnahmen getroffen werden müssen (Art. 25 BPG und Art. 99 Abs. 1 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [BPV, SR 172.220.111.3]; Administrativ- und Disziplinaruntersuchungen in der Bundesverwaltung, Bericht der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle zuhanden der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates vom 17. Juni 2019 [nachfolgend: Bericht Administrativ- und Disziplinaruntersuchungen in der Bundesverwaltung], BBl 2020 1681, 1694). Im Unterschied zur Disziplinaruntersuchung richtet sich die Administrativuntersuchung nicht gegen eine bestimmte Person (Art. 27a Abs. 2 RVOV; UHLMANN/BUKOVAC, Administrativ- und Disziplinaruntersuchungen in der Bundesverwaltung, in: ZBl 121/2020 S. 351, 353). Allerdings können die Ergebnisse einer Administrativuntersuchung Anlass für die Einleitung anderer, insbesondere personalrechtlicher Verfahren oder Massnahmen geben (Art. 27j Abs. 5 RVOV; PETER HELBLING, in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Handkommentar zum Bundespersonalgesetz BPG [nachfolgend: Handkommentar BPG], 2013, Art. 25 N 41). Eine besondere Schwierigkeit bei der Wahl und Anordnung einer Untersuchung liegt darin, dass eine trennscharfe Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes von Disziplinar- und Administrativuntersuchungen oft nicht möglich ist. Die auf Tradition beruhende Differenzierung zwischen Administrativ- und Disziplinaruntersuchung entspricht nicht der Rechtswirklichkeit. Sehr oft geht es bei Administrativuntersuchungen nicht um die reine Abklärung von allgemeinen oder organisatorischen Sachverhalten, sondern auch um die Klärung, wer für Missstände und Fehlverhalten verantwortlich ist. Auch in Administrativuntersuchungen ist das disziplinarische

und/oder strafrechtliche Verhalten einzelner Personen der Verwaltung und deren Haftung und Verantwortlichkeit zu klären (vgl. Urteile des BVGer A-6908/2017 und A-7102/2017 vom 27. August 2019 E. 5.8.1 sowie A-8073/2015 vom 13. Juli 2016 E. 5.2.3; BERNHARD RÜDY, Administrativuntersuchung und ihre dienstrechtlichen Konsequenzen, in: Schweizerische Vereinigung für Verwaltungsorganisationsrecht [SVVOR], Verwaltungsorganisationsrecht – Staatshaftungsrecht – öffentliches Dienstrecht, Jahrbuch 2012, S. 120 m. H.; UHLMANN/BUKOVAC, a.a.O., S. 357).

**7.1.4** Die Administrativuntersuchung wurde insbesondere deshalb angeordnet, weil die Vorinstanz zum Schluss kam, dass die in den Testimonials gegenüber der Beschwerdeführerin erhobenen Vorwürfe schwerwiegend seien und der näheren Abklärung bedürften. Im Zentrum der Untersuchung stand denn auch die Überprüfung des Verdachts eines arbeitsrechtlichen Fehlverhaltens der Beschwerdeführerin. Diesbezüglich richtete sich die Untersuchung klarerweise gegen die Beschwerdeführerin. Dabei standen bereits zu Beginn der Untersuchung personalrechtliche Massnahmen bis hin zu einer Kündigung im Raum, hatte doch die Ombudsstelle bei der Vorinstanz gestützt auf die Testimonials schon im Vorfeld der Untersuchung die Entlassung der Beschwerdeführerin gefordert. Für die Abklärungen zum möglichen Fehlverhalten der Beschwerdeführerin wäre daher grundsätzlich die Einleitung einer Disziplinaruntersuchung angezeigt gewesen. Gegenstand der durchgeführten Untersuchung bildete gemäss Beschluss der Schulleitung der ETHZ vom 24. Oktober 2017 jedoch nicht nur das Verhalten der Beschwerdeführerin, sondern auch die Abklärung von Hinweisen auf anderes Fehlverhalten oder Unregelmässigkeiten im ehemaligen Institut für Astronomie oder damit zusammenhängend im D-PHYS, die Rolle der Personalabteilung und gegebenenfalls weiterer Stellen und/oder Gremien hinsichtlich des Umstandes, dass mutmassliche frühere Hinweise auf allfälliges unkorrektes Führungsverhalten der Beschwerdeführerin nicht über die Organisationseinheit D-PHYS hinaus eskalieren konnten, allfällige Hinweise auf Verstösse gegen Compliance-Vorschriften und die anwendbaren regulatorischen und gesetzlichen Bestimmungen sowie schliesslich das Aufzeigen von Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf Organisation, Prozesse und Regularien (vgl. hierzu vorstehend Sachverhalt Bst. F). Diesbezüglich richtete sich die Untersuchung nicht gegen eine bestimmte Person, sondern diente der Abklärung eines Sachverhalts und interner Vorgänge. Hierfür war die Anordnung einer Administrativuntersuchung durchaus angezeigt. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin sind diese Aspekte auch tatsächlich untersucht worden. So enthält der Administrativuntersuchungs-

bericht Feststellungen zum Verhalten von Professoren, der Ombudsstelle und der Personalabteilung (vgl. Rz. 174 ff. des Berichts) sowie Empfehlungen hinsichtlich Organisation und Prozessen (Rz. 195 ff. des Berichts). Es kann deshalb nicht behauptet werden, die Untersuchung habe einzig das Verhalten der Beschwerdeführerin zum Gegenstand gehabt.

In Anbetracht dessen, dass es sich um einen einheitlichen Sachverhaltskomplex handelt und es bei zwei parallel geführten Untersuchungen zwangsläufig zu Doppelspurigkeiten und Überschneidungen gekommen wäre, ist nicht zu beanstanden, dass die Abklärung sämtlicher Aspekte in einer einzigen (administrativen) Untersuchung angeordnet wurde. Wie erwähnt kann auch in einer solchen Untersuchung das (disziplinarische) Verhalten einzelner Personen abgeklärt werden. Vorliegend kommt hinzu, dass die PVO-ETH in Kapitel 5a unter dem Titel "Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten" sowohl die Administrativ- als auch die Disziplinaruntersuchung explizit anführt (Art. 58 und Art. 58a PVO-ETH). Entsprechend konnten in der Administrativuntersuchung auch die möglichen arbeitsrechtlichen Pflichtverletzungen der Beschwerdeführerin untersucht werden.

Die Rüge der Beschwerdeführerin erweist sich demnach als unbegründet.

## 7.2

**7.2.1** Die Beschwerdeführerin äussert sodann Zweifel an der Unabhängigkeit und Unbefangenheit des Untersuchungsführers. Dieser habe seine Kontakte mit der ETHZ und der Vorinstanz nicht offengelegt. Er habe die Untersuchung bewusst einseitig zu ihrem Nachteil geführt. Der Untersuchungsführer habe zusätzliche Erhebungen ohne Begründung abgelehnt, Suggestivfragen gestellt und die Glaubwürdigkeit von Aussagen nicht überprüft. Es sei ihm nur darum gegangen, die Aussagen der Testimonialverfasser möglichst ohne kritische Nachfragen zu erhalten. Dies zeige die Beantwortung der Fragen der Entlassungskommission durch den Untersuchungsführer. Ein Anwalt, der von der ETHZ mandatiert und bezahlt worden sei, könne nicht als unabhängig gelten. Dieser habe ein Interesse an weiteren Aufträgen.

**7.2.2** Die Vorinstanz erachtet die Vorbringen als unzutreffend. Die Untersuchung sei von einer externen und unabhängigen Person, zu welcher die Vorinstanz keinen Kontakt gehabt habe, durchgeführt worden. Dafür, dass der Untersuchungsführer den Sachverhalt bewusst nicht abschlies-

send geklärt habe, würden sich keine Hinweise finden lassen. Die Fragen der Entlassungskommission habe der Untersuchungsführer schlüssig beantwortet.

**7.2.3** Die Beschwerdeführerin vermag ihre Behauptungen nicht zu substantiieren. Diese bleiben rein spekulativ. Auch aus den Akten ergeben sich keine Anhaltspunkte für die Befangenheit des Untersuchungsführers oder dafür, dass dieser absichtlich eine ungenügende bzw. auf ein bestimmtes Ergebnis gerichtete Administrativuntersuchung durchgeführt hätte. Der Untersuchungsführer wurde von der ETHZ als externe Person mit der Durchführung der Untersuchung beauftragt. Allein aus diesem Auftragsverhältnis kann noch keine die Ergebnisse der Administrativuntersuchung in Frage stellende Abhängigkeit oder Befangenheit abgeleitet werden, andernfalls es gar nie möglich wäre, eine externe Person mit der Durchführung einer Administrativuntersuchung zu beauftragen. Gewisse Kontakte zwischen der ETHZ als Auftraggeberin und dem Untersuchungsführer als Auftragsnehmer waren sodann zwingend erforderlich, damit der Untersuchungsführer seinen Auftrag überhaupt erfüllen konnte. Gegenüber der Entlassungskommission gab der Untersuchungsführer in seinem Schreiben vom 21. Januar 2019 an, abgesehen vom Auftragschreiben keine weiteren Instruktionen zur Durchführung der Untersuchung erhalten zu haben. Kontakte mit der Vorinstanz vermag die Beschwerdeführerin nicht darzulegen und werden von dieser zudem in Abrede gestellt. Dass die Untersuchung möglicherweise etwas einseitig zum Nachteil der Beschwerdeführerin geführt wurde, wie dies die Entlassungskommission feststellte, vermag ebenso wenig den Anschein der Befangenheit zu belegen wie die gestellten Fragen des Untersuchungsführers, selbst wenn diese vereinzelt als suggestiv anzusehen wären (vgl. allgemein zur Befangenheit vorstehend E. 4.3 und zum Vorwurf der suggestiven Fragestellung nachfolgend E. 7.7). Von einer Befangenheit ging denn auch die Entlassungskommission nicht aus und erachtete die Feststellungen des Untersuchungsführers trotz ihrer Kritik im Kern als zutreffend. Nebst der Beschwerdeführerin wurden im Rahmen der Administrativuntersuchung 35 Drittpersonen befragt, wovon vier Personen auf Antrag der Beschwerdeführerin einvernommen wurden. Des Weiteren stützt sich der Schlussbericht auf die von den befragten Personen, der ETHZ und der Beschwerdeführerin eingereichten Unterlagen. Der Untersuchungsführer erachtete den Sachverhalt dadurch als genügend abgeklärt, weshalb er auf weitere Beweiserhebungen verzichtete. Dies führte er im Schlussbericht (Rz. 182 ff.) auch entsprechend aus. Seine dortigen Ausführungen sind nicht zu beanstanden, was auch die Vorinstanz in der an-



gefochtenen Verfügung (E. II.2.2.3.k) zutreffend feststellte. Es kann entsprechend darauf verwiesen werden. Es ist insofern unzutreffend, dass der Untersuchungsführer zusätzliche Erhebungen ohne Begründung abgelehnt hätte. Inwiefern sich aus der Beantwortung der Fragen der Entlassungskommission durch den Untersuchungsführer dessen Befangenheit ergeben soll, ist schliesslich nicht ersichtlich. Die Antworten des Untersuchungsführers zu den Fragen der Entlassungskommission stimmen mit seinen Ausführungen im Schlussbericht überein, wonach er weitere Beweiserhebungen für obsolet bzw. irrelevant hielt. Die Person des Beschwerdeführers vermag insofern keinen Grund darzustellen, um nicht auf die Sachverhaltsfeststellungen in der Administrativuntersuchung abzustellen.

### 7.3

**7.3.1** Ebenfalls rügt die Beschwerdeführerin die Auswahl der befragten Personen als einseitig. Es seien keine damals bei ihr tätigen Personen befragt worden.

**7.3.2** In der angefochtenen Verfügung (E. II.2.2.3.f) verneinte die Vorinstanz eine einseitige Auswahl. Von den insgesamt 18 Doktorierenden, die seit 2002 für die Beschwerdeführerin gearbeitet hätten, seien alle angefragt worden, ob sie zur Aussage bereit seien. In der Folge seien diejenigen 13 Personen befragt worden, die sich zur Aussage bereit erklärt hätten und nicht bloss für eine kurze Zeit in der Forschungsgruppe der Beschwerdeführerin tätig gewesen seien. Zudem seien fünf Postdoktorierende befragt worden. Es wäre der Beschwerdeführerin offen gestanden, einen Antrag auf Befragung der verbleibenden fünf Doktorierenden und weiterer Postdoktorierenden zu stellen. Dies habe sie nicht getan, weshalb sie mit ihrer Rüge nicht mehr zu hören sei.

**7.3.3** Die Beschwerdeführerin setzt sich mit den Erwägungen der Vorinstanz in der angefochtenen Verfügung nicht substantiiert auseinander, weshalb sich weitere Ausführungen hierzu grundsätzlich erübrigen (vgl. vorstehend E. 1.4). Ergänzend kann dennoch festgehalten werden, dass in der Administrativuntersuchung nebst der Beschwerdeführerin 35 Drittpersonen einvernommen wurden, wovon vier Personen auf Antrag der Beschwerdeführerin. Der Untersuchungsführer befragte 13 Doktorierende der Beschwerdeführerin, sieben weitere Doktorierende oder Postdoktorierende des ehemaligen Instituts für Astronomie, neun Professorinnen und Professoren sowie Senior Scientists, drei administrative Mitarbei-

tende sowie drei weitere Personen aus dem Bereich Personal und Controlling. Vor diesem Hintergrund kann nicht von einer einseitigen Auswahl der befragten Personen gesprochen werden. Es wurden Personen verschiedener Hierarchiestufen, welche zu unterschiedlichen Zeiten für oder mit der Beschwerdeführerin gearbeitet haben, befragt. Die Aussagen dieser Personen sind nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts grundsätzlich geeignet, ein ausgewogenes und aussagekräftiges Gesamtbild des Verhaltens und des Führungsstils der Beschwerdeführerin zu zeichnen. Dass bei der Auswahl der Befragten die Doktorierenden der Beschwerdeführerin im Vordergrund standen, erscheint sachgerecht, waren doch vor allem diese aufgrund ihres Subordinationsverhältnisses vom Verhalten und Führungsstil der Beschwerdeführerin betroffen. Zudem wurden die abzuklärenden Vorwürfe insbesondere von diesen erhoben. Die Auswahl der befragten Personen stellt somit keinen Grund dar, der die Ergebnisse der Administrativuntersuchung in Frage stellen könnte.

## **7.4**

**7.4.1** Die Beschwerdeführerin bemängelt alsdann den Umstand, dass keine der befragten Personen auf ihre Wahrheitspflicht hingewiesen worden sei, obwohl ein solcher Hinweis hätte erfolgen müssen.

**7.4.2** Nach Ansicht der Vorinstanz sei eine Belehrung über die Wahrheitspflicht hingegen nicht erforderlich gewesen. Die befragten Personen seien nicht als Zeugen einvernommen worden, da in einer Administrativuntersuchung keine Zeugeneinvernahmen stattfinden würden.

**7.4.3** Den Befragungsprotokollen lässt sich entnehmen, dass die befragten Personen korrekterweise als Auskunftspersonen einvernommen wurden, denn in einer Administrativuntersuchung finden gemäss Art. 27g Abs. 1 RVOV keine Zeugeneinvernahmen statt. Im Gegensatz zu Zeugen unterliegen Auskunftspersonen nicht der unter Strafandrohung stehenden Pflicht zur wahrheitsgemässen Aussage. Art. 307 des Schweizerischen Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937 (StGB, SR 311.0), welcher die Falschaussage in einem gerichtlichen Verfahren unter Strafe stellt, findet auf Auskunftspersonen keine Anwendung. Sie können deshalb auch nicht zur wahrheitsgemässen Aussage angehalten werden (KRAUSKOPF/EMMENEGGER/BABEY, in: Praxiskommentar VwVG, Art. 12 N 116 und 125; KIENER/RÜTSCHKE/KUHN, Öffentliches Verfahrensrecht, 3. Aufl. 2021, Rz. 746). Aus dem Umstand, dass die Befragten nicht zur wahr-

heitsgemässen Aussage angehalten wurden, vermag die Beschwerdeführerin somit nichts zu ihren Gunsten abzuleiten.

## 7.5

**7.5.1** Des Weiteren macht die Beschwerdeführerin geltend, da es sich um eine verkappte Disziplinaruntersuchung gehandelt habe, hätten die Regeln über die Disziplinaruntersuchung angewendet werden müssen. So sei die Verjährungsregel gemäss Art. 58a Abs. 5 PVO-ETH zu beachten. Disziplinarfehler, die mehr als drei Jahre zurücklägen, dürften nicht mehr berücksichtigt werden und könnten keinen Kündigungsgrund darstellen. Eine Arbeitgeberin, die Arbeitnehmende trotz eines Disziplinarfehlers mehr als drei Jahre weiterbeschäftige, bekunde damit, dass der Fehler die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht unzumutbar gemacht habe.

**7.5.2** Die Vorinstanz vertritt hingegen den Standpunkt, eine Kündigung stelle keine Disziplinar massnahme dar, weshalb die Verjährungsregel nach Art. 58a Abs. 5 PVO-ETH vorliegend nicht zur Anwendung gelange. Das Arbeitsverhältnis könne auch noch gekündigt werden, wenn die der Kündigung zugrundeliegenden Pflichtverletzungen disziplinarrechtlich verjährt seien (vgl. angefochtene Verfügung E. II.5).

**7.5.3** Gemäss Art. 58a Abs. 5 PVO-ETH können nach Ablauf eines Jahres nach Entdeckung der Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten, spätestens jedoch drei Jahre nach der letzten Pflichtverletzung, keine Disziplinar massnahmen mehr angeordnet werden. Eine Kündigung stellt jedoch keine Disziplinar massnahme dar (vgl. zu den Disziplinar massnahmen Art. 58a Abs. 3 PVO-ETH). Wie die Vorinstanz zutreffend festhielt, ist die disziplinarrechtliche Verjährungsregel deshalb bei einer Kündigung nicht anwendbar. Diese kann auch noch ausgesprochen werden, wenn die ihr zugrundeliegenden Pflichtverletzungen disziplinarrechtlich verjährt sind (PETER HELBLING, a.a.O., Art. 25 N 79 und 85). Vorliegend ist zudem zu beachten, dass die Kündigung nicht wegen bestimmter Einzelvorfälle ausgesprochen wurde, sondern aufgrund über Jahre andauernder Mängel im Führungsverhalten. Da bei Dauerpflichtverletzungen die disziplinarrechtliche Verjährungsfrist erst mit der letzten Pflichtverletzung zu laufen beginnt (vgl. Eidgenössisches Personalamt EPA, Kommentar zur BPV, Art. 100; abrufbar im Intranet der Bundesverwaltung, abgerufen am 8. März 2022), waren die der Beschwerdeführerin vorgeworfenen Pflicht-

verletzungen im Zeitpunkt des Erlasses der angefochtenen Verfügung wohl auch disziplinarrechtlich noch gar nicht verjährt.

## **7.6**

**7.6.1** Die Beschwerdeführerin stellt sich alsdann auf den Standpunkt, es hätte ihr in der Administrativuntersuchung die gleiche Rechtsstellung eingeräumt werden müssen wie in einer Disziplinaruntersuchung. In einer Disziplinaruntersuchung hätte sie das Recht gehabt, bei Befragungen anwesend zu sein. Dasselbe gelte zudem auch in einer personenbezogenen Administrativuntersuchung. Dieses Recht sei ihr nicht gewährt worden. Die korrekte Einräumung der Teilnahmerechte sei entscheidend für die Verwertbarkeit der fraglichen Verfahrenshandlungen. Für einen Verzicht auf die Konfrontationen sei kein sachlicher Grund ersichtlich. Die fehlende Konfrontation habe es ihr verunmöglicht, Ergänzungsfragen zu stellen und auf Widersprüche und Falschaussagen aufmerksam zu machen. Zudem sei der Untersuchungsführer nicht bereit gewesen, weitere Fragen an die befragten Personen zu stellen, obwohl sie dies verlangt habe. Die durchgeführten Befragungen seien daher zu wiederholen.

**7.6.2** Die Vorinstanz erachtet die Rüge als unbegründet und schliesst auf Abweisung des Beweisantrages. Die Befragungen im Rahmen einer Administrativuntersuchung seien keine Zeugeneinvernahmen, weshalb die Beschwerdeführerin keinen Anspruch gehabt habe, diesen beizuwohnen. Selbst im Rahmen einer Disziplinaruntersuchung bestehe kein absoluter Anspruch auf Teilnahme an den Befragungen. Das Teilnahmerecht könne vielmehr eingeschränkt werden, wenn wesentliche öffentliche oder private Interessen vorgingen. Wenn selbst in einer Disziplinaruntersuchung kein umfassendes Teilnahmerecht bestehe, müsse dies umso mehr für eine Administrativuntersuchung gelten, bei der keine Teilnahmerechte vorgesehen seien. Die Beschwerdeführerin habe zwar nicht an den Befragungen teilnehmen dürfen, es seien ihr aber sämtliche Befragungsprotokolle übergeben worden. Sie habe dazu Stellung nehmen und Gegenbeweise anbieten sowie konkrete Ergänzungsfragen stellen dürfen. Damit seien ihre Mitwirkungsrechte gewahrt worden.

**7.6.3** Es wurde bereits ausgeführt, dass die Abklärung möglicher arbeitsrechtlicher Pflichtverletzungen der Beschwerdeführerin in einer Administrativuntersuchung nicht zu beanstanden ist (vgl. vorstehend E. 7.1). Folglich ist irrelevant, welche Rechte der Beschwerdeführerin in einer Disziplinaruntersuchung zugestanden hätten. Gegenüber der Beschwerdeführe-

rin wurde denn auch keine Disziplinar massnahme ausgesprochen, sondern die Kündigung. Zu klären gilt es somit, ob die Beschwerdeführerin in der Administrativuntersuchung einen Anspruch auf Teilnahme an den durchgeführten Befragungen gehabt hätte.

**7.6.4** Die Administrativuntersuchung ist in den Art. 27a ff. RVOV geregelt. Anders als ein Verwaltungsverfahren nach Art. 1 Abs. 1 VwVG wird sie nicht durch eine anfechtbare Verfügung, sondern einen Bericht abgeschlossen. Darin legt das Untersuchungsorgan der anordnenden Stelle den Ablauf sowie die Ergebnisse der Untersuchung dar und präsentiert Vorschläge für das weitere Vorgehen (Art. 27j Abs. 1 und 2 RVOV). Der abgeschlossenen Administrativuntersuchung kommt keine direkte rechtliche Wirkung zu. Es erfolgt keine autoritative Feststellung, Begründung oder Aufhebung von Rechten und Pflichten für die Betroffenen, selbst wenn diese mit Aussagen im Bericht belastet werden (BGE 129 I 249 E. 2; Urteile des BVGer A-2191/2019 vom 9. Dezember 2019 E. 4.6.2 und A-6805/2009 vom 9. September 2010 E. 2.3.1). Die Administrativuntersuchung ist somit kein eigentliches Verwaltungsverfahren, weshalb das VwVG auch nicht direkt zur Anwendung gelangt (Urteil des BVGer A-2191/2019 vom 9. Dezember 2019 E. 4.6.2 und 4.6.3; WEISSENBACHER/HIRZEL, in: Praxiskommentar VwVG, Art. 14 N 53; Bericht Administrativ- und Disziplinaruntersuchungen in der Bundesverwaltung, BBI 2020 1681, 1693 und 1706; UHLMANN/BUKOVAC, a.a.O., S. 359). Die Durchführung ist denn auch spezifisch geregelt, lehnt sich aber an das VwVG an (vgl. Urteile des BVGer A-6908/2017 und A-7102/2017 vom 27. August 2017 E. 5.3.2 sowie A-8073/2015 vom 13. Juli 2016 E. 5.2.2). So bedient sich das Untersuchungsorgan zur Feststellung des Sachverhalts der Beweismittel nach Art. 12 VwVG, wobei in der Administrativuntersuchung jedoch keine Zeugeneinvernahme stattfindet (Art. 27g Abs. 1 RVOV). Zu den Beweismitteln nach Art. 12 VwVG gehören nebst Urkunden u.a. auch Auskünfte von Parteien oder Drittpersonen. Was die Mitwirkungsrechte anbelangt, so bestimmt Art. 27g Abs. 4 RVOV mit Verweis auf Art. 26–28 VwVG, dass die in die Administrativuntersuchung einbezogenen Behörden und Personen Gelegenheit haben, alle Akten, die sie betreffen, einzusehen und dazu Stellung zu nehmen. Zudem haben sie Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 27g Abs. 1 RVOV mit Verweis auf Art. 29–33 VwVG).

