

Dr. Markus Rüssli, LL.M., Rechtsanwalt

**Bericht über die Administrativuntersuchung
in Sachen ehemaliges Institut für Astronomie
des D-PHYS an der ETH Zürich**

erstattet zuhanden der

Schulleitung der ETH Zürich

Zürich, 3. Oktober 2018

Anonymisierte Fassung (ohne Belegstellen; erstellt am 5. April 2019)

Inhaltsübersicht

Abkürzungen.....	4
I. Einleitung	5
A. Überblick	5
B. Auftrag	5
C. Vorgehen.....	7
D. Verfahrensvorschriften	8
E. Verfahrensablauf	9
II. Chronologie der Ereignisse	12
A. Konflikt zwischen Prof. NN und einer Doktorandin.....	12
B. Ausweitung des Konflikts durch die Einreichung von Testimonials	13
C. Lösungssuche	15
D. Weitere Intervention der Ombudspersonen	17
E. Ermahnung von Prof. NN	18
F. Entscheid des ETH-Rates	18
G. Eröffnung einer Administrativuntersuchung	19
H. Eröffnung einer weiteren Untersuchung wegen Verdachts auf Fehlverhalten in der Forschung	19
III. Lage im ehemaligen Institut für Astronomie.....	19
A. Berufung der Professoren X und NN	19
B. Weitere Berufungen	20
C. Starke Stellung des Ehepaars X/NN.....	20
IV. Führungsverhalten von Prof. NN	21
A. Grundlagen	21
B. Doktorierende der Forschungsgruppe NN	23
C. Führungsstil.....	23
1. Hohe Leistungserwartung.....	23
2. Selbständige Zielerreichung	25
3. Kontrollen	26
4. Ambivalenter Führungsstil	29
5. Arbeitsatmosphäre und Diskussionskultur	29
D. Verhalten gegenüber den Mitarbeitenden.....	30
1. Respektloses Verhalten.....	31
2. Schlechterstellung von Frauen	34
3. Ausübung von Druck	36
E. Forschungspläne.....	37

V. Reaktionen	39
A. Professoren am Institut für Astronomie.....	39
B. Ombudsstelle	41
C. Personalabteilung.....	45
D. Mitarbeitende	47
VI. Würdigung.....	50
A. Führungsverhalten von Prof. NN	50
B. Verhalten von Professoren, Ombudsstelle und Personalabteilung.....	54
VII. Stellungnahme von Prof. NN	56
A. Inhaltliche Kritik am Bericht	56
B. Kritik an der Untersuchungsführung	56
C. Anträge auf weitere Beweiserhebungen	58
VIII. Empfehlungen	61
A. Auflösung des Arbeitsverhältnisses	61
B. Schaffung einer zentralen Anlaufstelle	63
C. Erhöhung des Schutzes der Doktorierenden	64
1. Weitere Betreuungspersonen	64
2. Vorankündigung der Nichtfortsetzung des Arbeitsverhältnisses.....	65
IX. Zusammenfassende Schlussbemerkungen.....	66

Abkürzungen

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BPG	Bundespersonalgesetz vom 24.3.2000 (SR 172.220.1)
Bst.	Buchstabe
BVGE	Entscheide des Schweizerischen Bundesverwaltungsgerichts
BVGer	Bundesverwaltungsgericht; Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts
D-PHYS	Departement Physik
E.	Erwägung
em.	emeritiert
ETH-Gesetz	Bundesgesetz über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 4.10.1991 (SR 414.110)
ETHZ	ETH Zürich (Eidgenössische Technische Hochschule Zürich)
f., ff.	und folgende
HR	Human Resources
Prof., Proff.	Professor; Professoren
ProfessorenV ETH	Verordnung des ETH-Rates über die Professorinnen und Professoren der Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 18.9.2003 (SR 172.220.113.40)
PVO-ETH	Verordnung des ETH-Rates über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (Personalverordnung ETH-Bereich) vom 15.3.2001 (SR 172.220.113)
RSETHZ	Rechtssammlung der ETH Zürich
RVOV	Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25.11.1998 (SR 172.010.1)
Rz.	Randziffer
S.	Seite
SNF	Schweizerischer Nationalfonds
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
VwVG	Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (Verwaltungsverfahrensgesetz) vom 20.12.1968 (SR 172.021)
Ziff.	Ziffer

I. Einleitung

I. Einleitung

A. Überblick

- 1 Die Schulleitung der ETH Zürich hat am 24. Oktober 2017 beschlossen, eine Administrativuntersuchung in Sachen ehemaliges Institut für Astronomie des Departements Physik (D-PHYS) einzuleiten, nachdem schwere Vorwürfe gegen das Führungsverhalten eines Mitglieds des Lehrkörpers erhoben worden sind. Diese reichen von Führungsschwäche über respektloses Verhalten bis zu Diskriminierung der Mitarbeitenden.

B. Auftrag

- 2 Der Präsident der ETH Zürich hat am 30. November 2017 folgenden Untersuchungsauftrag erteilt:

1. Gegenstand der Untersuchung

Gegenstand der Untersuchung bildet die Klärung der Vorwürfe, die gegen ein Mitglied des Lehrkörpers am vormaligen Institut für Astronomie von ehemaligen und gegenwärtigen Mitarbeitern erhoben worden sind. Zu betrachten sind dabei die gesamten Umstände, die ein allfälliges Fehlverhalten ermöglicht oder begünstigt haben könnten.

Zu beurteilen ist namentlich

- das Verhalten von Prof. NN unter Berücksichtigung der personellen und organisatorischen Konstellationen in den Leitungsfunktionen des ehemaligen Instituts für Astronomie und des 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 Prof. NN 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;

I. Einleitung

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

Die Schulleitung kann den Gegenstand der Untersuchung auf Antrag des Rechtsdienstes soweit zweckdienlich jederzeit ändern oder ergänzen und auf weitere zu untersuchende relevante Sachverhalte oder Konstellationen ausweiten.

2. Untersuchungsorgan

Mit der Durchführung der Untersuchung wird Rechtsanwalt Dr. Markus Rüssli, Umbricht Rechtsanwälte, Zürich, betraut. Er erstellt einen Bericht über die Untersuchung, der der Schulleitung vorgelegt wird.

3. Information der betroffenen Behörden und Personen

Die in die Administrativuntersuchung einbezogenen Behörden und Personen werden vom Rechtsdienst darüber informiert, dass eine Administrativuntersuchung eingeleitet worden ist und dass Dr. Rüssli mit deren Durchführung beauftragt worden ist.

4. Kompetenzen des Untersuchungsorgans

Das Untersuchungsorgan kann im Rahmen seines Auftrags Weisungen, aber keine Verfügungen erlassen. Das Verfahren richtet sich nach Art. 27g und 27h RVOV.

5. Wahrung des Amtsgeheimnisses

Das Untersuchungsorgan und seine Hilfsorgane sind zur Wahrung des Amts- sowie, soweit anwendbar, des Anwaltsgeheimnisses verpflichtet.

6. Entschädigung des Untersuchungsorgans

Das Untersuchungsorgan rechnet seinen Aufwand stundenweise ab. Für die Protokollführung wird eine Entschädigung für eine Hilfsperson in Rechnung gestellt.

Das Untersuchungsorgan stellt seinen Aufwand quartalsweise in Rechnung, erstmals per 31. Dezember 2017.

7. Bereitstellung der erforderlichen Hilfsmittel

Der Rechtsdienst stellt die erforderlichen Akten zuhanden des Untersuchungsorgans zusammen. Das Untersuchungsorgan kann jederzeit weitere Akten von den in die Administrativuntersuchung einbezogenen Behörden und Personen herausverlangen, soweit diese den Untersuchungsgegenstand betreffen.