**7.6.5** Nach Art. 18 Abs. 1 VwVG haben die Parteien grundsätzlich Anspruch darauf, den Zeugeneinvernahmen beizuwohnen und Ergänzungsfragen zu stellen. Wie erwähnt finden in der Administrativuntersuchung

keine Zeugeneinvernahmen statt (Art. 27g Abs. 1 RVOV). Die Berufung der Vorinstanz alleine auf diesen Umstand zur Verneinung der Teilnahmerechte greift jedoch zu kurz. Nach der Rechtsprechung und einhelliger Lehre gilt der beim Zeugenbeweis zu beachtende Art. 18 VwVG nämlich sinngemäss auch für die Befragung von Auskunftspersonen. Demnach sind auch Einvernahmen von Auskunftspersonen – als solche wurden die Personen in der Administrativuntersuchung befragt (vgl. vorstehend E. 7.4.3) – grundsätzlich in Anwesenheit der Parteien durchzuführen und steht diesen das Recht zu, Ergänzungsfragen zu stellen (BGE 130 II 169 E. 2.3.5; Urteil des BGer 1C\_179/2014 vom 2. September 2014 E. 3.5.1; Urteil des BVerfG A-662/2017 vom 31. August 2017 E. 4.2.2; WALDMANN/OESCHGER, in: Praxiskommentar VwVG, Art. 18 N 10 und 28; AUER/BINDER, in: Kommentar VwVG, Art. 12 N 45; KÖLZ/HÄNER/BERTSCHI, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 3. Aufl. 2013, Rz. 472; KIENER/RÜTSCHKE/KUHN, a.a.O., Rz. 750). Es ist jedoch zu beachten, dass sich eine Administrativuntersuchung nicht gegen eine bestimmte Person richtet (Art. 27a Abs. 2 RVOV sowie vorstehend E. 7.1.3), nicht mit einer Verfügung abgeschlossen wird und kein Verwaltungsverfahren darstellt, weshalb das VwVG nicht direkt zur Anwendung gelangt (vgl. vorstehend E. 7.6.4). In einer Administrativuntersuchung gibt es folglich keine Parteien. Die in die Untersuchung einbezogenen Personen haben die Stellung von Auskunftspersonen. Sie können deshalb auch keine Parteirechte geltend machen (BGE 129 I 249 E. 5.4; Urteil des BGer 1A.137/2004 vom 25. Juni 2004 E. 1; UHLMANN/BUKOVAC, a.a.O., S. 360; Bericht Administrativ- und Disziplinaruntersuchungen in der Bundesverwaltung, BBl 2020 1681, 1706). Mangels Parteistellung kamen der Beschwerdeführerin in der Administrativuntersuchung somit keine Parteirechte zu. Ihre Rechtsstellung richtete sich nach den Bestimmungen der RVOV. Diese sehen für in die Untersuchung einbezogene Personen keinen Anspruch auf Teilnahme an Befragungen anderer Personen vor. Die RVOV verweist zwar verschiedentlich auf das VwVG (vgl. insbesondere die Verweise betreffend Akteneinsicht und rechtliches Gehör in Art. 27g Abs. 4 und 5 RVOV auf Art. 26–33 VwVG), einen Verweis auf das in Art. 18 Abs. 1 VwVG statuierte Teilnahmerecht ist darin jedoch nicht enthalten. Mit der Gewährung von Teilnahmerechten fiel der Unterschied zwischen einer Administrativuntersuchung und einem Verwaltungsverfahren denn auch praktisch dahin und würde die Untersuchung in die Länge gezogen (vgl. MARTIN KELLER, *Administrativuntersuchungen*, Die zentralen Fragen aus der Sicht der auftraggebenden Behörde, in: Bernhard Ehrenzeller [Hrsg.], *Administrativuntersuchungen in der öffentlichen Verwaltung*, 1999, S. 33). In der Administrativuntersuchung besteht daher kein

Anspruch auf Teilnahme an Befragungen anderer Personen (a.M. BERNHARD RÜDY, a.a.O., S. 129, wonach bei personenbezogenen Administrativuntersuchungen Teilnahmerechte zu gewähren seien).

**7.6.6** Die Rüge der Beschwerdeführerin, sie habe an den Befragungen in der Administrativuntersuchung zu Unrecht nicht teilnehmen dürfen, erweist sich nach dem Ausgeführten als unbegründet. Auch ansonsten wurde das rechtliche Gehör der Beschwerdeführerin in der Administrativuntersuchung nicht verletzt. Die Beschwerdeführerin wurde in die Untersuchung einbezogen und mündlich befragt. Zudem wurden ihr im Laufe der Untersuchung sämtliche Untersuchungsakten, inklusive der Befragungsprotokolle, offengelegt und sie konnte hierzu sowie schliesslich auch zum Entwurf des Schlussberichts Stellung nehmen. Wie die Vorinstanz in der angefochtenen Verfügung (E. II.2.2.3.g) zutreffend ausführt, war es der Beschwerdeführerin dabei unbenommen, konkrete Ergänzungsfragen zuhanden der befragten Personen zu stellen, was sie in ihren Eingaben vom 21. Juni und 21. August 2018 auch tat. Der Untersuchungsführer ist diesen Begehren sowie auch den weiteren Beweisanträgen der Beschwerdeführerin teilweise nachgekommen. So wurde einer befragten Person auf schriftlichem Weg eine Ergänzungsfrage gestellt und wurden auf Antrag der Beschwerdeführerin zusätzliche Personen befragt. Im Übrigen hat der Untersuchungsführer im Schlussbericht (Rz. 182 ff.) dargelegt, weshalb er weitere Beweiserhebungen für obsolet erachte und die weiteren Beweisanträge der Beschwerdeführerin abzuweisen seien. Die Begründung des Untersuchungsführers zu dieser antizipierten Beweiswürdigung (vgl. zum Begriff nachfolgend E. 18.2) ist nicht zu beanstanden, was auch die Vorinstanz in der angefochtenen Verfügung (E. II.2.2.3.k) zutreffend feststellte. Es kann entsprechend darauf verwiesen werden.

**7.6.7** Soweit die Beschwerdeführerin sodann die Verwertbarkeit der in der Administrativuntersuchung durchgeführten Befragungen aufgrund ihrer fehlenden Möglichkeit zur Teilnahme in Zweifel zieht und die Wiederholung der Befragungen beantragt, ist Folgendes festzuhalten: Unstreitig stellt das vorinstanzliche Verfahren auf Entlassung ein Verwaltungsverfahren im Sinne von Art. 1 Abs. 1 VwVG dar. Entsprechend kamen der Beschwerdeführerin im vorinstanzlichen Verfahren – im Gegensatz zur Administrativuntersuchung – sämtliche Parteirechte gemäss VwVG zu. Obwohl ihr dadurch die Möglichkeit offen stand, hat sie keinen Antrag auf Befragung von Personen unter Einräumung des Teilnahmerechts gestellt. Auch machte sie aufgrund ihrer fehlenden Möglichkeit zur Teilnahme an

den Befragungen nicht deren Unverwertbarkeit geltend. Sie beschränkte sich vielmehr darauf, eine Verletzung des rechtlichen Gehörs in der Administrativuntersuchung zu rügen, da sie keine Möglichkeit gehabt habe, Ergänzungsfragen an die befragten Personen zu stellen. Wie bereits ausgeführt erweist sich dieser Vorwurf als unbegründet (vgl. vorstehend E. 7.6.6). Wenn die Beschwerdeführerin nun im vorliegenden Beschwerdeverfahren unter Berufung auf ihre Teilnahmerechte erstmals die Wiederholung der Befragungen beantragt und deren Verwertbarkeit in Frage stellt, so ist sie damit nicht mehr zu hören. Nach Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 BV) wäre die Beschwerdeführerin gehalten gewesen, einen solchen Antrag bereits vor der Vorinstanz zu stellen. Die diesbezügliche Berufung auf ihre Teilnahmerechte ist als daher als verspätet anzusehen (vgl. BGE 111 Ib 132 E. 3c; Urteile des BGer 5A.24/2003 vom 19. Mai 2004 E. 2.3 und 5A.30/2004 vom 15. Dezember 2004 E. 2.2; Urteil des BVGer C-1198/2006 vom 1. April 2008 E. 3.2). Folglich ist ihr Antrag auf Wiederholung der Befragungen abzuweisen.

**7.7** Schliesslich kann der Ansicht der Beschwerdeführerin, der Untersuchungsführer habe den befragten Personen in unzulässiger Weise Suggestivfragen gestellt, nicht gefolgt werden. Wie die Vorinstanz in der angefochtenen Verfügung (E. II.2.2.3.g) zutreffend ausführt, hat der Untersuchungsführer allen Befragten eine Reihe gleichartiger Fragen gestellt. Auch wenn gewisse Fragen bloss mit ja oder nein beantwortet werden konnten, haben nahezu alle Befragten von sich aus umfassender geantwortet. Bei Durchsicht der Befragungsprotokolle entsteht nicht der Eindruck, der Untersuchungsführer habe eine gewisse Antwort erwartet oder suggeriert, zumal die Fragen teilweise auch verneint oder zugunsten der Beschwerdeführerin beantwortet worden sind. Sodann ist zu beachten, dass es die Aufgabe des Untersuchungsführers war, die in den Testimonials enthaltenen Vorwürfe abzuklären. Wenn deshalb gewisse Fragen auf in den Testimonials angesprochene Sachverhalte abzielten, so ist dies nicht zu beanstanden. Schliesslich ist darauf hinzuweisen, dass Antworten auf Suggestivfragen selbst im Strafverfahren verwertbar bleiben. Die Art der Fragestellung wäre allerdings bei der Beweiswürdigung zu berücksichtigen (vgl. Urteil des BGer 6B\_1401/2016 vom 24. August 2017 E. 2.2). Die Fragestellung durch den Untersuchungsführer stellt somit keinen Grund dar, nicht auf die Aussagen der befragten Personen abzustellen.

**7.8** Als Zwischenfazit kann somit festgehalten werden, dass die formelle Kritik der Beschwerdeführerin an der durchgeführten Administrativunter-



suchung unbegründet ist. In formeller Hinsicht besteht somit kein Anlass, die Ergebnisse der Administrativuntersuchung und damit auch die vorinstanzliche Feststellung des Sachverhalts in Frage zu stellen.

## 8.

Nachdem somit feststeht, dass grundsätzlich auf die Sachverhaltsabklärungen in der Administrativuntersuchung abgestellt werden kann, gilt es in einem zweiten Schritt zu prüfen, ob aufgrund der gemachten Aussagen und weiteren Beweiserhebungen in der Administrativuntersuchung die der Beschwerdeführerin vorgeworfenen Verhaltensweisen in der Führung ihrer Mitarbeitenden als erstellt angesehen werden können.

**8.1** Gestützt auf den Schlussbericht der Administrativuntersuchung wirft die Vorinstanz der Beschwerdeführerin vor, ihr Führungsverhalten sei geprägt gewesen von hohem Leistungsdruck, der Erwartung der ständigen Erreichbarkeit, enger (und wohl übertriebener) Kontrollen, plötzlichem Richtungswechsel, einer fehlenden Diskussionskultur sowie einem übermässigen Befassen mit Einzelheiten. Im Umgang mit Mitarbeitenden habe es ihr am notwendigen Respekt gefehlt. Sie habe Mitarbeitende, mit deren Arbeit sie unzufrieden gewesen sei, herablassend behandelt und teilweise übermässig kritisiert, wobei sie an weibliche Mitarbeitende höhere Anforderungen gestellt habe, an denen einige gescheitert sein dürften. Durch das Hinausschieben der Verlängerung der Arbeitsverträge habe sie zusätzlichen Druck auf bereits verunsicherte Mitarbeitende ausgeübt.

Eine hohe Erwartungshaltung bezüglich Arbeitseinsatz und Leistungsbereitschaft sei grundsätzlich legitim, doch habe die Beschwerdeführerin die Grenze des Zulässigen, insbesondere gegenüber Mitarbeitenden, welche ihre Erwartungen nicht hätten erfüllen können, überschritten. Wer ihre Erwartungen nicht erfüllt habe, habe Probleme gehabt und es sei jeweils noch mehr Leistung und Einsatz gefordert worden. Damit sei der Druck zusätzlich erhöht worden. Es sei eine ständige Erreichbarkeit per E-Mail oder Skype auch am Abend und am Wochenende verlangt worden. Sie habe ihre Mitarbeitenden eng überwacht, wozu auch Anwesenheitskontrollen gehört hätten, und habe über alle Details informiert werden wollen. Die Beschwerdeführerin sei zudem sprunghaft gewesen. Die Mitarbeitenden hätten nicht gewusst, auf welche Ziele sie hinarbeiten sollten. Viele Mitarbeitende hätten von einer von Druck und teilweise sogar von Angst geprägten Arbeitsatmosphäre berichtet. Ferner sei von respektlosem Verhalten in Form von unangemessener und teilweise äusserst harter Kritik sowie herabsetzenden oder beleidigenden Äusserungen berichtet worden,

die ins Persönliche gegangen seien. So seien etwa die Körperhaltung kritisiert, angebliche psychologische Probleme thematisiert oder die Mitarbeitenden beschimpft ("*dumm*", "*inkompetent*", "*schlampig*", "*Verlierer*", "*a monkey can do it*", Bezeichnung religiöser Menschen als "*Idioten*") worden. Eine Mitarbeiterin habe sie aufgefordert, weniger Zeit mit Schminken zu verbringen. Einige Mitarbeitende seien so hart kritisiert worden, dass sie in Tränen ausgebrochen seien. Mehrere hätten von gesundheitlichen Problemen berichtet und dass sie (teilweise mit professioneller Hilfe) die Ereignisse zu vergessen versuchten. Die auf ein Jahr befristeten Arbeitsverträge seien oftmals zunächst zurückgehalten und erst im letzten Moment verlängert worden. Dabei sei es auch vorgekommen, dass zunächst die Nichtverlängerung angekündigt oder das Erreichen bestimmter Ziele, namentlich Forschungsergebnisse und Publikationen, zur Voraussetzung für die Erneuerung erklärt worden seien. Die Beschwerdeführerin habe von ihren Mitarbeitenden die selbständige Zielerreichung ohne jegliche Zusammenarbeit gefordert und sie dadurch voneinander isoliert. Es sei höchstens mit ihrer Erlaubnis gestattet gewesen, mit anderen Doktorierenden oder Postdoktorierenden der Forschungsgruppe oder des Instituts über die Arbeit zu diskutieren. Auch seien oft während längerer Zeit keine Forschungspläne erstellt worden, sondern erst Jahre nach Beginn der Tätigkeit.

## 8.2

**8.2.1** Die Beschwerdeführerin bestreitet die Vorwürfe vollumfänglich. Die Aussagen der befragten Personen seien nicht glaubhaft. Sie sei Opfer eines Komplotts der Doktorandin B.\_\_\_\_\_ geworden. Eine Beschwerde sei die einzige Möglichkeit für B.\_\_\_\_\_ gewesen, um an der ETHZ zu verbleiben, nachdem sie (die Beschwerdeführerin) den Ende Februar 2017 auslaufenden Arbeitsvertrag mit ihr nicht habe verlängern wollen. Die Testimonials seien von B.\_\_\_\_\_ zusammen mit der Ombudsperson gesammelt worden. Sämtliche Verfasser der Testimonials seien beeinflusst gewesen. Es sei völlig unwahrscheinlich, dass Personen, die die ETHZ vor Jahren verlassen hätten, im Januar 2017 plötzlich das Bedürfnis verspürt hätten, sich über die Beschwerdeführerin zu beschweren. Die Testimonialverfasser hätten kein eigenes Interesse an einer Beschwerde gehabt. Für ein Komplott spreche auch die Anonymität der Beschwerden. Die Angaben der befragten Personen seien sodann detailarm und könnten keinem konkreten Sachverhalt zugeordnet werden. Sie könnten zudem abgesprochen sein. Dies sei nicht abgeklärt worden. Auch habe man die Beweggründe der Testimonialverfasser nicht untersucht. Schliesslich

kritisiert die Beschwerdeführerin die Beweiswürdigung im Untersuchungsbericht. Der Untersuchungsführer habe auf unsubstanzierte Aussagen abgestellt, positive Aussagen nicht berücksichtigt und Verhalten als fehlerhaft bezeichnet, das durchaus korrekt gewesen sei. Hierzu verweist die Beschwerdeführerin insbesondere auf ihre Stellungnahme vom 20. Januar 2019 zuhanden der Entlassungskommission, worin sie sich mit den einzelnen Feststellungen im Untersuchungsbericht und den diesen zugrundeliegenden Aussagen der befragten Personen befasst.

**8.2.2** Die Vorinstanz erachtet die Einwände der Beschwerdeführerin für unbegründet. Die Befragungen hätten insgesamt ein kohärentes und glaubwürdiges Bild über das Verhalten und den Führungsstil der Beschwerdeführerin ergeben. Die Aussagen würden nicht nur von Doktorierenden, sondern auch von Postdoktorierenden, administrativen Mitarbeitenden und Professoren stammen. Selbst eine auf Antrag der Beschwerdeführerin befragte Postdoktorandin habe ein Fehlverhalten der Beschwerdeführerin bestätigt. Auch vier von sechs Professoren des ehemaligen Instituts für Astronomie hätten angegeben, von Problemen in der Forschungsgruppe der Beschwerdeführerin gewusst zu haben bzw. vereinzelt diesbezüglich kontaktiert worden zu sein. Die Aussagen seien zudem teilweise durch E-Mails belegt. Auch die schlecht ausgefallene Mitarbeiterbefragung vom April 2013 sowie vereinzelte sehr kritische Stimmen aus der Mitarbeiterbefragung vom Juni 2016 würden zu den Aussagen passen. Ein Komplott sei schon deshalb auszuschliessen, weil die Vorwürfe von verschiedener Seite bestätigt worden seien und sich einzelne Mitarbeitende bereits Jahre früher über die Beschwerdeführerin beschwert hätten. Gerade der Umstand, dass auch Personen ausgesagt hätten, die schon seit längerem nicht mehr für die Beschwerdeführerin gearbeitet hätten, unterstreiche die Glaubwürdigkeit der Aussagen. Es sei nicht ersichtlich, weshalb sich diese Personen zu Falschaussagen hätten animieren lassen sollen. Im Rahmen der Administrativuntersuchung seien der Beschwerdeführerin die Aussagen und Namen aller befragten Personen offengelegt worden. Der Einwand, die Anonymität der Beschwerden sei ein Komplott-Merkmal, verfange daher nicht.

**8.2.3** Den Ausführungen der Vorinstanz ist zuzustimmen. Der Einwand eines Komplotts erweist sich schon deshalb als abwegig, weil bereits im Jahr 2013 ähnliche Vorwürfe von anderen Personen gegen die Beschwerdeführerin bei der Ombudsstelle erhoben worden waren (vgl. hierzu Rz. 141 ff. des Untersuchungsberichts). Sodann ist nicht ersichtlich, weshalb eine Vielzahl von ehemaligen Mitarbeitenden, welche inzwischen

zum Teil selbst eine erfolgreiche akademische Karriere einschlugen, sich durch B.\_\_\_\_\_ oder allenfalls die Ombudsstelle zu Falschaussagen hätten animieren lassen sollen. Die Beschwerdeführerin vermag denn hierfür auch keinen Grund vorzubringen und auch in den Aussagen finden sich keine Anhaltspunkte einer Beeinflussung. Dass die Testimonials auf Anfrage von B.\_\_\_\_\_ zur Untermauerung ihrer eigenen Beschwerde verfasst wurden, ändert daran nichts und stellt noch kein Indiz für ein Komplott dar. Zu beachten ist zudem, dass die Aussagen zu den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragungen vom April 2013 und Juni 2016 (vgl. dazu die angefochtene Verfügung E. II.2.2.3.e und II.3.j sowie den Untersuchungsbericht Rz. 153 ff.) passen. Auch konnten die Aussagen teilweise mit Dokumenten belegt werden. So ist beispielsweise in der E-Mail der Beschwerdeführerin vom 6. Juni 2016 an B.\_\_\_\_\_, mit welcher sie auf deren Krankmeldung reagierte und darin zum Ausdruck brachte, dass sie bis zur Rückkehr die Erledigung gewisser Arbeiten erwarte, eine Verletzung der Fürsorgepflicht (vgl. zur Fürsorgepflicht nachfolgend E. 11.2.3) zu erblicken. Auch andere Personen konnten ihre Aussagen teilweise mit E-Mails belegen. Schliesslich kann nicht gesagt werden, dass die Beschwerden anonym erhoben wurden. Die Namen der Testimonialverfasser wurden lediglich zu deren Schutz gegenüber der Beschwerdeführerin geheim gehalten. Hingegen wurden der Beschwerdeführerin in der Administrativuntersuchung sämtliche Befragungsprotokolle unter Angabe auch der Namen der befragten Personen, zu welchen auch die Testimonialverfasser gehörten, offengelegt. Ein Indiz für ein Komplott kann in diesem Vorgehen nicht erblickt werden. Im Übrigen kann hierzu auf die überzeugenden Ausführungen im Untersuchungsbericht (Rz. 166 ff.) sowie in der angefochtenen Verfügung (E. II.2.2.3.c–e) verwiesen werden. Von einem Komplott gegen die Beschwerdeführerin kann nicht ausgegangen werden.

**8.2.4** Was die weiteren Einwände der Beschwerdeführerin in Bezug auf die Glaubhaftigkeit der Aussagen anbelangt, so ist Folgendes zu beachten: Zwar sind die Befragungen teilweise etwas oberflächlich ausgefallen. So erfolgten auf pauschale Aussagen ohne nähere Angaben zu einem konkreten Vorfall oftmals keine Nachfragen. Es ist jedoch zu beachten, dass die Kündigung nicht wegen bestimmter Einzelvorfälle ausgesprochen wurde, sondern aufgrund von Mängeln im allgemeinen Führungsverhalten. Es ist der Vorinstanz daher zuzustimmen, dass sich diesbezüglich aus den vielen Aussagen doch ein kohärentes Gesamtbild des Verhaltens der Beschwerdeführerin ergibt, auch wenn nicht alle Schilderungen näher überprüft wurden. Nebst der Beschwerdeführerin wurden 35

Personen unterschiedlicher Hierarchiestufen und Funktionen befragt. Viele davon haben in den wesentlichen Punkten übereinstimmend ausgesagt, Schilderungen anderer Personen bestätigt, von ähnlichen Erlebnissen berichtet oder zumindest ausgesagt, von geschilderten Vorkommnissen oder Problemen in der Forschungsgruppe der Beschwerdeführerin Kenntnis zu haben. Die Aussagen wurden sodann teilweise mit Unterlagen belegt und sind in sich konsistent. Anhaltspunkte für Absprachen unter den befragten Personen lassen sich den Befragungsprotokollen nicht entnehmen. Ähnliche Schilderungen lassen nicht auf Absprachen schliessen, sondern sprechen gerade für die Glaubhaftigkeit der Aussagen. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin lässt auch der Umstand, dass die befragten Personen vereinzelt übereinstimmend den Begriff "body language" verwendet haben, nicht auf Absprachen schliessen, zumal dies offenbar eine Begriffsverwendung der Beschwerdeführerin war, wie sich aus der Aussage von C.\_\_\_\_\_ ergibt. Dasselbe gilt für die Behauptung, die befragten Personen seien beeinflusst worden. Der blosse Umstand, dass zwei Doktorierende der Beschwerdeführerin ihre Testimonials erst Ende Mai bzw. anfangs Juni 2017 verfassten, lässt deren Aussagen noch nicht als beeinflusst erscheinen. Die diesbezüglichen Vorbringen der Beschwerdeführerin bleiben spekulativ, unsubstanziert und finden in den Akten keine Stütze. Zu beachten ist sodann, dass die belastenden Aussagen auch von Personen stammen, zu denen die Beschwerdeführerin nach eigenen Angaben ein gutes Verhältnis pflegte. Selbst eine auf Antrag der Beschwerdeführerin einvernommene Postdoktorandin hat ein Fehlverhalten der Beschwerdeführerin bestätigt und angegeben, die Beschwerdeführerin habe sie angeschrien und ihr die Kündigung angedroht, weil sie angeblich jemandem von einem Projekt erzählt habe, was allerdings nicht zutraf (vgl. auch angefochtene Verfügung E. II.2.2.3.h). Umgekehrt haben Personen, welche die Beschwerdeführerin stark belasten, auch positive Aussagen über die Beschwerdeführerin gemacht. So äusserte sich beispielsweise D.\_\_\_\_\_, welcher von der Beschwerdeführerin als "Kronzeuge" bezeichnet wird, dahingehend, dass die Beschwerdeführerin durchaus das Ziel gehabt habe, ihre Studenten in eine gute Position zu bringen. Insgesamt ist deshalb nicht zu beanstanden, dass die Vorinstanz die Aussagen der befragten Personen als glaubhaft ansah und ihre Beurteilung darauf stützte.

**8.3** Die Vorinstanz hat im Wesentlichen auf die Beweismwürdigung im Administrativuntersuchungsbericht abgestellt. Dieser unterscheidet danach, ob nur jemand, mehrere oder gar alle befragten Personen eine Aussage gemacht hätten, wobei auch neutrale oder positive Aussagen sowie die

Standpunkte der Beschwerdeführerin differenziert wiedergegeben worden seien. Entgegen der Ansicht der Entlassungskommission sei die Berichterstattung nicht teils einseitig erfolgt. Der Untersuchungsführer habe sich mit den Einwendungen der Beschwerdeführerin befasst. Seine Würdigung und Schlussfolgerungen seien ohne Weiteres nachvollziehbar und nicht zu beanstanden.

Im Administrativuntersuchungsbericht (Rz. 69–129 sowie Rz. 160–173) wurde das Verhalten der Beschwerdeführerin unter verschiedene Aspekten beleuchtet. Dabei hat der Untersuchungsführer seine Ausführungen mit konkreten Verweisen auf die Aussagen der befragten Personen belegt und dabei auch – wenn auch vielleicht etwas zu wenig – positive Äusserungen über die Beschwerdeführerin berücksichtigt. Ebenfalls wurden die wesentlichen Standpunkte der Beschwerdeführerin angeführt. Auf ihre Einwendungen wurde allerdings nicht immer eingegangen. Trotzdem kommt das Bundesverwaltungsgericht nach Durchsicht sämtlicher Befragungsprotokolle und der weiteren Akten zum Schluss, dass die Beweiswürdigung und die Feststellungen im Untersuchungsbericht zum Führungsverhalten der Beschwerdeführerin im Wesentlichen zutreffend sind. Was die Beschwerdeführerin dagegen einwendet, vermag in Anbetracht der zahlreichen übereinstimmenden Aussagen und weiteren Beweismittel an diesem Ergebnis nichts zu ändern. Es kann deshalb grundsätzlich auf die Ausführungen und Feststellungen im Administrativuntersuchungsbericht abgestellt werden. Im Einzelnen ist hierzu ergänzend Folgendes zu bemerken:

**8.3.1** Unbestritten standen die Doktorierenden der Beschwerdeführerin unter einem hohen Leistungsdruck, was selbstredend bis zu einem gewissen Grad einer solchen Anstellung an der ETHZ immanent ist. Diesbezüglich kann auf die zutreffenden Ausführungen im Untersuchungsbericht (Rz. 160) verwiesen werden. Gemäss den übereinstimmenden Aussagen fast sämtlicher Befragten stellte die Beschwerdeführerin hohe Erwartungen an ihre Mitarbeitenden. Viele fühlten sich von der Beschwerdeführerin stark unter Druck gesetzt. Vereinzelt wurde dieser Druck durchaus auch positiv erlebt. Die Beschwerdeführerin habe das Beste für die wissenschaftliche Karriere ihrer Doktorierenden gewollt und diese "gepusht". Wie im Untersuchungsbericht (Rz. 73 und 74) jedoch zu Recht festgehalten wird, ergibt sich aus den Befragungen, dass die Beschwerdeführerin die Grenze des Zulässigen zumindest bei den aus ihrer Sicht leistungsschwächeren Doktorierenden teilweise überschritt. Von diesen verlangte sie stets einen noch grösseren Arbeitseinsatz und setzte diese

immer mehr unter Druck. Dies ergibt sich nicht nur aus den drei im Untersuchungsbericht angeführten Aussagen (Fn. 107), wobei E.\_\_\_\_\_ angab, sie sei trotz täglicher Arbeit von 10–12 Stunden sowie am Wochenende zu mehr Arbeit aufgefordert worden, sondern auch aus weiteren Befragungen. So gab beispielsweise F.\_\_\_\_\_ an, Mitarbeitende seien überfordert bzw. "verbrannt" worden. Es sei vorgekommen, dass Personen um 20.00 Uhr noch in einem Meeting mit der Beschwerdeführerin gewesen seien. Bei B.\_\_\_\_\_ habe er kein Sozialleben mehr ausmachen können. D.\_\_\_\_\_ sprach von einem von Druck geprägten Arbeitsklima und von Meetings bis nach Mitternacht. Auch sei es schwierig gewesen, Urlaub zu beziehen. Dass Meetings spät abends stattfanden, bestätigten auch weitere Befragte. G.\_\_\_\_\_, administrative Assistentin der Beschwerdeführerin von (...) bis (...), führte aus, dass Ferienbezug ein Loyalitätsbruch gewesen sei und es ein offenes Geheimnis gewesen sei, dass Doktorierende eine 60-Stundenwoche gehabt hätten. Wie die Beschwerdeführerin sodann selbst ausführte, riet sie B.\_\_\_\_\_, als diese angab, sie finde aufgrund ihrer vielen Arbeit keine zusätzliche Stunde pro Tag für eine bestimmte Aufgabe, sie solle lieber eine Stunde mehr für die Arbeit aufwenden als für das Make-up. Ein Beleg für die zumindest partiell übermässige Erwartungshaltung bezüglich Arbeitseinsatz und Leistungsbereitschaft ist alsdann auch in der E-Mail der Beschwerdeführerin vom 6. Juni 2016 an B.\_\_\_\_\_ zu sehen, worin sie von dieser trotz Krankmeldung die Erledigung gewisser Arbeiten erwartete (vgl. vorstehend E. 8.2.3).

**8.3.2** Zur hohen Leistungserwartung der Beschwerdeführerin gehörte auch die ständige Erreichbarkeit und das Arbeiten an Wochenenden. Die Beschwerdeführerin stellt sich zwar auf den Standpunkt, dies sei nur in Ausnahmefällen verlangt und vorgängig abgesprochen gewesen. Wie sich aus den zahlreichen im Untersuchungsbericht angeführten Aussagen und Belegen (Fn. 111 und 112) ergibt, kann der Behauptung der Beschwerdeführerin aber nicht gefolgt werden. Beinahe sämtliche Mitarbeitende der Beschwerdeführerin fühlten sich zur ständigen Erreichbarkeit und regelmässiger Wochenendarbeit verpflichtet. Auch die administrativen Assistentinnen der Beschwerdeführerin bestätigten eine entsprechende Erwartungshaltung der Beschwerdeführerin. So sagte H.\_\_\_\_\_, administrative Assistentin der Beschwerdeführerin von (...) bis (...), aus, die Beschwerdeführerin habe keinen Respekt vor Feierabend und Wochenenden gehabt und auch sie zu allen Zeiten angerufen. Nebst den beispielhaft wiedergegebenen Aussagen im Untersuchungsbericht (Rz. 75) wurde alsdann u.a. davon berichtet, dass man am Freitag

Arbeit erhalten habe, welche bis am Montag erledigt habe sein müssen, oder dass man sich am Montag habe rechtfertigen müssen, wenn man auf eine E-Mail am Wochenende nicht geantwortet habe. I.\_\_\_\_\_ gab zudem an, die Beschwerdeführerin habe ihr nach einem beim Skifahren erlittenen Kreuzbandriss gesagt, sie habe dies verdient, weil sie über das Wochenende Spass gehabt habe, anstatt zu arbeiten. Einzig J.\_\_\_\_\_, K.\_\_\_\_\_ sowie L.\_\_\_\_\_, allesamt ehemalige Doktorierende der Beschwerdeführerin, verneinten die Forderung einer ständigen Erreichbarkeit und regelmässiger Wochenendarbeit. J.\_\_\_\_\_ gab aber zumindest an, ebenfalls E-Mails von der Beschwerdeführerin am Wochenende erhalten zu haben. K.\_\_\_\_\_ sagte sodann aus, es sei allgemein verbreitet gewesen, an Wochenenden zu arbeiten. Wer dies nicht getan habe, habe als faul gegolten. L.\_\_\_\_\_ arbeitete alsdann von Natur aus an Wochenenden. Schliesslich kann die Fragestellung des Untersuchungsführers, ob die befragten Personen ständig erreichbar sein mussten, entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin nicht als suggestiv angesehen werden. Insgesamt sind die Feststellungen zur ständigen Erreichbarkeit und Wochenendarbeit im Untersuchungsbericht deshalb nicht zu beanstanden.

**8.3.3** Zum Führungsstil der Beschwerdeführerin gehörten unbestritten enge Kontrollen. So mussten die Mitarbeitenden E-Mails an Empfänger ausserhalb der ETHZ immer vorgängig der Beschwerdeführerin zur Überprüfung vorlegen und sie mit einer Kopie der E-Mail bedienen. Auch wollte die Beschwerdeführerin immer über sämtliche Details informiert sein. Die Befragten beschrieben die Beschwerdeführerin deshalb auch des Öfteren als "Kontrollfreak" oder "Mikromanagerin". Der überwiegende Teil der befragten Mitarbeitenden der Beschwerdeführerin empfanden diese Kontrollen als negativ und übertrieben. Die Kontrollen seien nicht mit einer engen Betreuung einhergegangen. Mehrere Befragte erachteten die Betreuung durch die Beschwerdeführerin denn auch als ungenügend und kritisierten die fehlende Unterstützung. Sie seien auf sich alleine gestellt gewesen und hätten auch nicht mit anderen Personen innerhalb und ausserhalb der Forschungsgruppe über die Arbeit sprechen dürfen. Dies sei nur mit Erlaubnis der Beschwerdeführerin gestattet gewesen. Eine Zusammenarbeit sei unerwünscht oder verboten gewesen. Sie seien voneinander isoliert worden. Die mangelhafte Betreuung wurde zudem bereits in der Mitarbeiterbefragung vom April 2013 kritisiert. Es kann hierzu grundsätzlich auf die zutreffenden Ausführungen und Hinweise auf die Befragungsprotokolle im Untersuchungsbericht (Rz. 77–89 sowie 153 ff.) verwiesen werden. Ergänzend zu erwähnen ist, dass es vereinzelt auch



positive Rückmeldungen zu den Kontrollen und der Betreuung durch die Beschwerdeführerin gab, worauf sich denn auch die Beschwerdeführerin zu ihrer Entlastung beruft. Diese vermögen allerdings das durch die zahlreichen übereinstimmenden Aussagen gezeichnete Gesamtbild in diesem Punkt nicht zu ändern. Auch M.\_\_\_\_\_, der sich überwiegend positiv über die Beschwerdeführerin äusserte, sagte aus, die Beschwerdeführerin habe eine Tendenz zum Mikromanagement gehabt und sie habe die grossen Dinge übersehen können, während sie an den kleinen "rumgemeckert" habe. K.\_\_\_\_\_, welcher sich ebenfalls im Wesentlichen positiv über die Beschwerdeführerin äusserte, gab an, dass die Beschwerdeführerin unterschiedlich mit den Personen umgegangen sei. Einigen habe sie Freiraum gelassen, bei anderen hingegen Mikromanagement betrieben. N.\_\_\_\_\_, dessen Aussage die Beschwerdeführerin als positive Rückmeldung anführt, sagte sodann aus, es seien lange Diskussionen über einfache Dinge geführt worden. Die Diskussionen seien nicht hilfreich gewesen und die Beschwerdeführerin habe nicht gewusst, wovon sie spreche. Nicht als erstellt angesehen werden kann hingegen, dass zum Führungsstil der Beschwerdeführerin auch systematische Anwesenheitskontrollen gehört hätten. Nur wenige der Befragten sprachen von Anwesenheitskontrollen. Die langjährige administrative Assistentin der Beschwerdeführerin sagte hierzu aus, sie habe die Anwesenheiten nie kontrollieren müssen.

**8.3.4** Was den Vorwurf der plötzlichen Richtungswechsel bzw. des ambivalenten Führungsstils (Untersuchungsbericht Rz. 90) anbelangt, so ist der Beschwerdeführerin zwar zuzustimmen, dass die Veränderung des Denkansatzes zur wissenschaftlichen Praxis gehört. Auch kann nicht von durchgehend zielloser Führung ausgegangen werden. Allerdings haben doch insgesamt neun Personen übereinstimmend angegeben, es habe an einem klaren Ziel gefehlt oder die Beschwerdeführerin habe ihre Meinung von einem Tag auf den anderen geändert. Es kann hierzu auf die Hinweise im Untersuchungsbericht (Fn. 160–165) verwiesen werden. Zusätzlich zu den dort angegebenen Personen sprach auch L.\_\_\_\_\_ von einer nicht zielgerichteten Führung. Damit ist als erstellt anzusehen, dass es der Führung der Beschwerdeführerin in vielen Fällen an der notwendigen Zielgerichtetheit fehlte.

**8.3.5** Des Weiteren ist von einem zu weiten Teilen schlechten, von Druck oder gar Angst geprägten Arbeitsklima auszugehen. Die diesbezüglichen Ausführungen im Untersuchungsbericht (Rz. 92) sind nicht zu beanstanden. Der Beschwerdeführerin ist zwar zuzustimmen, dass die negativ

gewertete Aussage von O.\_\_\_\_\_ sich nicht auf die Beschwerdeführerin bezog, sondern allgemein auf das Klima an der ETHZ. Ebenfalls sind die Ausführungen von P.\_\_\_\_\_ nicht nur negativ. Allerdings übersieht die Beschwerdeführerin, dass sich nebst den im Untersuchungsbericht (Fn. 167 und 168) angegebenen Personen noch weitere Befragte negativ über die Arbeitsatmosphäre in der Forschungsgruppe der Beschwerdeführerin geäußert haben. So sagte L.\_\_\_\_\_ aus, er selbst habe zwar keine Probleme gehabt, allerdings sei bei anderen Personen ein Klima entstanden, in welchem sich diese unwohl gefühlt hätten. Auch Q.\_\_\_\_\_ sowie R.\_\_\_\_\_ sprachen davon, dass keine schöne bzw. eine nicht so gute Atmosphäre geherrscht habe. S.\_\_\_\_\_, administrative Assistentin der Beschwerdeführerin von (...) bis (...), gab an, unter den Doktorierenden habe Angst geherrscht und sie habe von diesen nie etwas Positives über die Beschwerdeführerin gehört. Dass sich prospektive neue Doktorierende, welche die Forschungsgruppe der Beschwerdeführerin kurz besucht hatten, der Beschwerdeführerin positive Rückmeldungen über ihren erhaltenen Eindruck von der Gruppe gaben, vermag am Ergebnis nichts zu ändern. Diesen Rückmeldungen kann aufgrund des bloss kurzen Einblicks und des Umstandes, dass sich diese Personen eine Anstellung bei der Beschwerdeführerin erhofften, kaum ein Beweiswert beigemessen werden.

**8.3.6** Als berechtigt erweist sich sodann auch die von der Vorinstanz sowie vom Untersuchungsführer geäußerte Kritik an der Diskussionskultur. So sagten mehrere Befragte übereinstimmend aus, sie seien auf sich alleine gestellt gewesen und sie hätten auch nicht mit anderen Personen innerhalb und ausserhalb der Forschungsgruppe über die Arbeit sprechen dürfen (vgl. vorstehend E. 8.3.3 sowie Rz. 77 des Untersuchungsberichts und die dortigen Hinweise auf die Befragungen). Viele der Befragten monierten zudem die fehlende fachliche Diskussion mit der Beschwerdeführerin. Die Besprechungen seien nicht hilfreich gewesen und es sei dabei kaum über die Arbeit und Wissenschaft gesprochen worden. Ebenfalls sei es schwierig gewesen, wenn man eine andere Meinung gehabt habe. Es habe praktisch nur die Beschwerdeführerin geredet. Man habe seine Meinung nicht äussern können. Es kann hierzu auf die Ausführungen im Untersuchungsbericht (Rz. 93) und die dortigen Verweise auf die Befragungen verwiesen werden. Darauf kann abgestellt werden.

**8.3.7** Auch der Vorwurf der respektlosen und herabsetzenden Behandlung und der übermässigen Kritik erweist sich aufgrund der zahlreichen übereinstimmenden, wenn auch teilweise etwas pauschalen Aussagen

als erstellt. Dies betraf insbesondere Personen, mit deren Arbeit die Beschwerdeführerin nicht zufrieden war. Es kann hierzu auf die korrekt wiedergegebenen Schilderungen im Untersuchungsbericht (Rz. 96–112) und die dortigen Hinweise auf die Befragungsprotokolle verwiesen werden. Aufgrund der durchgeführten Befragungen ist allerdings zu präzisieren, dass sich die Beschwerdeführerin nicht gegenüber allen Personen respektlos verhielt. Wie die Beschwerdeführerin richtig anführt, haben nicht alle Befragten ein respektloses Verhalten bestätigt. Allerdings lässt dieser Umstand die Aussagen der anderen nicht als unglaublich oder falsch erscheinen (vgl. allgemein zur Glaubhaftigkeit der Aussagen vorstehend E. 8.2.3 und 8.2.4). So sagte selbst die auf Antrag der Beschwerdeführerin einvernommene T. \_\_\_\_\_ aus, die Beschwerdeführerin habe sie angeschrien und ihr die Kündigung angedroht (vgl. vorstehend E. 8.2.3). Auch ansonsten vermögen die Bestreitungen der Beschwerdeführerin angesichts der zahlreichen ihrer Darstellung entgegenstehenden Aussagen nicht zu überzeugen. Ob Wendungen der Beschwerdeführerin wie beispielsweise "a monkey can do it" beleidigender Natur waren oder nicht, braucht schliesslich nicht näher geprüft zu werden. Es lässt sich jedenfalls nicht in Abrede stellen, dass die Bezeichnung von Mitarbeitenden als "dumm", "inkompetent", "schlampig" oder "Verlierer" als respektlos und beleidigend einzustufen ist.

**8.3.8** In Bezug auf den Vorwurf, die Beschwerdeführerin habe an ihre weiblichen Mitarbeitenden höhere Anforderungen gestellt, haben acht der 13 befragten Doktorierenden der Beschwerdeführerin, darunter sämtliche weiblichen Doktorierenden, die Ansicht geäußert, Frauen seien anders als Männer behandelt worden. Dieselbe Ansicht vertraten zwei weibliche Postdoktorierende, zwei administrative Assistentinnen sowie ein Doktorierender eines anderen Professors. So wurde ausgesagt, Frauen hätten mehr leisten müssen oder die Beschwerdeführerin habe sich Frauen gegenüber strenger, aggressiver oder weniger respektvoll verhalten (vgl. dazu auch die Ausführungen in Rz. 113–120 des Untersuchungsberichts). O. \_\_\_\_\_ erachtete die unterschiedliche Behandlung allerdings nicht nur negativ, sondern sprach davon, die Beschwerdeführerin habe sich für Frauen mehr verantwortlich gefühlt und sich als Förderin von Frauen gesehen. Allerdings sei sie sich nicht sicher, ob die Beschwerdeführerin den richtigen Weg gewählt habe. Dieser zusätzliche Druck für Frauen, eine erfolgreiche Wissenschaftlerin zu werden, habe auch zu gross werden können (vgl. dazu das Zitat in Rz. 120 des Untersuchungsberichts). Zwei weitere Doktorierende der Beschwerdeführerin (J. \_\_\_\_\_ und P. \_\_\_\_\_) hielten es zumindest für möglich, dass an Frauen höhere Erwartungen

gestellt wurden. Die restlichen drei befragten Doktorierenden der Beschwerdeführerin sowie zwei weitere Postdoktorierende, darunter eine Frau, konnten hingegen keine unterschiedliche Behandlung ausmachen (vgl. dazu Fn. 228 des Untersuchungsberichts). Wie die Beschwerdeführerin anlässlich ihrer Befragung sodann bestätigte, hat sie ihren Mitarbeitenden offen gesagt, dass Frauen doppelt so schwer arbeiten und doppelt so gut wie Männer sein müssten, um voranzukommen. Dies entspreche der Realität und ihrer eigenen Erfahrung. Vor dem Hintergrund dieser Aussage und in Anbetracht der Schilderungen der befragten Personen ist in Übereinstimmung mit dem Untersuchungsbericht und der Vorinstanz davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin an Frauen tatsächlich höhere Leistungserwartungen hatte. Dass die Beschwerdeführerin dadurch ihre weiblichen Mitarbeitenden allenfalls auf eine Karriere in der Wissenschaft vorbereiten wollte, rechtfertigt die Ungleichbehandlung nicht.

**8.3.9** Des Weiteren hat die Beschwerdeführerin die jeweils auf ein Jahr befristeten Arbeitsverträge der Doktorierenden verschiedentlich zur zusätzlichen Druckausübung verwendet. Es kann hierzu auf die zutreffenden Ausführungen im Untersuchungsbericht (Rz. 121–125) verwiesen werden. Nebst den dort angeführten elf Aussagen haben zudem auch U.\_\_\_\_\_ sowie V.\_\_\_\_\_ davon berichtet, dass die Beschwerdeführerin mit den Verlängerungen der Arbeitsverträge Druck erzeugt habe, auch wenn U.\_\_\_\_\_ primär dem System der befristeten Verträge und nicht der Beschwerdeführerin die Schuld gab. Es ist zwar nicht zu verkennen, dass befristete Arbeitsverträge per se einen gewissen Druck verursachen können und die Verlängerung durchaus vom Erreichen gewisser Ziele abhängig gemacht werden darf. Allerdings wäre es angebracht, diese Ziele frühzeitig zu definieren und die Betroffenen rechtzeitig über den Fortgang des Arbeitsverhältnisses zu informieren. Die Befragungen zeigen jedoch, dass die Beschwerdeführerin dies zumindest in vielen Fällen nicht getan hat, sondern die anstehenden Vertragsverlängerungen zur zusätzlichen Druckausübung missbrauchte, die Betroffenen lange im Ungewissen liess und die Verträge erst kurz vor Vertragsende verlängerte. Der Einwand der Beschwerdeführerin, die Verträge seien stets verlängert worden, zielt dabei an der Sache vorbei.

**8.3.10** Schliesslich ist unbestritten, dass die Forschungspläne verschiedentlich zu spät erstellt wurden. Die Beschwerdeführerin räumte anlässlich ihrer Befragung ein, den Vorschriften dazu nicht die erforderliche Aufmerksamkeit geschenkt zu haben (vgl. dazu auch Rz. 126–129 des

Untersuchungsberichts). Dass viele Professoren nachlässig mit dieser Pflicht umgegangen sind, wie dies die Beschwerdeführerin vorbringt, mag zutreffen, stellt jedoch keinen Rechtfertigungsgrund dar.

**8.4** Zusammenfassend kann nach dem Ausgeführten festgehalten werden, dass die der Beschwerdeführerin vorgeworfenen Verhaltensweisen in der Führung ihrer Mitarbeitenden (vgl. vorstehend E. 8.1) als erstellt anzusehen sind. Einzig der Vorwurf, die Beschwerdeführerin habe Anwesenheitskontrollen durchgeführt, kann nicht als erwiesen angesehen werden.

## **9.**

Nachfolgend gilt es zu prüfen, ob für die (ordentliche) Kündigung ein sachlich hinreichender Grund bestand.

**9.1** Nach Art. 10 Abs. 1 Professorenverordnung ETH kann die Vorinstanz das Arbeitsverhältnis von Professorinnen und Professoren auf Antrag der Präsidentin oder des Präsidenten der ETHZ im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kündigen. Art. 10 Abs. 3 BPG setzt für die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses einen sachlich hinreichenden Grund voraus. Was darunter zu verstehen ist, umschreibt die Bestimmung nicht. Sie zählt jedoch in den Buchstaben a bis f – nicht abschliessend – mehrere derartige Gründe auf. Zu den aufgeführten Gründen zählen namentlich die Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Bst. a), Mängel in der Leistung oder im Verhalten (Bst. b) sowie mangelnde Eignung, Tauglichkeit oder Bereitschaft, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten (Bst. c). Ein nicht explizit in Art. 10 Abs. 3 BPG genannter Kündigungsgrund muss eine vergleichbare Schwere erreichen wie die gleichenorts ausdrücklich genannten Gründe, um als sachlich hinreichender Kündigungsgrund zu gelten (Urteil des BVGer A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 3.2; Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011 zu einer Änderung des BPG, BBl 2011 6703, 6714 f.).

## **9.2**

**9.2.1** Die Vorinstanz stützt die Kündigung zunächst auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG. Sie wirft der Beschwerdeführerin gestützt auf den in der Administrativuntersuchung festgestellten Sachverhalt (vgl. vorstehend E. 8.1) vor, Mitarbeitende über Jahre hinweg respektlos behandelt und übermässig Druck ausgeübt zu haben, u.a. im Vorfeld von Vertragsver-

längerungen, durch übermässige Kontrollen, übertriebene Erwartungen an die ständige Erreichbarkeit sowie durch weiteres ungebührliches Führungsverhalten (z.B. Anschreien von Mitarbeitenden, Drohen mit der Kündigung). Ein solcher Führungsstil sei inakzeptabel. Durch diese Mängel im Verhalten habe die Beschwerdeführerin gleichzeitig ihre Pflichten zur Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, ihre Verantwortung als Vorgesetzte und ihre Fürsorgepflicht nicht wahrgenommen und dadurch Art. 4 und 5 Professorenverordnung ETH, Art. 9 PVO-ETH sowie den Compliance Guide der ETHZ und damit wichtige gesetzliche und vertragliche Pflichten lange und andauernd verletzt. Die Ausübung von zusätzlichem Druck im Hinblick auf Vertragsverlängerungen bzw. deren Aufschub sei als Machtmissbrauch einzustufen. Die zusätzliche Druckausübung auf Mitarbeiterinnen einzig mit dem Argument, als Frauen müssten sie erheblich besser sein als ihre männlichen Kollegen, um zu bestehen, stelle zudem ein pflichtwidriges, frauendiskriminierendes und daher inakzeptables Verhalten dar. Sie habe ihre Mitarbeitenden darüber hinaus nur ungenügend unterstützt, indem sie die überaus wichtigen Forschungspläne vernachlässigt habe. Dies habe das Abhängigkeitsverhältnis der Doktorierenden verstärkt, da sie vor Genehmigung der Forschungspläne noch nicht zum Promotionsverfahren zugelassen seien.

**9.2.2** Zweck der ETH ist u.a. die Ausbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Art. 2 Abs. 1 Bst. a und c ETH-Gesetz). Zu den Leitlinien der Lehre und Forschung gehört sodann die Achtung vor der Würde des Menschen (Art. 2 Abs. 4 ETH-Gesetz). Die Professorinnen und Professoren sind für Lehre und Forschung von internationalem Rang verantwortlich. Sie fördern einen fachlich qualifizierten, gegenüber Gesellschaft und Umwelt verantwortungsbewussten wissenschaftlichen Nachwuchs (Art. 4 Abs. 1 Professorenverordnung ETH). Nach Art. 5 Professorenverordnung ETH bilden sie des Weiteren die Studierenden aus, fördern ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sorgen für deren Weiterbildung und betreuen die Doktorandinnen und Doktoranden (Abs. 1). Sie nehmen ihre Verantwortung als Vorgesetzte wahr (Abs. 3). Stellvertretend für die ETH sind die Professorinnen und Professoren zudem verpflichtet, die Persönlichkeit der Mitarbeitenden zu schützen und für ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu sorgen, das jede Diskriminierung ausschliesst (Art. 9 PVO-ETH). Im Compliance Guide der ETHZ (Ausgaben 2013 und 2015) werden folgende Führungsgrundsätze genannt: *"bewusst führen, ziel- und entwicklungsorientiert führen, offen informieren und klar reden, persönliche Entwicklung aktiv unterstützen,*

*Teamgeist fördern und Wandel gestalten*". Des Weiteren wird darin festgehalten, dass für die ETHZ ein respektvoller Umgang miteinander zentral sei. Sie dulde keine sexuellen Belästigungen, kein diskriminierendes, bedrohendes oder anderes unkorrektes Verhalten.

**9.2.3** Es wurde bereits festgestellt, dass die Vorwürfe der Vorinstanz zum Führungsverhalten der Beschwerdeführerin – abgesehen vom Vorwurf der Anwesenheitskontrollen – zutreffend sind (vgl. vorstehend E. 8). Durch das festgestellte Verhalten hat die Beschwerdeführerin die vorerwähnten Pflichten und Führungsgrundsätze und damit wichtige gesetzliche und vertragliche Pflichten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG in mehrfacher Hinsicht verletzt. Auch stellt dieses Führungsverhalten, insbesondere das respektlose Verhalten gegenüber Mitarbeitenden, einen Mangel im Verhalten im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. b BPG dar. Ein sachlicher Kündigungsgrund liegt damit grundsätzlich vor. Was die Vorinstanz hierzu ausführt (vgl. vorstehend E. 9.2.1), ist nicht zu beanstanden. Zu bemerken ist einzig, dass die engen Kontrollen nicht als Pflichtverletzung angesehen werden können, auch wenn dies von den Mitarbeitenden als störend oder unangenehm empfunden wurde. Die Beschwerdeführerin trug die Gesamtverantwortung für die wissenschaftlichen Ergebnisse und es kann ihr daher nicht zum Vorwurf gemacht werden, dass sie über alle Details oder Korrespondenzen mit Dritten informiert sein wollte.