8. Berichterstattung

Das Untersuchungsorgan erstellt einen Bericht über die Untersuchung. Darin werden der Ablauf sowie die Ergebnisse der Untersuchung dargestellt und allfällige Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf Organisation, Prozesse und Regularien unterbreitet.

Der Bericht wird in Deutsch verfasst. Über eine Übersetzung ins Englische sowie über die Erstellung einer anonymisierten oder verkürzten Fassung wird bei Vorliegen des Untersuchungsberichts entschieden.

9. Termine

Der Untersuchungsbericht ist bis Ende April 2018 vorzulegen. Sollten sich Verzögerungen ergeben, informiert das Untersuchungsorgan die Schulleitung über deren Gründe und den mutmasslichen neuen Abgabetermin.

- 3 Am 27. November 2017 fand an der ETH Zürich eine Besprechung statt, an der Prof. NN und ihr Ehemann, Prof. X, vom Präsidenten der ETH Zürich und vom Vizepräsidenten für Personal und Ressourcen über die Eröffnung der Administrativuntersuchung und den geplanten Ablauf informiert wurden.

C. Vorgehen

- 4 Die Durchführung der Administrativuntersuchung machte die Befragung zahlreicher Personen im In- und Ausland notwendig. Im Zeitraum vom 28. Dezember 2017 bis 8. Mai 2018 wurden 32 Befragungen durchgeführt. Im Juli 2018 erfolgten auf Antrag

I. Einleitung

des Rechtsvertreters von Prof. NN vier weitere Befragungen. Befragt wurden 20 (gegenwärtige und ehemalige) Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdoktorandinnen und -doktoranden, neun Professorinnen und Professoren sowie Senior Scientists, drei administrative Mitarbeiterinnen sowie drei weitere Personen aus den Bereichen Personal und Controlling. Am 4. Mai 2018 fand die Befragung von Prof. NN in Anwesenheit ihres Rechtsvertreters statt.

5 Von den insgesamt 41 Personen, die für eine Befragung angefragt wurden, waren zwei nicht bereit, am Verfahren mitzuwirken; drei weitere haben sich nicht vernehmen lassen. Da es sich bei diesen fünf Personen um Personen ausserhalb der ETH Zürich handelte, konnten sie nicht zur Mitwirkung verpflichtet werden. Die an der ETH Zürich beschäftigten Personen haben alle an den Befragungen teilgenommen.

6 Die Befragungen wurden entweder in den Kanzleiräumen von Umbricht Rechtsanwälte in Zürich oder per Skype bzw. per Telefon durchgeführt. Die befragten Personen wurden auf ihre Verfahrensrechte und -pflichten hingewiesen und es wurde ein Protokoll erstellt, das von den befragten Personen unterzeichnet worden ist.

7 Der vorliegende Bericht beruht auf den durchgeführten Befragungen und auf den von den Befragten eingereichten Unterlagen, auf den von der ETH Zürich (Rechtsdienst, Ombudsstelle) zur Verfügung gestellten Akten, auf der Stellungnahme der ETH Zürich vom 12. Juni 2018 sowie auf der Stellungnahme von Prof. NN vom 21. August 2018 und den von ihr eingereichten 84 Dokumenten.

D. Verfahrensvorschriften

8 Art. 36 der Professorenverordnung ETH¹ sieht vor, dass bei Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten die Art. 58–58b PVO-ETH Anwendung finden. Gemäss Art. 58 der Personalverordnung ETH-Bereich (PVO-ETH)² wird eine Administrativuntersuchung durchgeführt, wenn abgeklärt werden soll, ob ein Sachverhalt vorliegt, der im öffentli-

¹ Verordnung des ETH-Rates über die Professorinnen und Professoren der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (Professorenverordnung ETH) vom 18.9.2003 (SR 172.220.113.40).

² Verordnung des ETH-Rates über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (Personalverordnung ETH-Bereich, PVO-ETH) vom 15.3.2001 (SR 172.220.113).

I. Einleitung

chen Interesse ein Einschreiten von Amtes wegen erfordert. Die Art. 27a–27j der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung (RVOV)³ finden sinngemäss Anwendung.