**9.2.4** Einer Kündigung gestützt auf Art. 10 Abs. 3 Bst. a oder b BPG hat – auch wenn nicht explizit erwähnt – grundsätzlich eine Mahnung vorauszugehen (Urteile des BVGer A-4745/2019 vom 24. August 2020 E. 4.1 und A-2372/2019 vom 31. Januar 2020 E. 6.3). Sie ist nach dem Willen des Gesetzgebers dann erforderlich, wenn sie grundsätzlich geeignet ist, eine Änderung des Verhaltens der angestellten Person herbeizuführen (Urteil des BGer 8C\_567/2018 vom 21. Dezember 2018 E. 4.4). Auf eine Mahnung kann nur dann verzichtet werden, wenn diese von vornherein aussichtslos erscheint oder das Vertrauensverhältnis bereits unwiederbringlich zerstört ist. Die Schwelle für einen Verzicht ist dabei hoch anzusetzen, zudem ist Zurückhaltung angezeigt, würden andernfalls doch die Funktionen der Mahnung unterlaufen (BGE 143 II 443 E. 7.5; Urteil des BGer 8C\_567/2018 vom 21. Dezember 2018 E. 4.4; Urteile des BVGer A-1314/2020 vom 8. Juni 2020 E. 5.3.3 und A-2884/2018 vom 23. Juli 2019 E. 6.2.3). Die Mahnung dient der Wahrung des Verhältnismässigkeitsgrundsatzes. Eine ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist folglich ausgeschlossen, wenn dem Arbeitgeber mildere Massnahmen zur

Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben (Urteil des BGer 8C\_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.3; BVGE 2008/25 E. 6 m.w.H.; Urteil des BVGer A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 5.1.3). Die Mahnung soll der angestellten Person zum einen die begangenen Verfehlungen vorhalten und sie zu künftigem vertragsgemäsem Verhalten anhalten (Rügefunktion). Zum anderen soll sie diese darauf hinweisen, dass bei weiterem oder erneutem vertragswidrigem Verhalten Sanktionen drohen, namentlich die Kündigung ausgesprochen werden kann (Warnfunktion; vgl. insb. Urteil des BGer 8C\_500/2013 vom 15. Januar 2014 E. 7.5).

**9.2.5** Die Beschwerdeführerin wurde am 11. Juli 2017 unter Androhung der Kündigung im Wiederholungsfall wegen zwei von ihr versandten E-Mails vom 27. Juni 2017 ermahnt. Seither sind keine weiteren Verfehlungen seitens der Beschwerdeführerin erfolgt, wobei die Beschwerdeführerin ab Sommer 2017 zunächst in einem Sabbatical weilte und alsdann freigestellt wurde. Sie hatte insofern noch keine Gelegenheit, ein verbessertes Verhalten unter Beweis zu stellen. Die der Kündigung zugrundeliegenden Sachverhalte ereigneten sich vor der erwähnten Ermahnung vom 11. Juli 2017 und den beanstandeten E-Mails vom 27. Juni 2017, so dass es in Bezug auf die streitgegenständliche Kündigung an der grundsätzlich erforderlichen vorgängigen Mahnung fehlt. Zu klären gilt es daher, ob vorliegend die Voraussetzungen für einen ausnahmsweisen Verzicht auf eine Mahnung erfüllt sind.

**9.2.6** Nach Ansicht der Vorinstanz könne vorliegend auf eine Mahnung bzw. das Abwarten einer Bewährungsfrist gestützt auf die Ermahnung vom 11. Juli 2017 verzichtet werden, weil ein solches Vorgehen in Anbetracht der Umstände nicht geeignet erscheine, eine grundlegende Verhaltensverbesserung herbeizuführen. Die Beschwerdeführerin habe im gesamten Verfahren keinerlei Einsicht in ihr Fehlverhalten gezeigt. Dieser Eindruck sei auch von der Entlassungskommission bestätigt worden. Die Beschwerdeführerin lasse in ihren Stellungnahmen und Aussagen jede Form von Selbstreflexion vermissen. Überzeugt von der Korrektheit ihres Verhaltens, frage sie auch nicht zumindest, wie es dazu habe kommen können, dass ihre Mitarbeitenden sie falsch verstanden oder ihr Verhalten falsch interpretiert hätten. Ihre fehlende Einsicht habe sich besonders deutlich gezeigt, als sie mit E-Mails vom 27. Juni 2017 trotz Kenntnis aller gegen sie erhobenen Vorwürfe einen Doktorierenden gegenüber Dritten herabgesetzt habe, nachdem bereits Massnahmen zur Verbesserung ihres Verhaltens gegenüber Mitarbeitenden vereinbart worden seien. Dafür



sei die Beschwerdeführerin vom Präsidenten der ETHZ schriftlich ermahnt worden unter Androhung der Kündigung im Wiederholungsfall. Selbst diese Ermahnung habe die Beschwerdeführerin als völlig unbegründet, unangemessen, persönlichkeitsverletzend und nichtig erachtet. Anstatt einzusehen, dass die Herabsetzung gegenüber Dritten per se unangebracht gewesen sei, habe die Beschwerdeführerin ihr Vorgehen mit den angeblichen Verfehlungen des Doktorierenden gerechtfertigt. Die Äusserungen der Beschwerdeführerin gegenüber der Entlassungskommission würden zeigen, dass sie Fehler primär bei anderen suche und inskünftig darauf bedacht wäre, sich vor – aus ihrer Sicht – ungerechtfertigten Anschuldigungen zu schützen. Das Verkennen von elementaren Führungsgrundsätzen und die fehlende Einsicht liessen darauf schliessen, dass keine grundlegende Änderung und Verbesserung des Verhaltens zu erwarten sei. Weder das Abwarten einer Bewährungsfrist noch das Aussprechen einer erneuten Ermahnung oder das Aufzeigen von Verbesserungspotenzial würden angesichts dieser Umstände Sinn machen. Eine Ermahnung wäre selbst dann nicht zielführend, wenn man der Empfehlung der Entlassungskommission folgen würde und die Beschwerdeführerin dauernd oder während mindestens zwei Jahren von der Aufgabe, Doktorierende zu betreuen, entbinden würde, zumal auch in dieser Situation nicht von einer nachhaltigen Wirkung der Mahnung auszugehen sei. Mildere Massnahmen seien nicht ersichtlich. Die Empfehlung der Entlassungskommission, die Beschwerdeführerin von der Doktorierendenbetreuung zu entbinden, sei nicht geeignet, die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses zu beheben. Dadurch würde eine Kernaufgabe einer Professorin entfallen. Die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unter Entzug dieser Kernaufgabe sei weder der ETHZ noch der Beschwerdeführerin zumutbar und liesse sich mit der Professorenverordnung ETH nicht vereinbaren. Es komme hinzu, dass gestützt auf die Erkenntnisse im Untersuchungsbericht nicht nur Doktorierende, sondern auch die Postdoktorierenden und administrativen Mitarbeitenden vor weiterem Fehlverhalten zu schützen seien.

**9.2.7** Die Beschwerdeführerin erachtet eine Mahnung hingegen als erforderlich. Sie sei 2017 zum ersten Mal mit dem Vorwurf fehlerhaften Verhaltens konfrontiert worden. Sie habe daher Anspruch darauf, nicht beim ersten Vorwurf sofort entlassen zu werden. Betreffend den Vorfall, der zur Ermahnung vom 11. Juli 2017 geführt habe, sei ihre Reaktion auf das treuwidrige Verhalten des Doktorierenden gerechtfertigt gewesen. Dieser habe ohne jede Vorwarnung seine Arbeit in ihrer Gruppe sofort eingestellt, was zum Verlust der Arbeit von Monaten geführt habe. Dass sie

sich gegen diese Mahnung gewehrt habe, könne ihr nicht zum Vorwurf gemacht werden. Auch könne ihr nicht vorgeworfen werden, sich gegen die Anschuldigungen in der Administrativuntersuchung gewehrt zu haben. Einsicht könne nur dort verlangt werden, wo Sachverhalte in einer so verlässlichen Weise erhoben worden seien, dass die Nachweise über jeden Zweifel erhaben seien. Dieses Niveau sei in der Administrativuntersuchung bei weitem verfehlt worden. Es sei kein Beleg für fehlende Einsicht, wenn sie auf Schwächen und Mängel im Bericht hinweise. Sachverhalte, die zeitlich nach dem Entlassungsantrag stattgefunden hätten, könnten sodann nicht berücksichtigt werden. Entgegen der Ansicht der Vorinstanz habe sie Einsicht gezeigt und ihr Verhalten reflektiert. So habe sie Coaching und Co-Supervision stets akzeptiert. Wie sich aus ihrer Stellungnahme in der Untersuchung zu wissenschaftlichem Fehlverhalten ergebe, habe sie ihre Wortwahl in den E-Mails vom 27. Juni 2017 bedauert und aus diesem Fall ihre Lehren gezogen. Sie habe Anspruch darauf, sich zu verbessern. Die ETHZ sei jahrelang untätig geblieben. Ohne ihre Versäumnisse hätten die Probleme gelöst werden können, als sie noch nicht das Ausmass des vorliegenden Falles aufgewiesen hätten und konstruktive Lösungen hätten gefunden werden können.

**9.2.8** Wie sich aus den Akten und dem Administrativuntersuchungsbericht (Rz. 138 ff.) entnehmen lässt, beschwerten sich bereits in früheren Jahren verschiedene Personen über das Verhalten der Beschwerdeführerin bei der Ombudsstelle der ETHZ. So wandte sich bereits im Jahr 2005 eine damalige Doktorierende an die Ombudsstelle, weil deren Betreuungsperson nach Meinungsverschiedenheiten mit der Beschwerdeführerin entlassen wurde. Im März 2009 gelangte ein weiterer Doktorierender der Beschwerdeführerin an die Ombudsstelle, um über Vorgänge und Probleme am damaligen Institut für Astronomie zu sprechen, die ihn persönlich, aber auch andere Angestellte betreffen würden. Derselbe Doktorierende wandte sich im April 2013 zusammen mit zwei Postdoktorierenden erneut an die Ombudsstelle. Sie legten der damaligen Ombudsperson eine Liste mit ihren wichtigsten Kritikpunkten betreffend die Beschwerdeführerin vor. Diese enthielt zahlreiche Beanstandungen, die mit den streitgegenständlichen Vorwürfen übereinstimmen (vgl. Rz. 142 des Untersuchungsberichts). Schliesslich nahm im Januar 2016 eine administrative Mitarbeiterin wegen Problemen mit der Beschwerdeführerin Kontakt mit der Ombudsstelle auf. Die Beschwerden bei der Ombudsstelle blieben allesamt folgenlos. Sie wurden weder näher untersucht, noch wurde die Beschwerdeführerin über die Beanstandungen informiert. Erst die Beschwerde von B. \_\_\_\_\_ und die von ihr eingereichten Testimonials wei-

terer Personen im Januar 2017 führten zu weiteren Abklärungen und dem streitgegenständlichen Kündigungsverfahren.

Damit ist erstellt, dass die ETHZ trotz genügenden Hinweisen auf ein mögliches Fehlverhalten der Beschwerdeführerin jahrelang untätig blieb. Dass die bei der Ombudsstelle deponierten Beschwerden nicht bis zu den Leitungsgremien der ETHZ vordrangen und für diese deshalb keine Möglichkeit zur Intervention bestand, ändert daran nichts. Die ETHZ muss sich das Wissen der Ombudsstelle, welche spezifisch als Anlaufstelle bei Schwierigkeiten und Konflikten am Arbeitsplatz geschaffen wurde, anrechnen lassen. Das Ausmass des vorliegenden Falles hätte sich durch ein rechtzeitiges Einschreiten der ETHZ ohne Weiteres vermeiden lassen. Auch ist davon auszugehen, dass sich die Beschwerdeführerin bei einer früheren Intervention eher noch einsichtig gezeigt hätte und zu einer Verhaltensänderung bereit gewesen wäre als nach 15 Jahren beanstandungslosen Wirkens. Die Beschwerdeführerin, welche seit (...) als Professorin an der ETHZ tätig ist, wurde durch die ETHZ erstmals im Jahr 2017 aufgrund der streitgegenständlichen Vorwürfe mit möglichen Defiziten in ihrem Führungsverhalten konfrontiert. Die Vorwürfe waren sodann erheblich und betrafen auch mehrere Jahre zurückliegende Geschehnisse. Während rund 15 Jahren verrichtete die Beschwerdeführerin ihre Arbeit, ohne dass irgendwelche Beanstandungen zu ihrem Führungsverhalten seitens der ETHZ an sie herangetragen wurden. In dieser Zeit haben mehrere Personen ihr Doktorat bei der Beschwerdeführerin erfolgreich abgeschlossen. Es ist nachvollziehbar, dass dieser Umstand die Beschwerdeführerin in ihrer Überzeugung an die Richtigkeit ihres Führungsverhaltens bestärkte. Die der Beschwerdeführerin vorgeworfene fehlende Einsicht ist deshalb auch auf die Versäumnisse der ETHZ zurückzuführen. Kommt hinzu, dass die Beschwerdeführerin, welche vor ihrer Anstellung bei der ETHZ stets im Ausland arbeitete, in Bezug auf die Führungsgrundsätze der ETHZ und die aufgrund des Personalrechts geltenden Schranken bei der Mitarbeiterführung nie gezielt sensibilisiert oder geschult worden ist. Aus den Akten und dem Personaldossier der Beschwerdeführerin ergeben sich jedenfalls keine solchen Hinweise. Die ETHZ hat sich während der gesamten Anstellungsdauer von 15 Jahren nicht um das Führungsverhalten der Beschwerdeführerin gekümmert. Es wurden zu keiner Zeit unterstützende Massnahmen angeordnet. Die jahrelange Untätigkeit der ETHZ hat entscheidend zur schlussendlich entstandenen Situation beigetragen. Bezeichnenderweise hat die ETHZ aufgrund des vorliegenden Falles ein Massnahmenpaket zur Verbesserung der Führungs- und Betreuungssituation lanciert. Wie sich der in den Akten

befindlichen Medienmitteilung der ETHZ vom 14. März 2019 entnehmen lässt, sieht dieses u.a. ein umfangreiches Einführungsprogramm sowie eine Erweiterung des Angebots an Führungskursen und Coachings für Professoren und Professorinnen vor. Zudem soll den Führungskompetenzen bei der Berufung von Professoren und Professorinnen inskünftig mehr Beachtung geschenkt werden. Es erscheint daher stossend, die Beschwerdeführerin ohne Möglichkeit zur Verbesserung umgehend zu entlassen, nachdem man sie trotz Hinweisen auf ein mögliches Fehlverhalten 15 Jahre lang beanstandungslos gewähren liess. Bei rechtzeitigem Einschreiten durch die ETHZ wäre eine Mahnung – allenfalls verbunden mit einem Coaching – jedenfalls nicht als aussichtslos anzusehen gewesen (vgl. hierzu auch Urteil des BVGer A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 6.2 e contrario).

**9.2.9** Eine Kündigung ohne vorgängige Mahnung steht zudem auch im Widerspruch zum Verhalten der ETHZ nach Bekanntwerden der streitgegenständlichen Vorwürfe. So hat die ETHZ nach Erhalt der Testimonials zunächst keine weiteren Untersuchungen vorgenommen. Die Administrativuntersuchung wurde erst nach Intervention der Ombudsstelle und dem daraufhin ergangenen Beschluss der Vorinstanz vom 23. Oktober 2017 angeordnet. Die ETHZ erachtete im März 2017 ein persönliches Coaching zur Verbesserung des Verhaltens gegenüber Untergebenen und anderen Mitarbeitenden, die Bestellung einer zweiten Betreuungsperson für neue Doktorierende sowie die Verpflichtung der Beschwerdeführerin zur Einhaltung der geltenden Vorschriften noch als ausreichende Massnahmen. Damals ging die ETHZ somit noch davon aus, dass die Beschwerdeführerin sich durch ein Coaching verbessern könnte. Wenn die Vorinstanz ausführt, das Ausmass des Fehlverhaltens sei damals noch nicht bekannt gewesen, weil die Ergebnisse der Administrativuntersuchung noch nicht vorgelegen hätten, so überzeugt dies nicht. Die Administrativuntersuchung hat im Wesentlichen lediglich die bereits bekannten, in den Testimonials erhobenen Vorwürfe bestätigt. Es mag zwar sein, dass die fehlende Einsicht und Selbstreflexion, auf welche sich die Vorinstanz nun als Grund für den Verzicht auf eine Mahnung beruft, damals noch nicht mit der gleichen Deutlichkeit ersichtlich waren wie nach der durchgeführten Administrativuntersuchung. Allerdings kann dies spätestens ab Juli 2017 und dem Vorfall, der zur Ermahnung vom 11. Juli 2017 führte, nicht mehr gesagt werden. So machte die Beschwerdeführerin – nachdem das erwähnte Coaching zur Verbesserung ihres Verhaltens bereits vereinbart worden war – mit E-Mails vom 27. Juni 2017 einen Doktorierenden gegenüber Dritten innerhalb und ausserhalb der ETHZ für

die Ablehnung eines Antrages verantwortlich und beschuldigte diesen, das Projekt boykottiert zu haben. Die Beschwerdeführerin wurde hierfür am 11. Juli 2017 ermahnt. Auch damals erachtete die ETHZ eine Mahnung somit nicht als aussichtslos. Aus dem Entlassungsantrag der ETHZ vom 12. März 2019 ergibt sich, dass die ETHZ bereits damals von fehlender Einsicht bei der Beschwerdeführerin ausging und u.a. deshalb die Ermahnung aussprach. Im Nachgang zur Ermahnung bestritt die Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 24. Juli 2017 die Vorwürfe und wies die Ermahnung als unangemessen, unverhältnismässig, persönlichkeitsverletzend und gegen Treu und Glauben verstossend zurück. Es ist der Vorinstanz beizupflichten, dass sich die Beschwerdeführerin damit in Bezug auf den zur Ermahnung führenden Vorfall uneinsichtig zeigte. Eine Herabsetzung eines Doktorierenden, wie sie mit den beiden E-Mails vom 27. Juni 2017 schriftlich dokumentiert und ausgewiesen ist, ist – unabhängig der konkreten Umstände – unangebracht und nicht akzeptabel. Wenn sich die Vorinstanz in der angefochtenen Verfügung aber darauf beruft, eine einmal zugestandene Bewährungsfrist müsse nicht mehr abgewartet werden, wenn der Arbeitnehmer von Anfang an zum Ausdruck bringe, die berechtigten Beanstandungen des Arbeitgebers zu ignorieren, so wäre die logische Folge damals eine sofortige Entlassung gewesen. Die ETHZ ergriff jedoch keine weiteren Massnahmen. Insbesondere hielt sie einen Verzicht auf die mit der Ermahnung zugestandene Bewährungsfrist offenbar nicht für notwendig. In seiner Stellungnahme vom 21. August 2017 an die Vorinstanz erachtete der damalige Präsident der ETHZ die Voraussetzungen für eine Kündigung nicht als gegeben. Im vorliegenden Kündigungsverfahren, welches den der Ermahnung zugrundeliegenden Vorfall nicht zum Gegenstand hat und erst rund eineinhalb Jahre nach der gezeigten Uneinsichtigkeit eingeleitet wurde, kann dem Verhalten der Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit der Ermahnung vom 11. Juli 2017 deshalb kein grosses Gewicht mehr beigemessen werden. Zudem bereute die Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 12. November 2018 in der gegen sie geführten Untersuchung betreffend wissenschaftliches Fehlverhalten ihre Wortwahl in den E-Mails vom 27. Juni 2017, womit sie sich diesbezüglich zumindest teilweise doch noch einsichtig zeigte.

**9.2.10** Was schliesslich das im vorliegenden Kündigungsverfahren gezeigte Verhalten der Beschwerdeführerin anbelangt, ist zunächst zu beachten, dass ihr nicht zum Vorwurf gemacht werden kann, sich gegen ihrer Ansicht nach ungerechtfertigte Vorwürfe zur Wehr zu setzen. Gleichwohl wäre aber in Anbetracht der Vielzahl an Beschwerden und der teils

dokumentierten Verhaltensweisen (vgl. das E-Mail der Beschwerdeführerin vom 6. Juni 2016 an B.\_\_\_\_\_; vorstehend E. 8.2.3) doch zu erwarten gewesen, dass sie ihren Führungsstil hintersinnt und ihr Verhalten kritisch reflektiert. In dieser Hinsicht hätte man von der Beschwerdeführerin durchaus mehr Selbstreflexion und Einsicht erwarten dürfen. Stattdessen sieht sie sich einzig als Opfer eines Komplotts der Doktorandin B.\_\_\_\_\_. Dass diese Sichtweise abwegig ist, wurde bereits ausgeführt (vgl. vorstehend E. 8.2.3). Aus dem Umstand, dass sie sich am 24. März 2017 mit verschiedenen Massnahmen (u.a. ein persönliches Coaching) einverstanden erklärte, kann sodann noch nicht auf Einsicht geschlossen werden. Wie sich ihrer Stellungnahme vom 21. August 2018 entnehmen lässt, hat sie diese Massnahmen nicht aus Einsicht akzeptiert, sondern um weiterhin Doktorierende anstellen zu dürfen. Einzig in Bezug auf die Vorschriften zu den Forschungsplänen zeigte die Beschwerdeführerin Einsicht und räumte in ihrer Befragung ein, diesen zu wenig Beachtung geschenkt zu haben. Es ist aber zu Gunsten der Beschwerdeführerin zu berücksichtigen, dass sie die ihr vorgehaltenen Verhaltensweisen (vgl. vorstehend E. 9.2.1) nicht gutheisst. Vielmehr stellt sie im Wesentlichen in Abrede, sich entsprechend verhalten zu haben. Insofern ist sie zwar nicht "geständig". Daraus kann nun allerdings nicht der Schluss gezogen werden, die Beschwerdeführerin wolle sich auch zukünftig pflichtwidrig verhalten oder Vorgaben der ETHZ ignorieren. Die Uneinsichtigkeit, auf welche sich die Vorinstanz für den Verzicht auf eine Mahnung beruft, ist insofern zu relativieren.

**9.2.11** Aufgrund des Ausgeführten und auch mit Blick darauf, dass die Schwelle für einen Verzicht auf eine vorgängige Mahnung hoch anzusetzen ist (vgl. vorstehend E. 9.2.4), gelangt das Bundesverwaltungsgericht zum Schluss, dass sich eine Kündigung, ohne der Beschwerdeführerin vorgängig die Möglichkeit zur Verbesserung einzuräumen, als unverhältnismässig erweist. Zu berücksichtigen ist dabei insbesondere die jahrelange Untätigkeit der ETHZ, welche entscheidend zur vorliegenden Situation beigetragen hat. Für die Folgen ihrer Versäumnisse hat die ETHZ einzustehen. Bei rechtzeitigem Einschreiten durch die ETHZ wäre eine Mahnung – allenfalls verbunden mit einem Coaching – als geeignetes Instrument anzusehen gewesen, um eine Verbesserung des beanstandeten Verhaltens herbeizuführen. Aber auch zum jetzigen Zeitpunkt können mildere Massnahmen nicht zum vornherein als aussichtslos erachtet werden. Unterstützende Massnahmen wurden bei der Beschwerdeführerin bisher nicht angeordnet. Es kann sodann nicht davon ausgegangen werden, dass sie die Absicht habe, sich zukünftig pflichtwidrig zu verhalten

oder Vorgaben der ETHZ zu ignorieren. Eine Mahnung verbunden mit einem Coaching kann deshalb trotz der bisher fehlenden Selbstreflexion und Einsicht nicht von vornherein als unnütz zur Herbeiführung einer Verhaltensverbesserung angesehen werden. Die Beschwerdeführerin hat ein Coaching im März 2017 akzeptiert und sich auch im Verlaufe des Kündigungsverfahrens nicht dagegen gewehrt. Es kann deshalb nicht gesagt werden, die Beschwerdeführerin würde an dieser Massnahme nicht mitwirken. Im Übrigen erweisen sich die von der Entlassungskommission empfohlenen Massnahmen durchaus als zielführend (vgl. zu den Empfehlungen vorstehend Sachverhalt Bst. J). Ein zumindest auf zwei Jahre befristeter Entzug der Doktorierendenbetreuung mit anschliessender Co-Betreuung, so dass die Tätigkeit der Beschwerdeführerin im Zusammenhang mit der Doktorierendenbetreuung in Zukunft auf die Mitwirkung in einem Team beschränkt wäre, ist als zumutbar und mit der Professorenverordnung ETH vereinbar anzusehen. Art. 5 Professorenverordnung ETH schreibt eine alleinige Betreuung von Doktorierenden nicht vor. Der in den Akten befindlichen Medienmitteilung der ETHZ vom 14. März 2019 lässt sich sodann entnehmen, dass die Schulleitung der ETHZ aufgrund des vorliegenden Falles ohnehin beschlossen hat, zur Verringerung der Abhängigkeit Doktorierende inskünftig von mindestens zwei Personen betreuen zu lassen. Eine alleinige Betreuung von Doktorierenden ist insofern allgemein nicht mehr vorgesehen. Was den Einwand der Vorinstanz, es müssten auch Postdoktorierende und administrative Mitarbeitende geschützt werden, anbelangt, so spricht nichts dagegen, auch diesbezüglich der Beschwerdeführerin die ungeteilte Vorgesetztenposition wie bei den Doktorierenden zu entziehen. Wie sich aus den Akten ergibt, teilte sie sich auch bereits bis November 2009 zumindest die administrative Assistenz mit anderen Professoren.

### 9.3

**9.3.1** Als weiteren Kündigungsgrund beruft sich die Vorinstanz auf Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG und macht geltend, der Beschwerdeführerin fehle die Eignung bzw. Tauglichkeit, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu verrichten. Angesichts des von der Beschwerdeführerin an den Tag gelegten hohen Grades an fehlender Einsicht und Selbstreflexion sei zweifelhaft, ob die Beschwerdeführerin die nötigen Kompetenzen für einen korrekten, angemessenen und sachgerechten Umgang mit Mitarbeitenden besitze und über die für eine Professorin erforderlichen Führungsqualitäten verfüge. Nach Ansicht der Entlassungskommission scheine dies nicht der Fall zu sein. In ihrer Empfehlung führe sie aus, die Beschwerdeführerin

sei von der Aufgabe, Doktorierende zu betreuen, dauernd zu entbinden. Jedenfalls sei es ihr für die weitere Zukunft zu untersagen, allein Doktorierende zu betreuen. Damit werde der Beschwerdeführerin sinngemäss die Fähigkeit abgesprochen, eine ihrer Kernaufgaben als Professorin (Betreuung und Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Lehren und Forschen gemäss Sinn und Zweck der Professorenverordnung ETH) wahrzunehmen. Die Beschwerdeführerin führe selbst aus, der Stil der Doktorierendenbetreuung gehöre zur Persönlichkeit einer Professorin und sie sei mit ihrem Stil sehr erfolgreich gewesen. Diese Aussage könne dahingehend verstanden werden, dass sie nicht in der Lage wäre, ihren Betreuungsstil grundlegend zu ändern. Fehlten die Kompetenzen zur Wahrnehmung dieser Kernaufgabe, fehle auch die objektive Eignung bzw. Tauglichkeit zur Ausübung des Professorenberufs. Es sei nicht zu erwarten, dass diese fehlenden Kompetenzen durch eine Weiterbildung, ein Coaching oder eine Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses behoben werden könnten. Eine Mahnung sei bei diesem Kündigungsgrund nicht erforderlich.

**9.3.2** Die Beschwerdeführerin führt hierzu aus, ihre Eignung sei sowohl bei ihrer Anstellung als auch bei ihrer Beförderung zur ordentlichen Professorin sehr ausführlich durch Einholen von Stellungnahmen untersucht worden. Sie habe zahlreiche Doktorierende ausgebildet, die heute in der Astronomie anerkannte Forschende seien. Wer 15 Jahre als Forscherin international sehr erfolgreich sei und in zwei externen Begutachtungen positiv beurteilt werde, könne nicht unfähig sein. Wenn ihre Führungsqualitäten kritisiert würden, dann sei mit geeigneten Weiterbildungen Abhilfe zu schaffen. Das sei vor allem deswegen sachgerecht, weil sie wegen ihrer Qualitäten als Forscherin und weniger aus Gründen der Didaktik angestellt worden sei. Auch Persönlichkeiten würden sich weiterentwickeln und diese Entwicklung sei von der Arbeitgeberin durch geeignete Massnahmen zu fördern. Der Entlassungsgrund der fehlenden Eignung falle von vornherein ausser Betracht.

**9.3.3** Unter den Begriff der fehlenden Eignung bzw. Tauglichkeit gemäss Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG fallen all jene Gründe, die mit der Person der Arbeitnehmerin in Zusammenhang stehen und sie nicht oder nur ungenügend in die Lage versetzen, die vereinbarte Arbeit zu leisten. Gesundheitliche Probleme, ungenügende Fachkompetenz, fehlende Integration und Dynamik sowie mangelnde Intelligenz sind deutliche Indizien einer bestehenden Untauglichkeit oder Ungeeignetheit. Die mangelnde Eignung ist ein objektiver, nicht von der angestellten Person verschuldeter Hinde-



runungsgrund, der nicht leichthin angenommen werden darf – wurde die Arbeitnehmerin doch im Hinblick auf eine spezifische Tätigkeit, für welche sie entsprechende Voraussetzungen mitzubringen hatte, angestellt – und zunächst durch geeignete Weiterbildung oder Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses zu beheben ist. Im Falle einer Kündigung im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. c BPG wegen mangelnder Eignung oder Tauglichkeit zur Verrichtung der vereinbarten Arbeit ist eine vorgängige Mahnung nicht erforderlich, da es sich bei der Eignung und Tauglichkeit um objektive Merkmale handelt, die von der angestellten Person grundsätzlich nicht beeinflusst werden können (BVGE 2016/11 E. 7.1 und 7.3; Urteil des BVGer A-6277/2014 E. 9.1 und 9.3).

**9.3.4** Von mangelnder Eignung oder Tauglichkeit der Beschwerdeführerin kann nicht ausgegangen werden. Wie bereits ausgeführt kann trotz der bisher mangelnden Selbstreflexion und Einsicht eine Mahnung verbunden mit einem Coaching nicht von vornherein als unnütz zur Herbeiführung einer Verhaltensverbesserung angesehen werden (vgl. vorstehend E. 9.2.11). Auch wenn das Führen von Mitarbeitenden von der Persönlichkeit abhängt, so sind Führungskompetenzen mit gezielter Weiterbildung durchaus auch lernbar. Bevor bei der Beschwerdeführerin von Untauglichkeit auszugehen wäre, wären allfällige Defizite zunächst durch geeignete Weiterbildung zu beheben. Die ETHZ hat solche Massnahmen jedoch bisher nicht ergriffen und sich während der gesamten Anstellungsdauer von 15 Jahren nicht um das Führungsverhalten der Beschwerdeführerin gekümmert (vgl. vorstehend E. 9.2.8). Bei rechtzeitigem Einschreiten durch die ETHZ wäre eine gezielte Weiterbildung jedenfalls nicht als aussichtslos anzusehen gewesen. Dass die Beschwerdeführerin gemäss Empfehlung der Entlassungskommission dauerhaft von der alleinigen Betreuung von Doktorierenden zu entbinden sei, begründet sodann noch keine Untauglichkeit und vermag eine Kündigung nicht zu rechtfertigen. Einerseits ist eine solche Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses zumutbar und mit der Professorenverordnung ETH vereinbar. Andererseits hat die ETHZ ohnehin beschlossen, inskünftig Doktorierende von mindestens zwei Personen betreuen zu lassen (vgl. vorstehend E. 9.2.11). Die alleinige Betreuung von Doktorierenden stellt insofern keine Kernaufgabe mehr dar. Da im Übrigen die Fachkompetenz sowie die Lehr- und Forschungstätigkeit der Beschwerdeführerin von der Vorinstanz nicht in Zweifel gezogen wird, kann nicht von fehlender Eignung bzw. Tauglichkeit zur Verrichtung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeit ausgegangen werden.

## 9.4

**9.4.1** Schliesslich begründet die Vorinstanz die Kündigung damit, dass das Vertrauensverhältnis zur Beschwerdeführerin unwiederbringlich zerstört sei. Fehlende Einsicht sei geeignet, das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu zerstören. Dies müsse insbesondere bei Mitarbeitenden in hohen Vertrauenspositionen gelten, wie dies bei der Beschwerdeführerin der Fall sei. Die fehlende Einsicht und Selbstreflexion sowie die scharfe Kritik der Beschwerdeführerin an der ETHZ seien naturgemäss geeignet, das Vertrauensverhältnis zu zerstören. Beweis dafür seien auch die Ausführungen der Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 7. Mai 2019, worin sie der ETHZ Missbrauch und Willkür vorwerfe und ausführe, die ETHZ habe ein tiefes Niveau sowie ein langes Sündenregister und habe keinen Aufwand gescheut, ihr zu schaden. In ihrer Stellungnahme vom 19. Juni 2019 werfe sie der ETHZ vor, den Untersuchungsführer bewusst nicht dazu angehalten zu haben, brauchbare Untersuchungsergebnisse zu liefern, und das Entlassungsverfahren ohne einen einzigen eigenen Gedanken eingeleitet zu haben. Zwar könne der Beschwerdeführerin nicht vorgeworfen werden, die ihr zur Verfügung stehenden Rechtsbehelfe ergriffen zu haben. Die Vielzahl der teils unnötig gemachten Eingaben gegen Handlungen der ETHZ und der darin bisweilen sehr harsche Tonfall seien indes zur Rechtewahrung nicht angezeigt gewesen. Sie seien ein deutliches Zeichen dafür, dass das Verhältnis unwiederbringlich zerrüttet sei. Hinsichtlich der Administrativuntersuchung unterstelle die Beschwerdeführerin der ETHZ sinngemäss gar Unredlichkeit, indem sie ausführe, der Untersuchungsführer müsse angewiesen worden sein, gewisse Aspekte gar nicht zu untersuchen und unbrauchbare Resultate zu liefern. Das Vertrauensverhältnis sei daher unwiederbringlich zerstört, weshalb der Beschwerdeführerin ohne (erneute) Mahnung oder Abwarten der Bewährungsfrist gekündigt werden könne.

**9.4.2** Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Vorinstanz begründe den Vertrauensverlust ausschliesslich mit zeitlich nach dem Entlassungsantrag liegenden Sachverhalten. Diese könnten für die Entlassung nicht mehr kausal sein. Ihre Ausführungen in den Stellungnahmen vom 7. Mai 2019 und 19. Juni 2019 seien daher nicht zu berücksichtigen. Zudem sei es nötig und zulässig gewesen, in diesen Stellungnahmen der ETHZ ihre Fehler vorzuhalten. Die ETHZ habe in erheblichem Ausmass rechtswidrig gehandelt. Sie habe entgegen den Vorschriften der Doktoratsverordnung nicht im Konflikt zwischen ihr und B. \_\_\_\_\_ vermittelt. Ohne ihren Ein-

bezug seien zwei Doktorierende von ihr einem anderen Betreuer zugewiesen worden. Auch hier habe die ETHZ ihre Pflicht zur Vermittlung verletzt. Man habe sie vor vollendete Tatsachen gestellt, als das Institut für Astronomie geschlossen und ihr nur noch eine unabhängige Professur zugebilligt worden sei. Die ETHZ habe zu verantworten, dass Mitarbeiter den vorliegenden Fall öffentlich gemacht hätten. In der Folge habe die ETHZ bei jeder Gelegenheit selbst Pressemitteilungen veröffentlicht, die sich erkennbar auf sie (die Beschwerdeführerin) bezogen hätten. Sie sei berechtigt gewesen, Rechtsmittel zu ergreifen. Sämtliche ihrer Beschwerden seien lediglich eine Reaktion auf ein rechtswidriges Vorgehen der ETHZ gewesen. Eine Reaktion auf ein rechtswidriges Verhalten könne keinen Vertrauensverlust im Sinne eines Entlassungsgrundes bewirken. Fehlendes Vertrauen könne nur nach einer Mahnung zur Entlassung führen. Die Arbeitgeberin dürfe nicht tatenlos zusehen, wie sich eine Situation so verschärfe, dass sie nicht mehr zu retten sei. Die Vorinstanz könne sich nicht auf einen Vertrauensverlust berufen, weil dieser nicht von ihr (der Beschwerdeführerin) verursacht worden sei.

**9.4.3** Der Kündigungsgrund des Vertrauensverlustes ist in Art. 10 Abs. 3 BPG nicht explizit erwähnt. Die dortige Auflistung ist jedoch nicht abschliessend (vgl. vorstehend E. 9.1), weshalb auch ein Vertrauensverlust grundsätzlich als sachlicher Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG in Betracht fällt. Sofern der Vertrauensverlust allerdings auf die Pflichtverletzungen oder Verhaltensmängel zurückzuführen ist, geht dieser Kündigungsgrund in den (ausdrücklichen) Kündigungsgründen von Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG auf (Urteile des BVGer A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 5.2 und A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 5.1). Ein Arbeitgeber kann sich aber nicht auf das zerstörte Vertrauensverhältnis mit einem Angestellten berufen, wenn er selbst mit seinem Verhalten zur Konfliktsituation beigetragen hat (Urteil des BVGer A-621/2009 vom 20. August 2009 E. 3.5.2). Auch eine Kündigung wegen Vertrauensverlust erfordert grundsätzlich eine vorgängige Mahnung (Urteil des BVGer A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 5.4). Auf eine Mahnung kann nur dann verzichtet werden, wenn diese von vornherein aussichtslos erscheint, weil das Vertrauensverhältnis bereits unwiederbringlich zerstört ist (vgl. vorstehend E. 9.2.4). Bei der Prüfung des Vertrauensverhältnisses auferlegt sich das Bundesverwaltungsgericht Zurückhaltung (Urteile des BVGer A-1314/2020 vom 8. Juni 2020 E. 2.1 und A-969/2014 vom 11. November 2014 E. 2 und 5.2.3).

**9.4.4** Die Vorinstanz leitet den Vertrauensverlust nicht aus den der Beschwerdeführerin vorgeworfenen Pflichtverletzungen und Verhaltensmängeln ab, welche sie bereits als Kündigungsgründe im Sinne von Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG angerufen hat, sondern aus der mangelnden Einsicht und dem Verhalten der Beschwerdeführerin seit Bekanntwerden der Vorwürfe. Der Kündigungsgrund des Vertrauensverlustes geht insofern nicht in den Kündigungsgründen von Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b BPG auf, sondern bildet einen eigenständigen Kündigungsgrund, welchen es nachfolgend zu prüfen gilt.

**9.4.5** Es ist nachvollziehbar, dass die Vorinstanz aufgrund der vorliegenden Auseinandersetzung, den von ihr erwähnten Äusserungen der Beschwerdeführerin in den Rechtsschriften sowie den verschiedenen Rechtsstreitigkeiten – in der angefochtenen Verfügung (E. II.6.4.a) werden drei Beschwerden bei der ETH-Beschwerdekommision, ein Schadenersatzbegehren sowie eine Aufsichtsbeschwerde erwähnt – von einem unwiederbringlich zerstörten Vertrauensverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der ETHZ ausgeht. Allerdings ist in diesem Zusammenhang auch das Verhalten der ETHZ zu berücksichtigen. Dass die der Beschwerdeführerin vorgeworfene fehlende Einsicht, welche die Vorinstanz ebenfalls als Grund für das zerstörte Vertrauensverhältnis anführt, auch auf die jahrelange Untätigkeit der ETHZ zurückzuführen ist, wurde bereits ausgeführt (vgl. vorstehend E. 9.2.8). Dies gilt aber auch allgemein für das zerstörte Vertrauensverhältnis. Die Versäumnisse der ETHZ haben entscheidend zur schlussendlich eingetretenen Eskalation beigetragen (vgl. vorstehend E. 9.2.8). Die ETHZ hätte die Möglichkeit gehabt, zu einem früheren Zeitpunkt, in welchem das Vertrauensverhältnis noch intakt war, mit mildernden Massnahmen einzugreifen. Stattdessen beantragte sie nach Jahren der Untätigkeit direkt und entgegen der Empfehlung der Entlassungskommision die Entlassung der Beschwerdeführerin. Wie sich aus den vorstehenden Erwägungen ergibt, war die direkte Kündigung nicht gerechtfertigt. Dieses Vorgehen trug sicherlich seinen Teil zur Zerrüttung des Verhältnisses bei. Die Heftigkeit, mit welcher die mit ihrer Entlassung konfrontierte Beschwerdeführerin in der Folge reagierte, ist auch auf diese Umstände zurückzuführen.

Ebenfalls zu berücksichtigen ist, dass die ETHZ – obwohl die Beschwerdeführerin die Vorwürfe stets bestritt – zunächst auf nähere Abklärungen verzichtete und auch nicht die Absicht hegte, diesbezüglich eine Untersuchung durchzuführen. Erst auf Intervention der Vorinstanz ordnete sie zu einem späteren Zeitpunkt (im Oktober 2017) eine Administrativuntersu-

chung an. Sie erachtete die Vorwürfe jedoch von Anfang an als glaubhaft, was sich daran zeigt, dass einerseits bereits anlässlich einer Besprechung vom 1. März 2017 der Beschwerdeführerin mögliche Massnahmen (Coaching etc.) präsentiert wurden und andererseits zwei Doktorierende der Beschwerdeführerin einer anderen Betreuungsperson zugewiesen wurden, ohne die Beschwerdeführerin in diesen Entscheidungsprozess einzubeziehen bzw. zwischen der Beschwerdeführerin und den Doktorierenden zu vermitteln. Erschwert wurde die Situation der Beschwerdeführerin dadurch, dass ihr die Testimonials aus Gründen der Vertraulichkeit nicht offengelegt werden konnten und sie deshalb nur in zusammenfassender Weise über die gegen sie erhobenen Vorwürfe informiert wurde. In der ihr mit Schreiben vom 6. März 2017 zugestellten Zusammenfassung der Testimonials wurden die einzelnen Anschuldigungen sodann nur unzureichend zusammengefasst (vgl. hierzu die Zwischenverfügung vom 11. Dezember 2019 E. 4.4). Der Beschwerdeführerin war es zum damaligen Zeitpunkt deshalb nur beschränkt möglich, sich zu verteidigen und die Vorwürfe zu widerlegen. Dass sich die Beschwerdeführerin daher vorverurteilt fühlte, was sie im Anschluss an die Besprechung vom 24. März 2017 auch mitteilte, und bei ihr der Eindruck entstand, die ETHZ sei an ihrer Sicht der Dinge und einer Aufklärung der Anschuldigungen gar nicht ernsthaft interessiert, ist nachvollziehbar.

Im Weiteren schloss die ETHZ im Sommer 2017 das insbesondere von der Beschwerdeführerin und deren Ehemann aufgebaute Institut für Astronomie. Während die übrigen Professoren in ein anderes Institut eingegliedert wurden, erhielten die Beschwerdeführerin und ihr Ehemann institutsunabhängige Professuren. Unabhängig von der Zulässigkeit derartiger organisatorischer Massnahmen ist auch hier nachvollziehbar, dass die Beschwerdeführerin dies als ungerechtfertigte Bestrafung empfand, zumal die Vorwürfe bis dahin nicht untersucht worden waren. Kommt hinzu, dass die Schliessung des Instituts als nach aussen sichtbare Massnahme nicht unbemerkt blieb. Wie der in den Akten befindliche Artikel der Süddeutschen Zeitung vom 24. Oktober 2017 zeigt, wurde die Institutschliessung als Indiz für ein gravierendes Fehlverhalten der Beschwerdeführerin gedeutet. Dass die ETHZ in ihrer Medienmitteilung vom 25. Oktober 2017, mit welcher sie über die Einleitung einer Administrativuntersuchung gegen die Beschwerdeführerin informierte, als Grund für die organisatorischen Massnahmen schliesslich angab, die personelle Situation am Institut für Astronomie sei mit der gleichzeitigen Anstellung der Beschwerdeführerin und ihres Ehemannes im Professorenstatus rückbli-

ckend ungünstig gewesen, machte die Lage für die Beschwerdeführerin kaum besser.

Zu beachten ist schliesslich, dass der vorliegende Fall aufgrund seines (vermeidbaren) Ausmasses und des dadurch entstandenen öffentlichen Interesses Gegenstand verschiedener Medienberichte war, die sich negativ auf den Ruf der Beschwerdeführerin ausgewirkt haben. Die Angelegenheit wurde bereits vor Einleitung der Administrativuntersuchung durch einen Artikel in der "NZZ am Sonntag" vom 22. Oktober 2017 mit dem Titel "Eklat an der ETH: Professorin mobbt Studenten" publik. Auch wenn der Name der Beschwerdeführerin in diesem Bericht geändert wurde, konnte aufgrund der Schilderungen doch relativ leicht auf die Beschwerdeführerin geschlossen werden, zumal sie (...). In der Folge informierte auch die ETHZ die Öffentlichkeit mit verschiedenen Medienmitteilungen – erstmals am 25. Oktober 2017 – über den Stand der Dinge sowie die ebenfalls eingeleitete Untersuchung wegen wissenschaftlichem Fehlverhalten und die damit zusammenhängende Freistellung der Beschwerdeführerin. Dass die Medienmitteilungen in anonymisierter Form erfolgten, half der Beschwerdeführerin aus dem zuvor bereits erwähnten Grund nur beschränkt. Weil in den Medien zwischenzeitlich bereits interne und vertrauliche Dokumente aus dem laufenden Verfahren zitiert worden waren – wobei unklar bleibt, auf welchem Weg diese Dokumente an die Medien gelangten – entschied sich die ETHZ im April 2019 schliesslich auch zur Veröffentlichung des Administrativuntersuchungsberichts sowie der Empfehlung der Entlassungskommission. Die nach Erscheinen des erwähnten Artikels in der "NZZ am Sonntag" vom 22. Oktober 2017, worin auch Kritik an der ETHZ geäussert wurde, publizierten Medienmitteilungen der ETHZ scheinen vor allem dem Zweck des Reputationsschutzes der ETHZ gedient zu haben. Zwar ist dies der ETHZ durchaus zuzubilligen. Allerdings hat sie die Beschwerdeführerin dabei nicht immer mit der erforderlichen Fairness behandelt und der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht, welche auch den Schutz der Angestellten vor Rufschädigungen beinhaltet (vgl. hierzu Urteil des BVGer A-416/2020 vom 28. April 2021 E. 4.2.3.3 f. sowie allgemein zur Fürsorgepflicht nachfolgend E. 11.2.3), teilweise nicht genügend Nachachtung geschenkt. So ist die Notwendigkeit der Medienmitteilung vom 17. Januar 2018 über die Einleitung einer Untersuchung wegen des Verdachts auf wissenschaftliches Fehlverhalten nicht ersichtlich, zumal dies zuvor in den Medien kein Thema war. Der Vorwurf des wissenschaftlichen Fehlverhaltens, der sich schliesslich als unbegründet erwies, dürfte die berufliche Reputation der Beschwerdeführerin als Forscherin geschädigt haben. Zudem wäre es aus Gründen der Fairness

zumindest angebracht gewesen, nach Abschluss der Untersuchung ebenfalls mit einer separaten Medienmitteilung die – die Beschwerdeführerin entlastenden – Ergebnisse der Untersuchung zu verkünden. Die ETHZ hat diese aber lediglich in ihrer Medienmitteilung vom 14. März 2019, in welcher sie darüber informierte, die Entlassung der Beschwerdeführerin beantragt und ein Massnahmenpaket zur Verbesserung der Führungs- und Betreuungssituation lanciert zu haben, kurz erwähnt. Auch eine separate Medienmitteilung über die Empfehlung der Entlassungskommission, welche sich gegen eine Entlassung der Beschwerdeführerin aussprach, erliess die ETHZ nicht, obwohl sie ansonsten zu sämtlichen Schritten eine Medienmitteilung publizierte. In ihrer Medienmitteilung vom 31. Oktober 2018, mit welcher sie über die Einleitung des Entlassungsverfahrens informierte, legte sie sodann zwar die Ergebnisse und Empfehlungen der Administrativuntersuchung dar. Den Standpunkt der Beschwerdeführerin und den Umstand, dass sie die Ergebnisse vollumfänglich bestritt, erwähnte sie hingegen nicht. Die Medienmitteilungen geben die Sichtweise der Beschwerdeführerin nicht wieder und sind insgesamt einseitig ausgefallen. Die Verbreitung der Vorwürfe und der Untersuchungsergebnisse durch die Medien sowie die stetige und der Beschwerdeführerin gegenüber nicht immer faire Information der Öffentlichkeit durch die ETHZ ohne Einverständnis oder gar entgegen dem Willen der Beschwerdeführerin hat das Vertrauensverhältnis ebenfalls belastet. Die Beschwerdeführerin spricht denn auch von einer durch die ETHZ initiierten Medienkampagne gegen sie und wirft der ETHZ im Zusammenhang mit den Medienmitteilungen eine Verletzung der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht vor.

Nach dem Ausgeführten ist festzustellen, dass die ETHZ mit ihrem Verhalten und ihrer jahrelangen Untätigkeit auch ihren Teil zur geltend gemachten Zerstörung des Vertrauensverhältnisses beigetragen hat. Die Äusserungen der Beschwerdeführerin in den Rechtsschriften sowie die verschiedenen von ihr angestregten Rechtsstreitigkeiten sind auch als Reaktion auf das vorerwähnte Verhalten der ETHZ anzusehen. Entsprechend kann sich die ETHZ bzw. die Vorinstanz als Kündigungsgrund nicht darauf berufen. Bei diesem Ergebnis braucht nicht mehr geklärt zu werden, ob die ETHZ dafür einzustehen hat, dass der vorliegende Fall durch den Bericht der "NZZ am Sonntag" vom 22. Oktober 2017 öffentlich gemacht wurde, wie dies die Beschwerdeführerin geltend macht.

## 10.

Als Zwischenfazit ist demnach festzuhalten, dass es der angefochtenen Kündigung an einem sachlich hinreichenden Grund mangelt. Nachfolgend

zu prüfen ist, ob sie "nur" ungerechtfertigt ist oder, wie die Beschwerdeführerin geltend macht, auch missbräuchlich (nachfolgend E. 11) oder geschlechterdiskriminierend (nachfolgend E. 12), hängt davon doch ab, ob der Hauptantrag der Beschwerdeführerin auf Weiterbeschäftigung gutzuheissen ist (vgl. Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Art. 34c Abs. 1 Bst. b und d BPG).

## **11.**

**11.1** Missbräuchlich ist eine Kündigung, wenn sie aus bestimmten unzulässigen Gründen ausgesprochen wird, die in Art. 336 des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) umschrieben werden (vgl. Art. 34c Abs. 1 Bst. b BPG). Diese Aufzählung ist allerdings nicht abschliessend. Eine Kündigung kann vielmehr auch aus anderen Gründen missbräuchlich sein, sofern diese von einer Schwere sind, die mit jener der in Art. 336 Abs. 1 und 2 OR genannten Gründe vergleichbar ist (BGE 131 III 535 E. 4.2; Urteil des BGer 8C\_87/2017 vom 28. April 2017 E. 6.2). Das Fehlen eines sachlich hinreichenden Kündigungsgrundes im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG begründet für sich allein aber noch keine Missbräuchlichkeit der Kündigung (Urteil des BGer 8C\_895/2015 vom 8. März 2016 E. 3.2).

## **11.2**

**11.2.1** Die Beschwerdeführerin erachtet die Kündigung zunächst deshalb als missbräuchlich, weil es sich um eine Konfliktkündigung handle. Ein Arbeitgeber sei nach der Rechtsprechung verpflichtet, bei Konflikten am Arbeitsplatz Massnahmen zur Beruhigung des Konflikts zu ergreifen. Komme er dieser Pflicht nicht nach, sondern schreite er ohne geeignete Massnahmen zu ergreifen zur Kündigung von Mitarbeitenden, berufe er sich auf eigene Verletzungen vertraglicher Pflichten und handle deshalb missbräuchlich. Ihre Entscheidung, die Doktorandin B.\_\_\_\_\_ nicht länger betreuen zu wollen, habe einen Konflikt mit dieser ausgelöst. B.\_\_\_\_\_ sei nicht daran interessiert gewesen, das Problem ihrer ungenügenden Leistungen anzugehen, sondern habe die Ombudsstelle eingeschaltet und andere Personen gebeten, ebenfalls Beschwerden gegen sie (die Beschwerdeführerin) einzureichen. Die ETHZ habe es unterlassen, zu prüfen, ob die Beendigung des Betreuungsverhältnisses gerechtfertigt gewesen sei und B.\_\_\_\_\_ genügende Leistungen erbracht habe. Es seien nicht nur keine Massnahmen zur Beilegung des ursprünglichen Konflikts ergriffen worden, sondern die ETHZ habe den Konflikt geschürt,



um von eigenen Fehlern abzulenken. Sie (die Beschwerdeführerin) sei zum Spielball eines internen Machtkampfes geworden.