- 9 Die Durchführung der Administrativuntersuchung und die Befragung von Personen werden in den Art. 27g und 27h RVOV geregelt. Zur Feststellung des Sachverhalts bedient sich das Untersuchungsorgan der Beweismittel nach Art. 12 des Verwaltungsverfahrensgesetzes (VwVG)⁴. Es sind dies Urkunden, Auskünfte der Parteien, Auskünfte von Drittpersonen, Augenschein und Gutachten von Sachverständigen. Die Einvernahme von Zeugen ist dem Untersuchungsorgan verwehrt⁵. Die in die Administrativuntersuchung einbezogenen Behörden und Angestellten der ETH sind verpflichtet, an der Feststellung des Sachverhalts mitzuwirken; die Auskunftserteilung von Personen ausserhalb der ETH ist dagegen freiwillig⁶. Die in die Administrativuntersuchung einbezogenen Behörden und Personen haben Gelegenheit, alle Akten, die sie betreffen, einzusehen und dazu Stellung zu nehmen (Art. 26–28 VwVG). Sie haben Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29–33 VwVG)⁷.

E. Verfahrensablauf

- 10 Auf Gesuch des Rechtsvertreters von Prof. NN wurden ihm mit Schreiben vom 1. Februar 2018 Teile der Untersuchungsakten herausgegeben. Nicht übermittelt wurden die sogenannten Testimonials, welche von den Testimonialverfassern als vertraulich bezeichnet worden sind. Um die Vertraulichkeit aufrechtzuerhalten, wurden die Namen der Verfasser sowie Textpassagen, welche Rückschlüsse auf sie erlauben würden, in den übermittelten Akten abgedeckt. An einer Stelle wurden sodann die Namen von Drittpersonen geschwärzt, die in keinem Zusammenhang mit der vorliegenden Administrativuntersuchung stehen.

³ Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung (RVOV) vom 25.11.1998 (SR 172.010.1).

⁴ Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (Verwaltungsverfahrensgesetz, VwVG) vom 20.12.1968 (SR 172.021).

⁵ Art. 27g Abs. 1 RVOV.

⁶ Art. 27g Abs. 2 und Art. 27h Abs. 3 RVOV.

⁷ Art. 27g Abs. 4 und 5 RVOV.

I. Einleitung

- 11 Einem weiteren Akteneinsichtsgesuch vom 9. Februar 2018 wurde am 5. März 2018 unter Hinweis auf die laufende Untersuchung nur teilweise stattgegeben und die Akteneinsicht für die Zeit nach der Befragung von Prof. NN in Aussicht gestellt.
- 12 Mit Schreiben vom 20. März 2018 beanstandete der Rechtsvertreter von Prof. NN das gewählte Vorgehen und beantragte volle Akteneinsicht. In die Testimonials und die bisherigen Befragungsprotokolle sei bereits vor der Befragung von Prof. NN Einsicht zu gewähren. Werde diese verweigert, stehe Prof. NN für eine Befragung nicht zur Verfügung. Mit Schreiben vom 27. März 2018 wies der Rechtsvertreter von Prof. NN weiter darauf hin, dass die Testimonials bereits einem breiten Kreis bekannt seien; es sei rechtswidrig, die Vertraulichkeit als Vorwand zu benützen, um sie Prof. NN nicht zeigen zu müssen.
- 13 Mit Stellungnahme vom 29. März 2018 wurde dem Rechtsvertreter von Prof. NN dargelegt, dass sich der Bericht zur Administrativuntersuchung nicht auf die als vertraulich erklärten Testimonials stützen würde, welche die Ombudspersonen Anfang 2017 erhalten hätten, sondern ausschliesslich auf die Befragungsprotokolle. Die Zusicherung der Ombudsperson zuhanden der Testimonialverfasser, die Testimonials Prof. NN nicht herauszugeben, sei für den Verfasser des vorliegenden Berichts bindend. Sowohl in die Befragungsprotokolle als auch in weitere, im Laufe der Untersuchung gesammelte Akten werde nach der Befragung von Prof. NN Einsicht gewährt.
- 14 Am 18. April 2018 konnte der Befragungstermin von Prof. NN auf den 4. Mai 2018 festgelegt werden; eine Nichtteilnahme von Prof. NN stand nicht länger zur Debatte. Gleichentags wurde der Leiter Rechtsdienst ETH Zürich informiert, dass eine Abgabe eines Entwurfs des Berichts bis Ende April 2018 nicht möglich sei.
- 15 Im Anschluss an die Befragung von Prof. NN wurde ihrem Rechtsvertreter am 18. Mai 2018 – wie am 29. März 2018 in Aussicht gestellt – die vollständigen Akten übermittelt. Von der Akteneinsicht ausgeschlossen blieben einzig die Testimonials sowie einige wenige Akten, die Rückschlüsse auf den Namen der Testimonialverfasser erlauben würden.