**11.2.2** Die Vorinstanz bestreitet das Vorliegen einer Konfliktkündigung. Auslöser für das Kündigungsverfahren sei nicht ein Konflikt zwischen der Beschwerdeführerin und B. \_\_\_\_\_ gewesen, sondern eine Vielzahl von Beschwerden über das Fehlverhalten der Beschwerdeführerin. Die ursprüngliche Auseinandersetzung mit B. \_\_\_\_\_ habe die Auflösung deren Arbeitsverhältnisses und die Verwendung von Forschungsdaten betroffen. In diesem Zusammenhang habe die ETHZ zwischen den Parteien vermittelt und es sei auch ein Vorschlag für eine einvernehmliche Erledigung der Angelegenheit unterbreitet worden. B. \_\_\_\_\_ habe sich über das Verhalten der Beschwerdeführerin im Allgemeinen beschwert. Diese Beschwerde sei durch zahlreiche, im Ergebnis gleichlautende Aussagen anderer Mitarbeitenden ergänzt worden, so dass von vornherein nicht ein singulärer zwischenmenschlicher Konflikt, sondern ein grundsätzliches Problem in der Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden abzuklären gewesen sei. Die pauschalen Behauptungen, die ETHZ habe "den Konflikt geschürt" und die Beschwerdeführerin "zum Spielball eines internen Machtkampfes" gemacht, seien unbelegt und unglaubwürdig.

**11.2.3** Wie den privaten trifft auch den öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmenden eine Fürsorgepflicht (Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 sowie Art. 4 Abs. 2 Bst. b und g BPG; Urteil des BVGer A-5364/2018 vom 2. April 2019 E. 4.3.1). So ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Persönlichkeitsgüter des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er hat sich jedes durch den Arbeitsvertrag nicht gerechtfertigten Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte zu enthalten und diese auch gegen Eingriffe Vorgesetzter, Mitarbeiter oder Dritter zu schützen. Bei Konflikten am Arbeitsplatz ergibt sich eine Missbräuchlichkeit zufolge verletzter Fürsorgepflicht, wenn die Kündigung aufgrund der Konfliktsituation oder wegen einer als Folge des Konflikts eingetretenen Leistungseinbusse des Arbeitnehmers ausgesprochen wird, ohne dass der Arbeitgeber zuvor sämtliche ihm zumutbaren Massnahmen getroffen hat, um den Konflikt zu entschärfen (vgl. Urteile des BGer 4A\_92/2017 vom 26. Juni 2017 E. 2.2.1 und 4A\_384/2014 vom 12. November 2014 E. 4.2.1; Urteile des BVGer A-2752/2019 vom 15. April 2020 E. 5.3.3 und A-3006/2017 vom 4. Dezember 2018 E. 4.3.2.2).

**11.2.4** Eine missbräuchliche Konfliktkündigung liegt nicht vor. Eigentlicher Ausgangspunkt der streitgegenständlichen Angelegenheit war zwar die im Dezember 2016 getroffene Entscheidung der Beschwerdeführerin, die Betreuung der Doktorarbeit von B.\_\_\_\_\_ niederzulegen und deren Ende Februar 2017 auslaufenden Arbeitsvertrag nur um wenige Monate zu verlängern. Allerdings bildete nicht diese Konfliktsituation und der in der Folge zudem entstandene Streit über Forschungsdaten zwischen der Beschwerdeführerin und B.\_\_\_\_\_ den Grund der Kündigung, sondern das von verschiedenen ehemaligen und damaligen Mitarbeitenden beanstandete und mittels Administrativuntersuchung abgeklärte allgemeine Führungsverhalten der Beschwerdeführerin. Der Vorinstanz ist daher zuzustimmen, wenn sie ausführt, es sei kein singulärer zwischenmenschlicher Konflikt, sondern ein grundsätzliches Problem in der Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden abzuklären gewesen. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Beschwerden (Testimonials) der übrigen Mitarbeitenden durch B.\_\_\_\_\_ – offenbar zur Untermauerung ihrer eigenen im Januar 2017 bei der Ombudsstelle erhobenen Beanstandungen gegen die Beschwerdeführerin – gesammelt und eingereicht wurden. Fest steht, dass sich neben B.\_\_\_\_\_ zahlreiche weitere ehemalige und damalige Mitarbeitende über das Verhalten der Beschwerdeführerin beschwert hatten. In Bezug auf die Niederlegung der Betreuung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses konnte die ETHZ sodann insofern eine Lösung finden, als dass für B.\_\_\_\_\_ eine andere Betreuungsperson gefunden werden konnte und sie ihr Doktorat fortsetzen konnte. Betreffend den Streit über Forschungsdaten ergibt sich sodann aus den Akten, dass durchaus eine Vermittlung zwischen den Parteien stattfand. So wurde auch die Vertrauensperson für Integrität in der Forschung und gute wissenschaftliche Praxis damit beauftragt, in diesem Konflikt eine Lösung zu finden. Diese führte mit den Konfliktparteien und weiteren Personen Gespräche und unterbreitete den Parteien zur einvernehmlichen Erledigung der Angelegenheit schliesslich einen Vereinbarungsentwurf. Es verhielt sich also nicht so, dass die ETHZ in Verletzung ihrer Fürsorgepflicht untätig geblieben wäre und die Beschwerdeführerin zur Lösung des Konflikts entlassen hätte.

Nicht gefolgt werden kann daher auch der Ansicht der Beschwerdeführerin, die ETHZ habe den ursprünglichen Konflikt geschürt. Ihre Ausführungen diesbezüglich scheinen sich denn auch gar nicht auf den Konflikt zwischen ihr und B.\_\_\_\_\_ zu beziehen, sondern vielmehr das Verhältnis zwischen ihr und der ETHZ zu betreffen. So erwähnt sie in diesem Zusammenhang die Schliessung des ehemaligen Instituts für Astronomie, ihre Versetzung zu den selbständigen Professuren, Kontakte der ETHZ

mit der Presse oder Medienmitteilungen der ETHZ. Inwiefern sich dies auf das Verhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und B.\_\_\_\_\_ ausgewirkt haben soll, ist nicht ersichtlich. Auch ihre – rein spekulative – Behauptung, sie sei zum Spielball eines internen Machtkampfes gemacht worden, hat keinen erkennbaren Bezug zum von ihr angerufenen Konflikt mit B.\_\_\_\_\_.

### **11.3**

**11.3.1** Des Weiteren erachtet die Beschwerdeführerin die Kündigung deshalb als missbräuchlich, weil es sich um eine "Rachekündigung" im Sinne von Art. 336 Abs. 1 Bst. d OR handle. Sie habe ihr Recht wahrgenommen, den Entwurf und die Endversion des Administrativuntersuchungsberichts einer kritischen Würdigung zu unterziehen. In der angefochtenen Verfügung werde ihr das vorgeworfen und die Kündigung auch auf diese Stellungnahmen gestützt. Weiter werde ihr zum Vorwurf gemacht, zwei Stellungnahmen gegenüber der Vorinstanz abgegeben zu haben. Mit ihren Stellungnahmen habe sie erreichen wollen, dass ihr Verhalten so beurteilt werde, wie es sachlich angemessen sei. Sie habe damit die Fürsorgepflicht ihrer Arbeitgeberin eingefordert. Auch begründe die Vorinstanz die Kündigung damit, dass sie (die Beschwerdeführerin) Beschwerden erhoben habe. Sie habe damit ihre Rechte aus dem Arbeitsverhältnis verteidigt, sei es, dass sie Zugang zu Dokumenten sowie eine kritische Würdigung des Administrativuntersuchungsberichts verlangt oder sich gegen die Mitwirkung befangener Personen in der Entlassungskommission gewehrt habe. Wenn die Vorinstanz aus den Beschwerden den Schluss ziehe, das Vertrauen sei zerstört, sei dies missbräuchlich, weil damit das Geltendmachen von Ansprüchen als Kündigungsgrund angerufen werde. Die Kündigung sei eine Reaktion darauf, dass sie ihre Rechte wahrgenommen habe.

**11.3.2** Nach Ansicht der Vorinstanz scheide eine Rachekündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 1 Bst. d OR von vornherein aus, da die Beschwerdeführerin nie Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht habe. Die Kündigung sei ausgesprochen worden, weil die Beschwerdeführerin wichtige gesetzliche und vertragliche Pflichten verletzt habe. Die Stellungnahmen der Beschwerdeführerin seien für die Beurteilung relevant gewesen, ob eine Abmahnung erforderlich und erfolgsversprechend sei. Im gesamten Verfahren habe die Beschwerdeführerin selbst bei aktenkundigen Verfehlungen keinerlei Problembewusstsein und keine Selbstreflexion erkennen lassen. Darin eine Rachekündigung zu

sehen, sei abwegig. Dasselbe gelte in Bezug auf die teils unnötigen Beschwerden mit bisweilen sehr harschem Tonfall, die zur Rechtewahrung nicht notwendig gewesen seien. Die Vorinstanz habe daraus geschlossen, dass das Vertrauensverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der ETHZ unwiederbringlich zerrüttet sei.

**11.3.3** Nach Art. 336 Abs. 1 Bst. d OR gilt eine Kündigung als missbräuchlich, wenn sie erfolgt, weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht. Mit der Sanktionierung dieser auch als "Rachekündigung" bezeichneten Kündigung wollte der Gesetzgeber die gerichtliche Klärung von Ansprüchen während der Anstellung möglich machen und die Bestrafung durch eine Kündigung verhindern. Der gerichtlichen Geltendmachung gleichgesetzt ist die (vorerst nur) mündliche oder schriftliche Geltendmachung von Ansprüchen. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts liegt eine Rachekündigung nicht nur dann vor, wenn die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis der einzige Kündigungsgrund war, doch muss diesem Umstand eine entscheidende Bedeutung für die Kündigung zukommen sein (Urteil des BGer 4C.84/2005 vom 16. Juni 2005 E. 3.1; Urteil des BVGer A-7165/2016 vom 5. Dezember 2017 E. 5.4.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Praxiskommentar Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, Art. 336 N 8).

**11.3.4** Der Beschwerdeführerin wurde insbesondere deshalb gekündigt, weil die Vorinstanz es gestützt auf die Ergebnisse der Administrativuntersuchung – zu Recht – als erwiesen erachtete, dass die Beschwerdeführerin durch ihren Führungsstil und ihren Umgang mit den Mitarbeitenden wichtige gesetzliche und vertragliche Pflichten verletzt und sich inakzeptabel verhalten habe. Bereits der Entwurf des Administrativuntersuchungsberichts hielt diese Kündigungsgründe fest, erachtete eine vorgängige Mahnung wegen der mangelnden Einsicht bzw. Ungeeignetheit zur Bewirkung einer Verhaltensänderung für nicht notwendig und sah als Empfehlung die Entlassung der Beschwerdeführerin vor. Die Kündigung der Beschwerdeführerin stand daher bereits im Raum, bevor sie die von ihr erwähnten Stellungnahmen und Beschwerden einreichte. Bereits daraus erhellt, dass die angegebenen Kündigungsgründe nicht als vorge-schoben angesehen werden können und den Stellungnahmen sowie Beschwerden der Beschwerdeführerin keine entscheidende Bedeutung für die ausgesprochene Kündigung beigemessen werden kann.

Die Beschwerdeführerin machte in ihren im Rahmen der Administrativuntersuchung und des Kündigungsverfahrens eingereichten Stellungnahmen sodann gar keine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend. Sie setzt sich darin lediglich gegen die ihr gegenüber erhobenen Vorwürfe und die drohende Kündigung zur Wehr. Aus der angefochtenen Verfügung ergibt sich sodann, dass ihr nicht die Einreichung der Stellungnahmen und die Wahrnehmung ihrer Rechte zum Vorwurf gemacht werden, sondern die in diesen Stellungnahmen zum Ausdruck gebrachte fehlende Einsicht und Selbstreflexion. Die Vorinstanz schloss u.a. daraus, dass eine Mahnung zu keiner Verhaltensverbesserung führen werde und daher nicht erforderlich sei. Das Ziehen einer solchen Schlussfolgerung aus den Stellungnahmen einer Partei ist grundsätzlich nicht zu beanstanden und vermag die Kündigung nicht als "Racheakt" erscheinen zu lassen. Dasselbe gilt auch für die von der Beschwerdeführerin erhobenen Beschwerden. In der angefochtenen Verfügung (E. II.6.4.a) werden in diesem Zusammenhang drei Beschwerden bei der ETH-Beschwerdekommision (eine gegen die Einsetzung der Entlassungskommision, eine wegen angeblicher Befangenheit des Sekretärs der Entlassungskommision sowie eine gegen die Ablehnung eines Auskunftsbegehrens), ein Schadenersatzbegehren an die ETHZ vom Oktober 2018 sowie eine Aufsichtsbeschwerde an die Vorinstanz vom 9. November 2018 erwähnt. Auch diesbezüglich wird der Beschwerdeführerin aber nicht die Ergreifung der ihr zur Verfügung stehenden Rechtsbehelfe oder die Geltendmachung von Ansprüchen vorgeworfen. Die Vorinstanz schloss vielmehr aus der Vielzahl der – ihrer Ansicht nach teilweise unnötigen – Beschwerden, dem harschen Tonfall in den Eingaben und der in den Stellungnahmen zum Ausdruck gebrachten Uneinsichtigkeit darauf, dass das Vertrauensverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der ETHZ unwiederbringlich zerstört sei. Es kann daher nicht gesagt werden, dass die Kündigung eine Reaktion auf die Geltendmachung von Ansprüchen oder die Ergreifung von Rechtsbehelfen war. Ausschlaggebend für die Kündigung waren vielmehr die in der Administrativuntersuchung festgestellten Pflichtverletzungen und Verhaltensmängel sowie die im Laufe des Verfahrens zum Ausdruck gebrachte Uneinsichtigkeit. Das Vorliegen einer Racheekündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 1 Bst. d OR ist daher zu verneinen.

**11.4** Die Beschwerdeführerin erhebt sodann den Vorwurf, Opfer akademischen Mobbing geworden zu sein, ohne allerdings daraus explizit die Missbräuchlichkeit der Kündigung oder andere konkrete Folgen abzuleiten. Sie habe weder die Personen, die sie beschuldigt hätten, noch die genauen Vorwürfe gekannt. Durch diese Geheimhaltung sei verhindert

worden, dass sie sich hätte wehren können, bevor ihr Ruf zerstört gewesen sei. Es seien sogleich Massnahmen ergriffen worden, ohne die Richtigkeit der Beschwerden geprüft zu haben. Die Schliessung des Instituts für Astronomie sowie die Versetzung zu den selbständigen Professuren seien alsdann als reine Organisationsmassnahmen ausgegeben worden. Als Grund dafür sei ihr angebliches Fehlverhalten öffentlich bekanntgemacht worden. Um selbständige Professuren nicht attraktiv erscheinen zu lassen, habe man auch die Geschäftsordnung des Departements geändert. Es sei eine einseitige Untersuchung durchgeführt worden und dies erst zu einem Zeitpunkt, als sie bereits öffentlich "vorverurteilt" gewesen sei. Ihre Anträge auf zusätzliche Abklärungen habe man abgeschmettert und die Untersuchung wegen wissenschaftlichen Fehlverhaltens sei verschleppt worden. Schliesslich sei die Empfehlung der Entlassungskommission ebenso ignoriert worden wie der für sie erfolgreiche Ausgang des Verfahrens betreffend wissenschaftliches Fehlverhalten. Die Folge dieses Mobbing sei ihre vollständige Ausgrenzung sowohl innerhalb der ETHZ als auch in der wissenschaftlichen Gemeinschaft gewesen.

Abgesehen davon, dass die von der Beschwerdeführerin geschilderten Vorgänge – sofern sie überhaupt zutreffen sollten – kaum als Mobbing im rechtlichen Sinn angesehen werden können (vgl. zu den hohen Anforderungen der Rechtsprechung statt vieler: Urteil des BGer 8C\_251/2017 vom 22. Juni 2017 E. 5.1 m.w.H.), lässt sich eine Kausalität der erhobenen und von der Vorinstanz bestrittenen Mobbingvorwürfe für die Kündigung jedenfalls nicht erstellen. Eine missbräuchliche Kündigung liegt damit auch in dieser Hinsicht nicht vor.

## **12.**

Schliesslich stützt die Beschwerdeführerin ihren Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf Art. 34c Abs. 1 Bst. d BPG, wonach ein solcher Anspruch dann besteht, wenn die Kündigung diskriminierend im Sinne von Art. 3 oder 4 GIG ist.

**12.1** Die Beschwerdeführerin führt zur Begründung aus, der Umstand, dass die erste Entlassung im Bereich der ordentlichen Professoren an der ETH eine Frau treffe, obwohl nur 13,4% der ordentlichen Professoren weiblich seien, werfe die Frage nach einer geschlechterdiskriminierenden Kündigung auf. Es sei durch zahlreiche Studien belegt, dass Studierende weibliche Professoren regelmässig schlechter bewerten würden als männliche. Dass die Anschuldigungen geschlechterdiskriminierend sein könnten, weil sie gegen eine weibliche Professorin erhoben worden sei-

en, habe die ETHZ bzw. die Vorinstanz komplett ausgeblendet. Der Beschwerdeführerin werde die Quote der nicht erfolgreichen Doktoranden vorgehalten, den männlichen Professoren mit ähnlicher Quote hingegen nicht. Darin sei eine Diskriminierung zu sehen. Auch die Durchführung der Administrativuntersuchung zeige eine Diskriminierung gegenüber ihren männlichen Kollegen. Gegen Prof. YA.\_\_\_\_\_ seien ebenfalls Vorwürfe von Studierenden oder Doktorierenden erhoben worden, welche in einer Administrativuntersuchung abgeklärt worden seien. Diese habe offenbar ein erhebliches Fehlverhalten zutage gefördert. Im Gegensatz zu ihr sei jedoch keine Entlassung ausgesprochen worden, sondern ein Coaching zur Verbesserung des Verhaltens offeriert worden. Auch gegen Prof. YB.\_\_\_\_\_ sei eine Administrativuntersuchung zur Abklärung eines Fehlverhaltens durchgeführt worden. Die gegen ihn erhobenen Vorwürfe seien zum Teil ganz ähnlich wie bei ihr gewesen. Auch Prof. YB.\_\_\_\_\_ werde eine besonders hohe Abbruchquote bei Doktorierenden, die Einsetzung der Arbeitsvertragsverlängerungen als Druckmittel, der Zwang zu Wochenendarbeit, schlechte Betreuung von Doktorierenden oder ein Verbot, an Konferenzen zu gehen, vorgeworfen. Auch sei das Vorgehen sehr ähnlich gewesen, indem ein Doktorierender weitere Testimonials zu seiner Unterstützung gesammelt und der Ombudsperson übergeben habe. Wer welche Beschwerden vorgebracht habe, sei auch bei Prof. YB.\_\_\_\_\_ geheim gehalten worden. Nur die Folgen für Prof. YB.\_\_\_\_\_ seien anders gewesen als bei ihr. Prof. YB.\_\_\_\_\_ sei nicht gekündigt worden. Während bei Prof. YB.\_\_\_\_\_ die Vorwürfe offenbar gründlich abgeklärt worden seien mit der Folge, dass nur ein Teil davon hängengeblieben sei, sei bei ihr kein einziger Vorwurf wirklich untersucht worden. Vielmehr hätten die Beschwerdeführer Gelegenheit erhalten, sich in allgemeinen Formulierungen zu ergehen, deren Wahrheitsgehalt nicht untersucht worden sei. Die ETHZ habe bei keinem männlichen Kollegen eine derart schwache Beweisführung akzeptiert wie bei ihr. Dies könne nur damit erklärt werden, dass der Auftrag des Untersuchungsführers darin bestanden habe, einen einseitigen Bericht zu liefern. Es sei auch nicht so, dass sie uneinsichtig sei. Sie habe Coaching und Supervision stets akzeptiert. Die unterschiedliche Behandlung könne daher nicht mit fehlender Einsicht gerechtfertigt werden. Eine weitere Administrativ- oder Disziplinaruntersuchung sei gegen einen Professor des Departments Architektur durchgeführt worden. Offenbar sei mit diesem Professor ein Arrangement gefunden worden, obwohl die Untersuchung ergeben habe, dass die Vorwürfe offenbar zutreffen würden. Im Fall von Prof. YC.\_\_\_\_\_ vom Institut für Biochemie habe sich ebenfalls ein Student oder eine Studentin beschwert. Es habe aber keine Untersuchung gege-

ben. Stattdessen sei der Beschwerde erhebenden Person eröffnet worden, es werde gegen sie eine Untersuchung wegen wissenschaftlichen Fehlverhaltens eingeleitet, sofern sie die ETHZ nicht verlasse. Ein weiteres Beispiel, in welchem männliches Fehlverhalten geschützt worden sei, betreffe Prof. YD.\_\_\_\_\_. Eine Postdoktorierende habe sich bei der Ombudsstelle darüber beschwert, dass Prof. YD.\_\_\_\_\_ exzessiv viele Meetings anordne und sie in herabsetzender Weise kritisiere. Die Ombudsperson habe der Postdoktorierenden nur geraten, Prof. YD.\_\_\_\_\_ mit ihrer Kritik zu konfrontieren und gegebenenfalls ihre Stelle aufzugeben. Die Postdoktorierende sei später wegen der unzumutbaren Arbeitssituation längere Zeit krank gewesen. Sie habe der Ombudsperson sodann eine Liste mit unerfreulichen Vorfällen geschickt. Eine Reaktion sei jedoch ausgeblieben. Prof. YE.\_\_\_\_\_ sei einfach in ein anderes Departement transferiert worden, nachdem es in seiner Gruppe zu einem Selbstmord gekommen sei. Damit sei die Angelegenheit erledigt gewesen. Auch nachdem Prof. YF.\_\_\_\_\_ nach Erhalt eines Beschwerdeschreibens eines ehemaligen Senior Scientist von Prof. YG.\_\_\_\_\_ weitere Abklärungen forderte und eine Ungleichbehandlung zwischen Frauen und Männern an der ETH monierte, sei nichts geschehen. Ein weiteres Beispiel sei schliesslich der Fall von Prof. YH.\_\_\_\_\_. Bei diesem sei wissenschaftliches Fehlverhalten festgestellt worden, wobei die Schulleitung die Regelverstösse als schwerwiegend eingestuft habe. Anders als sie – die Beschwerdeführerin – sei Prof. YH.\_\_\_\_\_ nicht entlassen worden. Es sei ihm Einsicht zugebilligt worden und er habe ein Coaching erhalten. Obwohl er keine Doktorierenden mehr anstellen dürfe, werde er weiterbeschäftigt. Im Gegensatz dazu sei bei ihr angeführt worden, man könne sie nicht weiterbeschäftigen, wenn sie keine Doktorierenden mehr betreuen könne. Bei männlichen Professoren sei diese Kernaufgabe somit nicht Voraussetzung für eine Weiterbeschäftigung. Diese Vergleichsfälle würden aufzeigen, dass Beschwerden gegenüber männlichen Professoren entweder gar nicht untersucht oder mildere Folgen nach sich ziehen würden. Die Diskriminierung von Frauen sei im gesamten ETH-Bereich sehr verbreitet.

**12.2** Die Vorinstanz bestreitet eine geschlechterdiskriminierende Kündigung. Der Beschwerdeführerin sei nicht wegen ihres Geschlechts gekündigt worden. Die Abschlussquote ihrer Doktorierenden sei kein Kündigungsgrund gewesen. Alsdann sei auch das Verhalten männlicher Kollegen in einer Administrativuntersuchung abgeklärt worden, weshalb es auch in dieser Hinsicht keine Geschlechterdiskriminierung geben könne. Der Umstand, dass es in anderen Fällen nicht zu einer Entlassung ge-



kommen sei, ergebe sich aus den Umständen des Einzelfalls. Ein Coaching sei nur dann erfolgsversprechend, wenn der Betroffene sein Verhalten verbessern wolle, was Einsicht in das eigene Fehlverhalten voraussetze. Dies sei bei der Beschwerdeführerin nicht der Fall gewesen. Die Fälle von Prof. YA.\_\_\_\_\_ und Prof. YB.\_\_\_\_\_ seien nicht mit demjenigen der Beschwerdeführerin vergleichbar. Gerade im Fall von Prof. YB.\_\_\_\_\_ habe die durchgeführte Administrativuntersuchung ergeben, dass die Vorwürfe mehrheitlich nicht bestätigt werden konnten. Zudem seien die von der Beschwerdeführerin erwähnten Verhaltensweisen von Prof. YB.\_\_\_\_\_ nicht deckungsgleich mit denjenigen der Beschwerdeführerin. Es habe keine Vorwürfe eines respektlosen Verhaltens, der übermässigen Kritik und der herablassenden Behandlung von Mitarbeitenden gegeben, die als schwerwiegend einzustufen seien. Dasselbe gelte für den Fall von Prof. YA.\_\_\_\_\_. In diesem Fall sei es um eine persönliche Auseinandersetzung zwischen einer Professorin und einem Professor und gegenseitige Beschuldigungen bezüglich wissenschaftlichem Fehlverhalten gegangen. Nach durchgeführter Voruntersuchung habe es jedoch bei beiden Personen keine Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten gegeben. Nicht ersichtlich sei, inwiefern die Fälle der Professoren YC.\_\_\_\_\_ und YD.\_\_\_\_\_ mit demjenigen der Beschwerdeführerin vergleichbar sein sollen. Die Beschwerdeführerin schildere diese Fälle vom Hörensagen, ohne die Vorwürfe und die getroffenen Abklärungen zu kennen. Im Fall von Prof. YE.\_\_\_\_\_ sei der Sachverhalt untersucht, jedoch keine Verantwortlichkeit des Professors für den Selbstmord festgestellt worden. Die pauschalen Vorwürfe einer generellen Geschlechterdiskriminierung an der ETHZ von Prof. YF.\_\_\_\_\_ seien im Rahmen einer Administrativuntersuchung umfassend abgeklärt und entkräftet worden. Eine generelle Geschlechterdiskriminierung sei im Rahmen einer im Jahr 2019 durchgeführten Befragung der Professorenschaft ebenfalls nicht bestätigt worden. Weder die von der Vorinstanz in Auftrag gegebenen Untersuchungen noch eine Prüfung durch die Eidgenössische Finanzkontrolle hätten in jüngster Vergangenheit Hinweise auf geschlechterspezifische Ungleichbehandlungen oder Diskriminierungen ergeben. Unzutreffend sei sodann, dass bei der Beschwerdeführerin eine schwache Beweisführung akzeptiert worden sei. Der Untersuchungsführer habe die Sachlage korrekt erhoben und gewürdigt.

**12.3** Gemäss Art. 3 Abs. 1 GIG dürfen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft. Das

Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung (Art. 3 Abs. 2 GlG). Die Benachteiligung hat im Vergleich zwischen Frauen und Männern zu erfolgen, muss also einen Bezug zum Geschlecht haben. Dabei genügt grundsätzlich ein Vergleichsfall, denn das Diskriminierungsverbot ist in seinem Schutzbereich betroffen, sobald das Gleichbehandlungsgebot in einem einzigen Vergleichsfall missachtet wurde (Urteile des BVGer A-8115/2018 vom 26. Juni 2018 E. 4.2 und A-6754/2016 vom 10. September 2018 E. 4.1; SABINE STEIGER-SACKMANN, in: Kaufmann/Steiger-Sackmann [Hrsg.] Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Aufl. 2009, Art. 6 N. 34 und 36). Nach Art. 6 GlG wird bezüglich der Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Glaubhaftmachen bedeutet, dass es genügt, dem Gericht aufgrund objektiver Anhaltspunkte den Eindruck einer gewissen Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins der in Frage stehenden Tatsache zu vermitteln, ohne dass dabei die Möglichkeit ausgeschlossen sein muss, dass die Verhältnisse sich auch anders gestalten könnten. Glaubhaft gemacht ist daher eine Tatsache schon dann, wenn für deren Vorhandensein gewisse Elemente sprechen, selbst wenn das Gericht noch mit der Möglichkeit rechnet, dass sie sich nicht verwirklicht haben könnte (BGE 144 II 65 E. 4.2.2 und 142 II 49 E. 6.2).

**12.4** Zunächst ist festzuhalten, dass die Vorinstanz in der angefochtenen Verfügung (E. II.3.a) zwar ausführte, die Abschlussquote der Doktorierenden sei bei der Beschwerdeführerin für ETH-Verhältnisse bemerkenswert tief, als Kündigungsgrund wurde dieser Umstand jedoch nicht angeführt. Zudem trifft es offenbar nicht zu, dass den männlichen Professoren eine tiefe Abschlussquote nicht vorgehalten würde. Wie die Beschwerdeführerin selbst ausführt, wurde auch bei Prof. YB.\_\_\_\_\_ und damit bei einem männlichen Professor derselbe Vorwurf erhoben. Eine geschlechterdiskriminierende Kündigung vermag die Beschwerdeführerin dadurch jedenfalls nicht glaubhaft zu machen.

**12.5** Auch in der Durchführung der Administrativuntersuchung ist keine Diskriminierung der Beschwerdeführerin gegenüber ihren männlichen Kollegen zu erblicken. Es ist unbestritten, dass auch bei männlichen Professoren zur Abklärung eines Fehlverhaltens Administrativuntersuchungen durchgeführt und gestützt auf deren Ergebnisse Massnahmen ergriffen wurden. Dass bei den Professoren YC.\_\_\_\_\_, YD.\_\_\_\_\_ und

YG.\_\_\_\_\_ nur aufgrund ihres Geschlechts keine Untersuchungen durchgeführt worden sein sollen, ist bereits aus diesem Grund unglaublich unwürdig. Die Beschwerdeführerin vermag sodann nicht ansatzweise darzutun, inwiefern es sich dabei um vergleichbare Fälle handeln soll. Sie behauptet auch gar nicht, dass im gleichen Umfang wie bei ihr Beschwerden gegen diese Professoren erhoben worden sind. Sodann ist darauf hinzuweisen, dass auch gegen die Beschwerdeführerin bereits zu früheren Zeitpunkten Beschwerden bei der Ombudsstelle erhoben wurden, ohne dass daraufhin eine Untersuchung durchgeführt worden wäre (vgl. vorstehende E. 9.2.8). Der von der Beschwerdeführerin erwähnte Vergleichsfall von Prof. YB.\_\_\_\_\_ zeigt zudem, dass auch bei männlichen Professoren, bei welchen ähnliche Vorwürfe erhoben wurden, gleich vorgegangen wurde wie bei der Beschwerdeführerin. Gemäss den eigenen Vorbringen der Beschwerdeführerin wurde auch in diesem Fall dem betroffenen Professor die von einer Person gesammelten und der Ombudsstelle übergebenen Testimonials nicht offengelegt. Im Übrigen ergeben sich auch aus der Art und Weise, wie die Administrativuntersuchung durchgeführt wurde, keine Anhaltspunkte für eine Geschlechterdiskriminierung. Insbesondere kann nicht davon ausgegangen werden und ist durch die Beschwerdeführerin nicht glaubhaft gemacht, dass der Auftrag des Untersuchungsführers darin bestanden haben soll, einen einseitigen Bericht zu liefern oder eine ungenügende bzw. auf ein bestimmtes Ergebnis gerichtete Administrativuntersuchung durchzuführen. Es kann hierzu auf das in E. 7.2 bereits Ausgeführte verwiesen werden.

**12.6** Aus dem Umstand, dass in Fällen männlicher Kollegen der Beschwerdeführerin trotz festgestellten Verfehlungen keine Entlassung ausgesprochen wurde, kann noch nicht auf eine Geschlechterdiskriminierung geschlossen werden. Personalrechtliche (Disziplinar-)Massnahmen hängen immer von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab. Dabei ist nicht nur die objektiv festgestellte Schwere der Verfehlungen zu berücksichtigen, sondern auf der subjektiven Seite neben der Form des Verschuldens auch die Gesamtpersönlichkeit des Betroffenen und dessen Einstellung zu den von ihm begangenen Verfehlungen (vgl. Urteil des BVGer A-2138/2020 vom E. 14.1; ANDREA HÜLSMANN, a.a.O., S. 133). Selbst bei in objektiver Hinsicht gleich schwerem Fehlverhalten können sich daher aufgrund subjektiver Aspekte unterschiedliche Massnahmen rechtfertigen. Die Vorinstanz sprach die Kündigung u.a. auch deshalb aus, weil sie die Beschwerdeführerin aus durchaus nachvollziehbaren Gründen als uneinsichtig wahrnahm. Entsprechend können entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin Fälle, in welchen die betroffene Person

Einsicht in ihr Fehlverhalten zeigte, von vornherein nicht als vergleichbar angesehen werden. Im Einzelnen ist zu den von der Beschwerdeführerin erwähnten Vergleichsfällen Folgendes zu bemerken:

**12.6.1** In Bezug auf Prof. YA.\_\_\_\_\_ ist zunächst festzuhalten, dass nebst der von der Vorinstanz erwähnten Voruntersuchung wegen wissenschaftlichen Fehlverhaltens auch eine Administrativuntersuchung durchgeführt wurde, welche u.a. das Führungsverhalten von Prof. YA.\_\_\_\_\_ zum Gegenstand hatte. Aus dem von der Beschwerdeführerin in ihren Rechtsschriften erwähnten Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-2823/2019 vom 1. April 2020 geht hervor, dass aufgrund eines Konflikts zwischen Prof. YA.\_\_\_\_\_ und Prof. YI.\_\_\_\_\_ sowie weiterer ungeklärter Sachverhalte eine Administrativuntersuchung zur Abklärung und Beurteilung des kollegialen Umgangs zwischen den beiden Professoren, der Auswirkungen des Konflikts auf die Lehr- und Forschungstätigkeit sowie des Führungsverhaltens der beiden Professoren angeordnet wurde. Zu welchen Ergebnissen die Untersuchung in Bezug auf Prof. YA.\_\_\_\_\_ gelangte, lässt sich dem Urteil jedoch nicht entnehmen. Diese wurden – soweit ersichtlich – auch nicht veröffentlicht. Der Gegenstand der Administrativuntersuchung spricht jedoch dafür, dass es sich nicht um einen Fall handelt, der mit demjenigen der Beschwerdeführerin vergleichbar wäre. Während im vorliegenden Fall das von mehreren Mitarbeitenden beanstandete Verhalten der Beschwerdeführerin klar im Zentrum der Untersuchung stand, lag der Fokus der Administrativuntersuchung bei Prof. YA.\_\_\_\_\_ offensichtlich auf dessen Konflikt mit Prof. YI.\_\_\_\_\_. Wenn die Beschwerdeführerin sodann geltend macht, bei Prof. YA.\_\_\_\_\_ sei als Massnahme bloss ein Coaching angeordnet worden und die Vorinstanz zudem ausführt, ein Coaching setze Einsicht in das eigene Fehlverhalten voraus, so indiziert dies, dass sich Prof. YA.\_\_\_\_\_ – im Unterschied zur Beschwerdeführerin – im Laufe des Verfahrens einsichtig zeigte. Auch dies spricht somit gegen die Ansicht der Beschwerdeführerin, es handle sich um vergleichbare Fälle. Inwiefern es sich um vergleichbare Fälle handeln soll, vermag die Beschwerdeführerin denn auch nicht darzulegen. Sie führt lediglich aus, es sei "offenbar" bzw. "nach ihrem Informationsstand" ein "erhebliches" Fehlverhalten in der Administrativuntersuchung festgestellt worden. Um was für ein Fehlverhalten es sich konkret handeln soll oder worauf sie ihre Annahme stützt, legt sie jedoch nicht dar. Ihre Vorbringen gehen nicht über blosses Mutmassungen hinaus und ihre in diesem Zusammenhang gestellten Beweisanträge (Befragungen von Prof. YA.\_\_\_\_\_, Prof. YI.\_\_\_\_\_, des Präsidenten der ETHZ, des Untersuchungsführers sowie der Studen-

ten, die sich beklagt haben; Edition des Administrativuntersuchungsberichts) sind offensichtlich darauf ausgerichtet, den Inhalt des angerufenen Vergleichsfalls überhaupt erst in Erfahrung zu bringen. Die Ausführungen der Beschwerdeführerin genügen den Anforderungen, die an eine Substanziierung im Beschwerdeverfahren zu stellen sind, deshalb nicht. Auch wenn vorliegend die Untersuchungsmaxime zur Anwendung gelangt, befreit dies die Beschwerdeführerin nicht von jeglicher Behauptungs- und Substanziierungspflicht. So wird bei Diskriminierungsfragen eine Substanziierung bezüglich eines realen Vergleichstatbestandes verlangt und kann es nicht als genügend angesehen werden, ohne nähere Erläuterung lediglich einen möglichen Vergleichsfall zu nennen (vgl. BGE 144 II 65 E. 7.2.4; SABINE STEIGER-SACKMANN, a.a.O., Art. 6 N 55 f.; BEATRICE WEBER-DÜRLER, Zum Anspruch auf Gleichbehandlung in der Rechtsanwendung, in: ZBI 105/2004 S. 1 ff., S. 26). Andernfalls wäre eine Behörde verpflichtet, jeglichen Mutmassungen nachzugehen. Zwar ist zu berücksichtigen, dass das Aufspüren und Substanziieren von Vergleichsfällen bezüglich einer Entlassung schwierig sein kann. Das kann aber nicht zur Folge haben, dass der Arbeitgeber automatisch Auskunft über sämtliche weiteren Personalgeschäfte erteilen muss. Ein genereller Anspruch auf Information und Einsicht in Akten von möglichen Vergleichsfällen besteht – auch mit Blick auf die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Drittpersonen – nämlich nicht (SABINE STEIGER-SACKMANN, a.a.O., Art. 6 N 71; BEATRICE WEBER-DÜRLER, a.a.O., S. 28 f.). Hierfür wäre zumindest zu verlangen, dass konkrete Anhalts- oder Verdachtspunkte vorgebracht werden, die auf eine rechtsungleiche Behandlung schliessen lassen (BGE 121 I 225 E. 2c). Solche vermag die Beschwerdeführerin aber gerade nicht darzulegen. Aufgrund des Ausgeführten und auch mit Blick auf die Persönlichkeitsrechte des betroffenen Professors sind die (ausforschenden) Beweisansprüche der Beschwerdeführerin daher abzuweisen. Eine Geschlechterdiskriminierung ist somit nicht glaubhaft gemacht.

**12.6.2** Bei Prof. YB.\_\_\_\_\_ haben sich die anfänglichen – gemäss Ansicht der Beschwerdeführerin vergleichbaren – Vorwürfe im Gegensatz zum Fall der Beschwerdeführerin in der Administrativuntersuchung unbestritten nur teilweise bestätigt. Folglich kann nicht von einem vergleichbaren Fall ausgegangen werden. Entscheidend sind selbstredend nicht die anfänglichen Vorwürfe, sondern die in der Untersuchung festgestellten Verfehlungen. Es kann sodann nicht gesagt werden, dass die unterschiedlichen Resultate der Untersuchungen darauf zurückzuführen wären, dass die Vorwürfe bei der Beschwerdeführerin aufgrund ihres Geschlechts gar nicht wirklich untersucht worden wären. Die Vorwürfe wur-

den von einem externen Untersuchungsführer in einer Administrativuntersuchung abgeklärt und es bestehen weder Anhaltspunkte für dessen Befangenheit noch dafür, dass dieser absichtlich eine ungenügende bzw. auf ein bestimmtes Ergebnis gerichtete Administrativuntersuchung durchgeführt hätte (vgl. vorstehend E. 7.2.3). Auch ansonsten haben sich die Einwände der Beschwerdeführerin gegen die Administrativuntersuchung als unbegründet erwiesen. Es kann daher keine Rede davon sein, dass die Vorwürfe nicht wirklich untersucht worden wären. Auch die Entlassungskommission kam zum Schluss, dass trotz der ihrer Ansicht nach teils einseitigen Berichterstattung im Untersuchungsbericht die Vorwürfe im Kern weitgehend zutreffend seien. Selbst wenn die bei der Beschwerdeführerin durchgeführte Administrativuntersuchung als qualitativ schlechter einzustufen wäre als diejenige bei Prof. YB.\_\_\_\_\_, fehlen jegliche Anhaltspunkte dafür, dass dieser Umstand auf das Geschlecht der Beschwerdeführerin zurückzuführen wäre.

**12.6.3** Soweit sich die Beschwerdeführerin auf eine Administrativ- oder Disziplinaruntersuchung, die sich gegen einen Professor des Departments Architektur gerichtet haben soll, beruft, so bleibt mangels näherer Angaben vollkommen unbekannt, um was für einen Fall es sich handelt und was für ein Fehlverhalten bei diesem festgestellt worden sein soll. Darauf ist daher mangels genügender Substanziierung nicht weiter einzugehen. Aus dem gleichen Grund ist auch der Antrag der Beschwerdeführerin, die Vorinstanz sei aufzufordern, offenzulegen, welche Administrativ- oder Disziplinaruntersuchungen an der ETHZ und der École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) gegen männliche und weibliche Professoren geführt worden sind und wie diese geendet haben, abzuweisen. Es kann hierzu auf das in E. 12.6.1 Ausgeführte verwiesen werden.

**12.6.4** Auch der Fall von Prof. YE.\_\_\_\_\_ ist mit dem vorliegenden nicht vergleichbar, ging es dabei doch um einen Selbstmord in dessen Gruppe. In der durchgeführten Untersuchung wurde sodann offenbar keine Verantwortlichkeit des Professors festgestellt.

**12.6.5** Der Fall von Prof. YH.\_\_\_\_\_ stellt ebenfalls keinen Vergleichsfall dar. Einerseits wurde bei ihm in der durchgeführten Untersuchung wissenschaftliches Fehlverhalten festgestellt und kein wiederholtes, persönlichkeitsverletzendes Verhalten gegenüber Mitarbeitenden wie bei der Beschwerdeführerin. Aus der von der Beschwerdeführerin eingereichten internen Mitteilung der ETHZ zum Fall von Prof. YH.\_\_\_\_\_ geht zudem hervor, dass diesem im Gegensatz zur Beschwerdeführerin Einsicht in

sein Fehlverhalten und Willen, an seinen Defiziten zu arbeiten, attestiert wurde. Dies wurde von der ETHZ als ausschlaggebend für eine weitere Zusammenarbeit angesehen. Die ETH sei zum Schluss gelangt, dass die Defizite im wissenschaftlichen Arbeiten und der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses beseitigt werden könnten. Als Massnahmen wurde den bestehenden Doktorierenden sodann im Sinne der neuen Doktoratsverordnung sofort eine Zweitbetreuungsperson zugeteilt. Zudem wurde im Hinblick auf die Emeritierungsphase vereinbart, dass keine neuen Doktorierenden angestellt würden. Im Gegensatz zur Beschwerdeführerin wurde Prof. YH.\_\_\_\_\_ somit die Eignung bzw. Tauglichkeit zur Doktorierendenbetreuung nicht dauerhaft abgesprochen. Zwar durfte Prof. YH.\_\_\_\_\_ keine neuen Doktorierenden mehr anstellen, allerdings konnte er die bereits angestellten Doktorierenden – zusammen mit einer Zweitperson – weiterhin betreuen. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin kann deshalb nicht gesagt werden, bei Prof. YH.\_\_\_\_\_ sei die Kernaufgabe der Doktorierendenbetreuung nicht als Voraussetzung einer Weiterbeschäftigung angesehen worden.

**12.7** Unbehilflich sind des Weiteren auch die allgemeinen Hinweise der Beschwerdeführerin auf das ihrer Ansicht nach frauenfeindliche Umfeld an der ETHZ oder darauf, dass die Diskriminierung von Frauen an der ETHZ sehr verbreitet sei. Selbst wenn dies zutreffen würde, könnte damit eine Geschlechterdiskriminierung im vorliegenden Fall mit Blick auf das vorstehend Ausgeführte noch nicht als glaubhaft gemacht angesehen werden. Aufgrund der Vorwürfe von Prof. YF.\_\_\_\_\_ wurde sodann eine Administrativuntersuchung im D-PHYS durchgeführt. Dabei konnten keine Sachverhalte festgestellt werden, die darauf hindeuten würden, dass einzelne Mitglieder des D-PHYS offen und direkt ausgegrenzt, konsequent und praxiswidrig von leitenden Funktionen innerhalb des D-PHYS ferngehalten und damit konstant diskriminiert würden. Auch der Hinweis darauf, dass die erste Entlassung im Bereich der ordentlichen Professoren an der ETH eine Frau treffe, genügt zur Glaubhaftmachung einer Geschlechterdiskriminierung nicht.

**12.8** Soweit die Beschwerdeführerin schliesslich in ihren Rechtsschriften auf Handlungen und Aussagen der Ombudspersonen, dem Prorektor Doktorat oder dem stellvertretenden Vorsteher des D-PHYS hinweist und darin eine Geschlechterdiskriminierung erkennen will, so ist darauf nicht weiter einzugehen. Diese Personen wurden weder in der Administrativuntersuchung befragt, noch waren sie sonst am Kündigungsentscheid beteiligt.

**12.9** Insgesamt ergibt sich somit, dass die Kündigung nicht als diskriminierend im Sinne von Art. 3 oder 4 GIG angesehen werden kann. Die Beschwerdeführerin vermag eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht glaubhaft zu machen.

### **13.**

Als Zwischenergebnis steht damit fest, dass die angefochtene, auf den 31. Januar 2020 ausgesprochene Kündigung zwar ungerechtfertigt war, jedoch weder als missbräuchlich noch als geschlechterdiskriminierend qualifiziert werden kann. Der auf Art. 34c Abs. 1 Bst. b und d BPG gestützte Antrag auf Weiterbeschäftigung entbehrt demnach einer Grundlage und ist abzuweisen. Die angefochtene Kündigung beendete somit das Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin. Nachfolgend zu prüfen bleiben die weiteren Folgen der ungerechtfertigten Kündigung.

### **14.**

Zunächst ist auf die von der Beschwerdeführerin beantragte Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG einzugehen.

**14.1** Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Vorinstanz gut, so spricht sie dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zu, wenn sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche Kündigung fehlen oder Verfahrensvorschriften verletzt worden sind (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG). Die Entschädigung wird von der Beschwerdeinstanz unter Würdigung aller Umstände festgelegt. Sie beträgt in der Regel mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2 BPG). Die Verwendung des Ausdrucks "in der Regel" verdeutlicht, dass von den statuierten Eckwerten ausnahmsweise abgewichen werden kann, wenn es die Umstände rechtfertigen, und auch eine Entschädigung von weniger als sechs Monatslöhnen zugesprochen werden kann (vgl. Urteile des BVGer A-615/2018 vom 22. Januar 2019 E. 7.1 und A-656/2016 vom 14. September 2016 E. 7.3.1).

Für die Bemessung der Höhe der Entschädigung ist auf die Schwere der Persönlichkeitsverletzung bzw. des Eingriffs in die Persönlichkeit der angestellten Person, die Intensität und Dauer der vertraglichen Beziehungen, die Art und Weise der Kündigung, die Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers und die Schwere eines allfälligen Mitverschuldens der angestellten Person, das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung, die soziale und finanzielle Lage der angestellten Person sowie deren Alter



und Stellung im Unternehmen des Arbeitgebers abzustellen (Urteile des BVGer A-2360/2020 vom 12. Oktober 2020 E. 7.3 und A-2752/2019 vom 15. April 2020 E. 6.4.3). Die Dispositionsmaxime gebietet jedoch, nicht mehr und nichts anderes zuzusprechen, als die beschwerdeführende Partei in ihrem Rechtsbegehren verlangt (BVGE 2015/44 E. 4.2; Urteile BVGer A-6032/2017 vom 28. März 2018 E. 3.1 und A-4312/2016 vom 23. Februar 2017 E. 3.1).

**14.2** Die Beschwerdeführerin verlangt eine maximale Entschädigung von zwölf Monatslöhnen bzw. eines Jahreslohnes von brutto Fr. 278'673.–, was dem Jahreslohn 2018 entspreche. Zur Begründung führt sie an, die ETHZ habe ihr seit dem Auftauchen der Beschwerden keine Chance zur Verteidigung gelassen und zwischen ihr und B. \_\_\_\_\_ nicht vermittelt. Zwei weitere Studenten von ihr seien einem anderen Professor zugeteilt worden, ohne ihr etwas zu sagen oder eine Vermittlung in Betracht zu ziehen. Man habe das Institut für Astronomie ohne ihre Anhörung liquidiert, ihre Forschungsgruppe zerstört, eine offensichtlich ungenügende Administrativuntersuchung geduldet oder gar in Auftrag gegeben, eine Untersuchung wegen wissenschaftlichen Fehlverhaltens ohne sie dazu anzuhören eingeleitet und die Presse gegen sie eingesetzt. Dies sei ein ganz erhebliches Verschulden. Sie sei eine Forscherin von Weltruf. Dieser sei zerstört worden, weil die ETHZ die Beschwerden nicht als das behandelt habe, was sie gewesen seien, nämlich ungerechtfertigte Anschuldigungen. Die ETHZ habe nicht verhindert, dass die Beschwerden öffentlich geworden seien, sondern dies vielmehr selbst herbeigeführt. Ihr Ruf sei weltweit zerstört. Sie könne ihre Karriere an keiner anderen Universität fortsetzen. Sie sei in einem Alter, in dem es schwierig sei, eine neue Stelle zu finden.

**14.3** Gemäss der Vorinstanz sei bei der Bemessung der Entschädigung nebst den Austrittsgründen insbesondere zu berücksichtigen, dass die Beschwerdeführerin nicht in eine finanzielle Notlage gerate. Aufgrund der sehr langen Verfahrensdauer, die nicht zuletzt auf das Verhalten der Beschwerdeführerin zurückzuführen sei, habe sie faktisch bereits von einer massgeblichen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses profitiert.

**14.4** Die Beschwerdeführerin wurde entlassen, ohne dass ein sachlich hinreichender Grund vorlag (vgl. vorstehend E. 10). Demzufolge steht ihr eine Entschädigung im Sinne von Art. 34b Abs. 1 a BPG zu.

## 14.5

**14.5.1** Die Vorinstanz kündigte der Beschwerdeführerin nicht ohne Anlass. Die Beschwerdeführerin hat über Jahre wichtige gesetzliche und vertragliche Pflichten in mehrfacher Hinsicht verletzt und sich ihren Mitarbeitenden gegenüber respektlos verhalten, womit grundsätzlich ein sachlicher Kündigungsgrund vorlag (vgl. vorstehend E. 9.2.3). Die Vorinstanz hat sodann in der angefochtenen Verfügung dargelegt, weshalb sie entgegen der Empfehlung der Entlassungskommission eine Kündigung ohne vorgängige Mahnung für sachlich begründet erachte. Auch wenn das Bundesverwaltungsgericht in diesem Punkt zu einem anderen Ergebnis gelangt, kann die Begründung der Vorinstanz nicht als vollkommen abwegig angesehen werden. Aufgrund ihres erheblichen Fehlverhaltens, ihrer fehlenden Einsicht und Selbstreflexion sowie ihrer das Vertrauensverhältnis belastenden Äusserungen im Kündigungsverfahren ist der Beschwerdeführerin eine nicht unerhebliche Mitverantwortung für die Kündigung zuzusprechen. Sodann erweist sich die von ihr geübte (formelle) Kritik an der durchgeführten Administrativuntersuchung (vgl. vorstehend E. 7) und dem Kündigungsverfahren (vgl. vorstehend E. 4–6) als unbegründet. Die Kündigung selbst stellt damit keine schwere Persönlichkeitsverletzung dar und das Mass der Widerrechtlichkeit der Entlassung ist als gering einzustufen. Die Kündigung erscheint grundsätzlich als "blosser" Verstoss gegen die gesetzlichen Anforderungen an eine ordentliche Kündigung. Dies spricht soweit für eine Entschädigung von unter sechs Monatslöhnen.

Die finanziellen Verhältnisse der Beschwerdeführerin sind nicht bekannt. Sie macht aber jedenfalls keine Notlage geltend. In Anbetracht dessen, dass die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Kündigung rund 17 ½ Jahre als Professorin an der ETHZ tätig war und ihr Ehemann nach wie vor als Professor an der ETHZ angestellt ist, kann von sehr guten finanziellen Verhältnissen ausgegangen werden. Auch dies spricht somit für eine minimale Entschädigung.

**14.5.2** Die (...) geborene Beschwerdeführerin war im Zeitpunkt der Kündigung 57 Jahre alt. Ihr Alter und das relativ lange Anstellungsverhältnis von 17 ½ Jahren sprechen für eine leichte Erhöhung der Entschädigung. Nebst ihrem Alter und dem Umstand, dass die Beschwerdeführerin jahrelang eine spezialisierte Tätigkeit ausübte, könnte auch die durch die mediale Berichterstattung beeinträchtigte Reputation die Stellensuche erschweren. Hierbei ist insbesondere zu beachten, dass die ETHZ mit ihren

zahlreichen Medienmitteilungen, mit welchen sie die Beschwerdeführerin nicht immer mit der erforderlichen Fairness behandelte und dabei der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht teilweise nicht genügend Nachachtung schenkte, ihren Teil zur für die Beschwerdeführerin nachteiligen Medienberichterstattung beitrug (vgl. vorstehend E. 9.4.5).

**14.5.3** Nicht zu berücksichtigen ist entgegen der Ansicht der Vorinstanz die lange Verfahrensdauer. Dass die Beschwerdeführerin in rechtsmissbräuchlicher Weise das Verfahren verzögert hätte, ist nicht ersichtlich.

**14.5.4** Insgesamt erscheint es nach dem Ausgeführten gerechtfertigt, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von sechs Bruttomonatslöhnen zuzusprechen. Dem von der Vorinstanz nicht bestrittenen Antrag der Beschwerdeführerin folgend und unter Berücksichtigung der Dispositionsmaxime ist dabei der Jahreslohn 2018 von brutto Fr. 278'673.– zugrunde zu legen. Sozialversicherungsbeiträge sind keine abzuziehen, da auf der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG keine solche zu entrichten sind (statt vieler: Urteil des BVGer A-2360/2020 vom 12. Oktober 2020 E. 7.3).

## **15.**

Zu prüfen ist des Weiteren die von der Beschwerdeführerin (zusätzlich) geltend gemachte Entschädigung nach Art. 13a Professorenverordnung ETH.

**15.1** Wird das Arbeitsverhältnis gekündigt, ohne dass die Professorin oder der Professor ein Verschulden trifft, so hat sie oder er Anspruch auf eine Entschädigung (Art. 13a Abs. 1 Professorenverordnung ETH). Die Entschädigung beträgt mindestens einen Monats- und höchstens einen Jahreslohn (Art. 13a Abs. 2 Professorenverordnung ETH). Gemäss Art. 13a Abs. 3 Professorenverordnung ETH sind bei der Bemessung der Entschädigung insbesondere die Gründe des Austritts (Bst. a), das Alter (Bst. b), die berufliche und persönliche Situation (Bst. c), die Dauer der Anstellung (Bst. d) sowie die allfällige Weiterbeschäftigung bei einem Arbeitgeber nach Art. 3 BPG (Bst. e) zu berücksichtigen.

**15.2** Die Beschwerdeführerin verlangt auch hier eine maximale Entschädigung von einem Jahreslohn von brutto Fr. 278'673.–, was dem Jahreslohn 2018 entspricht. Ihre Forderung begründet sie damit, dass das Verschulden an der Kündigung hauptsächlich bei der ETHZ liege. Im Vergleich dazu erscheine sie als schuldlos. Bei der Bemessung der Entschä-

digung sei zu berücksichtigen, dass sie wegen eines krass fehlerhaften Verhaltens der ETHZ als Professorin ausscheide. Sie befinde sich in einem Alter, welches eine neue Anstellung an einer anderen Universität praktisch ausschliesse, ihr aber auch keine Frühpensionierung erlaube. Die berufliche und persönliche Situation gestalte sich ebenfalls sehr schwierig. Ihr Ehemann sei weiterhin Professor an der ETHZ und ebenfalls in einem Alter, welches einen Wechsel an eine andere Universität ausschliesse. Die Dauer der Anstellung von 17 Jahren sei ebenfalls ein Faktor, der zu einer hohen Entschädigung führen müsse. Schliesslich sei eine Anstellung bei einer anderen Bundesbehörde wegen der Spezialisierung derart unwahrscheinlich, dass dieser Aspekt vernachlässigt werden könne. Ihre berufliche Existenz sei durch das widerrechtliche Verhalten der ETHZ zerstört worden.

**15.3** Die Vorinstanz bestreitet einen Anspruch auf Entschädigung nach Art. 13a Professorenverordnung ETH. Die Kündigung sei nicht unverschuldet. Die Beschwerdeführerin habe diese durch ihr Fehlverhalten selbst verursacht. Zur Höhe einer allfälligen Entschädigung führt sie dasselbe aus wie zur Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG (vgl. vorstehend E. 14.3).

**15.4** Die Entschädigung nach Art. 13a Professorenverordnung ETH entspricht ihrem Wesen nach der im Bundespersonalrecht vorgesehenen Abgangsentschädigung nach Art. 19 Abs. 3 und 4 BPG i.V.m. Art. 78 und 79 BPV. Auch diese setzt ein fehlendes Verschulden an der Kündigung voraus und beträgt mindestens einen Monats- und höchstens einen Jahreslohn. Zudem bemisst sie sich nach ähnlichen Kriterien. Während der Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG der Charakter einer Sanktion für eine mangelbehaftete Kündigung zukommt, hat die Abgangsentschädigung ausschliesslich Lohncharakter und bezweckt den Ausgleich von Nachteilen, die dem Angestellten durch eine unverschuldete Kündigung entstehen. Aufgrund der unterschiedlich gearteten Zweckbestimmung der beiden Entschädigungen sind diese nicht alternativ, sondern kumulativ zuzusprechen (ausführlich Urteil des BVGer A-5046/2014 vom 20. März 2015 E. 7). In diesem Sinne tritt auch die vorliegend in Frage stehende Entschädigung nach Art. 13a Professorenverordnung ETH kumulativ zur Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG hinzu.

**15.5** Eine Kündigung gilt dann als unverschuldet, wenn sie ohne sachlich hinreichenden Grund ausgesprochen wird (Art. 31 Abs. 1 Bst. a BPV e contrario, BVGE 2016/11 E. 12.7). Als unverschuldet gilt somit auch eine

Kündigung, bei welcher – wie vorliegend – zu Unrecht auf eine vorgängige Mahnung verzichtet wurde (vgl. hierzu auch Urteil des BVGer A-6927/2014 vom 1. Oktober 2015 E. 7.9 und E. 10.1). Folglich hat die Beschwerdeführerin Anspruch auf eine Entschädigung nach Art. 13a Professorenverordnung ETH.

**15.6** Bei den Gründen des Austritts ist zu berücksichtigen, dass die Vorinstanz der Beschwerdeführerin nicht ohne Anlass kündigte und Letzterer eine nicht unerhebliche Mitverantwortung für die Kündigung zugesprochen werden muss (vgl. vorstehend E. 14.5.1). Dies spricht insofern für eine minimale Entschädigung. Die Schilderungen der Beschwerdeführerin zu ihrer persönlichen Situation vermögen eine Erhöhung entgegen ihrer Ansicht nicht zu rechtfertigen. Ihre finanziellen Verhältnisse sind als gut anzusehen, so dass sie durch die Kündigung nicht in eine Notlage gerät (vgl. vorstehend E. 14.5.1). Betreffend Alter, Anstellungsdauer sowie der beruflichen Situation kann auf die Ausführungen zur Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG verwiesen werden (vgl. vorstehend E. 14.5.2). Das Kriterium einer allfälligen Weiterbeschäftigung bei einem Arbeitgeber nach Artikel 3 BPG hat vorliegend keine Relevanz.

Insgesamt erscheint unter den gegebenen Umständen eine Entschädigung von zwei Bruttomonatslöhnen (basierend auf dem Jahreslohn 2018 von brutto Fr. 278'673.–) angemessen. Die Entschädigung ist als Bruttolohn zu verstehen, auf dem die Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind (BVGE 2016/11 E. 12.8).

## **16.**

Die Beschwerdeführerin beantragt des Weiteren die Aufhebung von Dispositivziffer 4 der angefochtenen Verfügung, worin die Vorinstanz festhielt, dass der Beschwerdeführerin die Weiterführung des Titels einer Professorin der ETHZ nach Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist nicht gestattet sei.

Es kann hierzu auf das in E. 6.2 bereits Ausgeführte verwiesen werden. Nach Art. 15 Professorenverordnung ETH ist eine Weiterführung des ETH-Professorentitels nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Grundsatz nicht gestattet. Nur auf entsprechenden Antrag des Präsidenten oder der Präsidentin der ETH kann die Weiterführung des Titels nach dem Ausscheiden aus der ETH durch die Vorinstanz erlaubt werden. Betreffend die Beschwerdeführerin wurde vom Präsidenten der ETHZ kein solcher Antrag gestellt, weshalb eine Weiterführung des Titels von vorn-

herein ausser Betracht fällt. Dass die Beschwerdeführerin die in Art. 15 Professorenverordnung ETH genannte Voraussetzung einer mindestens sechs Jahre dauernden Tätigkeit an der ETH erfüllt, ändert daran nichts. Die Beschwerde ist in diesem Punkt abzuweisen.

## **17.**

Zu klären ist sodann, ob die Beschwerdeführerin Anspruch auf eine Parteientschädigung für das vorinstanzliche Verfahren hat.

**17.1** Die Beschwerdeführerin beantragt für das vorinstanzliche Verfahren die Zusprechung einer Parteientschädigung von Fr. 21'070.60. Das VwVG sehe zwar keine Entschädigungsmöglichkeit vor, hingegen gewähre Art. 22 Professorenverordnung ETH eine Entschädigung, wenn eine Professorin in ein Verwaltungsverfahren verwickelt werde und weder absichtlich noch grobfahrlässig gehandelt habe. Diese Voraussetzungen seien erfüllt. Das vorinstanzliche Verfahren sei ein vollwertiges erstinstanzlichen Verwaltungsverfahren, das von der erwähnten Bestimmung erfasst werde. Es gebe sodann gemäss der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts auch eine Ersatzpflicht von Anwaltskosten ausserhalb von Art. 22 Professorenverordnung ETH direkt gestützt auf die Fürsorgepflicht.

**17.2** Die Vorinstanz hielt in der angefochtenen Verfügung fest, mangels einschlägiger Rechtsgrundlage bestehe kein Anspruch auf Parteikostenentschädigung. In ihrer Beschwerdeantwort führt sie hierzu ergänzend aus, Art. 22 Professorenverordnung ETH sei vorliegend nicht anwendbar. Zum einen sei das vorinstanzliche Verfahren kein Gerichtsverfahren, sondern ein verwaltungsinternes Verfahren. Zum anderen ziele diese Bestimmung auf Sachverhalte ab, in denen Professorinnen und Professoren aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit von Dritten belangt würden. Das Reglement betreffend die Übernahme von Verfahrens- und Parteikosten von Mitarbeitenden der ETHZ vom 20. Juni 2019 (RSETHZ 121.15) halte daher folgerichtig fest, dass Art. 22 Professorenverordnung ETH nicht für personalrechtliche Streitigkeiten gelte.

**17.3** Das VwVG enthält keine Grundlage für die Zusprechung einer Parteientschädigung im erstinstanzlichen Verwaltungsverfahren. Art. 64 VwVG bezieht sich nur auf Beschwerdeverfahren. Bei der Pflicht zur Entrichtung einer Parteientschädigung handelt es sich auch nicht um einen allgemeinen prozessualen Grundsatz, und eine solche ist insbesondere im erstinstanzlichen Verwaltungsverfahren unüblich. Sie bedarf daher ei-

ner ausdrücklichen gesetzlichen Grundlage. Der Gesetzgeber hat beim Erlass des Verwaltungsverfahrensgesetzes bewusst darauf verzichtet, die Möglichkeit der Zusprechung einer Parteientschädigung für das erstinstanzliche Verwaltungsverfahren vorzusehen (BGE 140 V 116 E. 3.4.2 und 132 II 47 E. 5.2). Auch das BPG, die Professorenverordnung ETH oder die PVO-ETH enthalten keine Rechtsgrundlage für die Zusprechung einer Parteientschädigung im vorinstanzlichen Verfahren.

Soweit sich die Beschwerdeführerin auf Art. 22 Professorenverordnung ETH beruft, ist Folgendes zu beachten: Nach dessen Abs. 1 vergütet die ETH Professorinnen und Professoren, die infolge der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit in ein Zivil-, Verwaltungs- oder Strafverfahren verwickelt werden oder ein solches berechtigterweise anstrengen, die Verfahrens- und Parteikosten, wenn ein Interesse der ETH an der Prozessführung besteht (Bst. a) oder die Professorin oder der Professor weder absichtlich noch grobfahrlässig gehandelt hat (Bst. b). Ob die Beschwerdeführerin gestützt darauf einen Anspruch auf Erstattung ihrer im vorinstanzlichen Verfahren entstandenen Parteikosten hat oder ob – wie von der Vorinstanz geltend gemacht und in Art. 2 Abs. 2 Bst. c des u.a. gestützt auf Art. 22 Professorenverordnung ETH erlassenen und am 1. Juli 2019 in Kraft getretenen Reglements betreffend die Übernahme von Verfahrens- und Parteikosten von Mitarbeitenden der ETHZ ausdrücklich vorgesehen – Art. 22 Professorenverordnung ETH für personalrechtliche Verfahren keine Anwendung findet, kann vorliegend offengelassen werden. Gemäss Art. 4 des erwähnten Reglements müssen Gesuche um Kostenübernahme gestützt auf Art. 22 Professorenverordnung bei der Leiterin oder dem Leiter Rechtsdienst der ETHZ eingereicht werden. Zuständig für den Entscheid über die Kostengutsprache ist der Leiter bzw. die Leiterin Rechtsdienst oder allenfalls der Präsident der ETHZ (vgl. Art. 5 des Reglements). Art. 22 Professorenverordnung bildet keine Grundlage für die Zusprechung einer prozessualen Parteientschädigung. Vielmehr handelt es sich um einen materiellen Anspruch des Arbeitnehmenden gegenüber dem Arbeitgeber, der mit einem entsprechenden Gesuch um Kostengutsprache geltend zu machen ist. Die Zuständigkeit hierfür lag nach dem Ausgeführten nicht bei der Vorinstanz, weshalb sie über eine Übernahme der Parteikosten gestützt auf Art. 22 Professorenverordnung ETH nicht befinden konnte. Dasselbe muss auch gelten, soweit die Beschwerdeführerin sich für die Erstattung ihrer Parteikosten direkt auf die arbeitgeberische Fürsorgepflicht beruft, ist der Anspruch auf Kostenübernahme gemäss Art. 22 Professorenverordnung ETH doch nichts anderes als ein Teilgehalt der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Die Beschwerde ist folglich in diesem Punkt abzuweisen.

## **18.**

**18.1** Die Beschwerdeführerin stellt in ihren Rechtsschriften verschiedene Beweisanträge (Befragungen, Beizug von Akten, Editionsbegehren). In ihren Schlussbemerkungen beantragt sie die Abnahme sämtlicher von ihr angebotenen Beweise, insbesondere die Wiederholung der in der Administrativuntersuchung durchgeführten Befragungen.

**18.2** Die Behörde stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 und 52 VwVG), von Amtes wegen fest und bedient sich nötigenfalls verschiedener Beweismittel (Art. 12 VwVG). Sie nimmt die ihr angebotenen Beweise ab, wenn diese zur Abklärung des Sachverhaltes tauglich erscheinen (Art. 33 Abs. 1 VwVG). Bei der Beurteilung der Tauglichkeit eines Beweismittels kommt der entscheidenden Instanz ein gewisser Ermessensspielraum zu. Sie kann namentlich dann von einem beantragten Beweismittel absehen, wenn bereits Feststehendes bewiesen werden soll, wenn von vornherein gewiss ist, dass der angebotene Beweis keine wesentlichen Erkenntnisse zu vermitteln vermag oder wenn sie den Sachverhalt aufgrund eigener Sachkunde ausreichend würdigen kann (sog. antizipierte Beweiswürdigung; BGE 136 I 229 E. 5.3 und 134 I 140 E. 5.3; Urteile des BVGer 5278/2018 vom 29. Januar 2019 E. 3.1 und A-1063/2014 vom 25. März 2015 E. 3.2). Die Behörde ist ferner dann nicht gehalten, Beweise abzunehmen, wenn sie eine unerhebliche Frage betreffen oder aufgrund der Akten oder anderer Beweismittel der rechtserhebliche Sachverhalt genügend geklärt ist und die Behörde überzeugt ist, ihre rechtliche Überzeugung würde durch weitere Beweiserhebungen nicht geändert (MO-SER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 3.144).

**18.3** Wie die vorstehenden Erwägungen zeigen, gehen die rechtlich erheblichen Tatsachen in genügender Weise aus den Akten hervor. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass weitere Beweiserhebungen an der rechtlichen Überzeugung nichts ändern würden. Insbesondere ist nicht ersichtlich, inwiefern die Befragung weiterer Personen am Ergebnis oder am festgestellten Sachverhalt etwas zu ändern vermöchte, nachdem bereits 35 Personen sowie die Beschwerdeführerin in der Administrativuntersuchung befragt wurden. Zur Beurteilung der vorliegenden Streitsache erweisen sich zusätzliche Beweisabnahmen folglich nicht als notwendig. Soweit auf die gestellten Beweisanträge in den vorstehenden



Erwägungen nicht bereits explizit eingegangen wurde, sind sie deshalb in antizipierter Beweiswürdigung abzuweisen.

## **19.**

Im Ergebnis ergibt sich aus den vorstehenden Erwägungen, dass die angefochtene Kündigung zwar ungerechtfertigt war, jedoch weder als missbräuchlich noch als geschlechterdiskriminierend qualifiziert werden kann. Die Beschwerde ist daher teilweise gutzuheissen und die Vorinstanz zu verpflichten, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in der Höhe von sechs Bruttomonatslöhnen (basierend auf dem Jahreslohn 2018) ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge (Entschädigung nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG) und von zwei Bruttomonatslöhnen (basierend auf dem Jahreslohn 2018) mit Abzug der Sozialversicherungsbeiträge (Entschädigung nach Art. 13a Professorenverordnung ETH) auszurichten. In den übrigen Punkten erweist sich die Beschwerde als unbegründet und ist daher abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Ebenfalls abzuweisen sind die Beweisanträge der Beschwerdeführerin.

## **20.**

Es bleibt über die Kosten- und Entschädigungsfolgen des Beschwerdeverfahrens zu befinden.

**20.1** Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens grundsätzlich kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Verfahrenskosten sind demnach keine zu erheben.

## **20.2**

**20.2.1** Obsiegende Parteien haben Anspruch auf eine Parteientschädigung für die ihnen erwachsenen notwendigen Kosten (Art. 64 Abs. 1 VwVG; Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]). Obsiegt sie nur teilweise, ist die Parteientschädigung entsprechend zu kürzen. Keinen Anspruch auf Parteientschädigung haben Bundesbehörden und, in der Regel, andere Behörden, die als Parteien auftreten (Art. 7 Abs. 3 VGKE). Die Entschädigung umfasst die Kosten der Vertretung sowie allfällige weitere Auslagen der Partei; unnötiger Aufwand wird nicht entschädigt (Art. 8 ff. VGKE). Die Parteien, die Anspruch auf Parteientschädigung erheben, haben dem Gericht vor dem Entscheid eine detaillierte Kostennote einzureichen (Art. 14 Abs. 1

VGKE). Das Bundesverwaltungsgericht legt die Parteientschädigung aufgrund der eingereichten Kostennote oder, wenn keine Kostennote eingereicht wird, aufgrund der Akten fest (Art. 14 Abs. 2 VGKE). Das Anwalts-honorar wird nach dem notwendigen Zeitaufwand des Vertreters oder der Vertreterin bemessen, wobei der Stundenansatz für Anwälte und Anwältinnen mindestens 200 und höchstens 400 Franken beträgt (Art. 10 Abs. 1 und 2 VGKE). Auch bei der Festsetzung der Parteientschädigung auf Basis einer Kostennote sind die ausgewiesenen Kosten nicht unbesehen zu ersetzen. Es ist vielmehr zu überprüfen, in welchem Umfang diese als notwendig für die Vertretung anerkannt werden können (MO-SER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 4.84). Für die Beurteilung, ob es sich beim geltend gemachten Aufwand um notwendige Kosten handelt, steht dem Bundesverwaltungsgericht ein erheblicher Ermessensspielraum zu. Neben der Komplexität der Streitsache ist etwa in Betracht zu ziehen, ob der Rechtsvertretung die Sach- und Rechtslage bereits bekannt war. Zu einer Reduktion der Parteientschädigung führen sodann Wiederholungen in Rechtsschriften und Eingaben. Gelangt das Bundesverwaltungsgericht zum Ergebnis, dass die Kostennote zu reduzieren ist, kürzt es sie in pauschaler Weise und ohne einlässliche Berechnung (vgl. Urteil des BVGer A-385/2017 vom 21. August 2017 E. 4.2.1 m.w.H.).

**20.2.2** Während die Vorinstanz als Behörde, die als Partei auftritt, keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung hat, steht der anwaltlich vertretenen Beschwerdeführerin im Umfang ihres Obsiegens eine Parteientschädigung zu. Die Beschwerdeführerin unterliegt mit ihrem Hauptantrag auf Weiterbeschäftigung, obsiegt jedoch mit ihren Eventualanträgen auf Ausrichtung von Entschädigungen nach Art. 34b Abs. 1 Bst. a und Abs. 2 BPG und Art. 13a Professorenverordnung ETH im Umfang von einem Drittel (von den insgesamt geforderten 24 Monatslöhnen erhielt sie 8 zugesprochen). Teilweise obsiegt die Beschwerdeführerin zudem mit ihrem Gesuch um Akteneinsicht (Zwischenverfügung vom 11. Dezember 2019). In den übrigen Punkten gilt die Beschwerdeführerin als unterliegend. Insbesondere unterlag sie auch mit ihren prozessualen Anträgen auf Erteilung der aufschiebenden Wirkung und Weiterzahlung des Lohnes (Zwischenverfügung vom 30. Oktober 2019) sowie mit ihrem Wiedererwägungsgesuch (Zwischenverfügung vom 20. Mai 2020). Insgesamt erscheint es daher angebracht, die Beschwerdeführerin als zu einem Achtel obsiegend zu betrachten. In diesem Umfang hat sie Anspruch auf eine (reduzierte) Parteientschädigung.

**20.2.3** Der Vertreter der Beschwerdeführerin reichte mit seiner Stellungnahme vom 14. Oktober 2020 eine detaillierte Kostennote ein. Darin macht er bei einem Zeitaufwand von 261.10 Stunden zu einem Stundenansatz von Fr. 300.– eine Entschädigung von Fr. 85'036.30 (Honorar von Fr. 78'330.– zuzüglich Auslagen von 0.8% sowie Mehrwertsteuer von 7.7%) geltend.

Hinsichtlich des geltend gemachten zeitlichen Aufwands ist einerseits festzustellen, dass die zahl- und umfangreichen Rechtsschriften Ausführungen enthalten, die unnötig wiederholend, ausschweifend oder irrelevant sind. Andererseits erscheint der zeitliche Aufwand unabhängig davon auch übersetzt. Der Rechtsvertreter hat die Beschwerdeführerin bereits in der Administrativuntersuchung und im vorinstanzlichen Verfahren vertreten und dort mehrere umfangreiche Stellungnahmen eingereicht. Die Akten sowie die Sach- und Rechtslage waren ihm somit bereits bekannt. Vor diesem Hintergrund kann ein zeitlicher Aufwand alleine für die Beschwerdeschrift von rund 120 Stunden auch in Anbetracht der vorliegenden Komplexität der Streitsache nicht mehr als gerechtfertigt angesehen werden. Unter Berücksichtigung dieser Umstände, der Schwierigkeit des vorliegenden Falles, der Tatsache, dass in der eingereichten Kostennote der Aufwand für die beiden (kurzen) Stellungnahmen vom 2. Dezember 2020 und 10. Februar 2021 nicht enthalten ist, und dem nicht zu beanstandenden Stundenansatz von Fr. 300.– erachtet das Bundesverwaltungsgericht eine (volle) Parteientschädigung in der Höhe von Fr. 50'000.– (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuerzuschlag im Sinne von Art. 9 Abs. 1 Bst. b und c VGKE) für angemessen. Dem Verfahrensausgang entsprechend hat die Vorinstanz der Beschwerdeführerin somit eine Parteientschädigung von Fr. 6'250.– (inkl. Auslagen und Mehrwertsteuerzuschlag im Sinne von Art. 9 Abs. 1 Bst. b und c VGKE) zu bezahlen.

**Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:**

**1.**

Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen. Die Vorinstanz wird verpflichtet, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von 6 Bruttomonatslöhnen ohne Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und von 2 Bruttomonatslöhnen mit Abzug der Sozialversicherungsbeiträge (jeweils basierend auf dem Jahreslohn 2018 von brutto Fr. 278'673.–) zu bezahlen. Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

**2.**

Die Beweisanträge der Beschwerdeführerin werden abgewiesen.

**3.**

Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

**4.**

Die Vorinstanz hat der Beschwerdeführerin nach Eintritt der Rechtskraft dieses Urteils eine Parteientschädigung von Fr. 6'250.– zu bezahlen.

**5.**

Dieses Urteil geht an die Beschwerdeführerin, die Vorinstanz und die ETH Zürich.

Für die Rechtsmittelbelehrung wird auf die nächste Seite verwiesen.

Der vorsitzende Richter:

Der Gerichtsschreiber:

Jürg Marcel Tiefenthal

Marcel Zaugg

**Rechtsmittelbelehrung:**

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 BGG). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Frist ist gewahrt, wenn die Beschwerde spätestens am letzten Tag der Frist beim Bundesgericht eingereicht oder zu dessen Händen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben worden ist (Art. 48 Abs. 1 BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand:

Zustellung erfolgt an:

- die Beschwerdeführerin (Gerichtsurkunde)
- die Vorinstanz (Gerichtsurkunde)
- die ETH Zürich (A-Post)