I. Einleitung

- 16 Am 22. Mai 2018 wurde dem Rechtsvertreter von Prof. NN sowie der Schulleitung der Entwurf des Schlussberichts mit der Aufforderung unterbreitet, bis am 22. Juni 2018 dazu Stellung zu nehmen und allfällige Beweismittel einzureichen.
- 17 Der Leiter des Rechtsdiensts der ETH Zürich reichte am 12. Juni 2018 eine kurze Stellungnahme zu den Empfehlungen mit Bezug auf die Erhöhung des Schutzes der Doktorierenden ein.
- 18 Am 21. Juni 2018 ersuchte der Rechtsvertreter von Prof. NN um eine Fristerstreckung zur Einreichung der Stellungnahme bis am 31. August 2018. Sodann stellte er den Antrag, es seien frühere Ombudspersonen zu befragen. Weiter verlangte er die Befragung mehrerer Professoren. Schliesslich wurde die Befragung einer früheren Postdoktorandin sowie einer ehemaligen Doktorandin von Prof. X beantragt.
- 19 Mit Schreiben vom 25. Juni 2018 wurde eine Fristerstreckung bis 23. Juli 2018 gewährt und die Prüfung des Antrags auf Befragung weiterer Personen in Aussicht gestellt.
- 20 Auf erneute Gesuche vom 20. und 27. Juli 2018 wurde die Frist allerletztmals bis 22. August 2018 erstreckt. Sodann wurden dem Rechtsvertreter von Prof. NN mit Schreiben vom 25. Juli 2018 die Protokolle der antragsgemäss durchgeführten Befragungen zugestellt und im Einzelnen begründet, weshalb auf die Befragung der anderen Personen verzichtet worden sei. Begründet wurde der Verzicht namentlich damit, dass weder erkennbar sei, welche neuen Erkenntnisse diese Befragungen bringen noch inwieweit Prof. NN dadurch entlastet werden könnte. Von der Befragung weiterer ETH-externer Personen wurde mit der Begründung abgesehen, dass nicht ersichtlich sei, welche näheren Angaben diese zum Umgang von Prof. NN mit ihren Mitarbeitenden machen könnten. Dies habe bereits die Befragung von Prof. Z deutlich gemacht. Prof. Z kenne Prof. NN zwar von ihrer gemeinsamen Zeit im ETH Women Professors Forum, konnte sich aber in keiner Weise darüber äussern, wie Prof. NN ihre Studentinnen und Postdoktorandinnen behandelt hat.
- 21 Am 22. August 2018 ging eine 90-seitige Stellungnahme mit 84 Beilagen des Rechtsvertreters von Prof. NN ein. Die Stellungnahme ist in zwei Teile gegliedert. Im ersten Teil (Ziff. 1–7) wird Stellung zu den Ausführungen im Entwurf des Schlussberichts ge-

II. Chronologie der Ereignisse

nommen; im zweiten Teil, der 50 Seiten umfasst, werden das Verhältnis zu zehn ehemaligen Doktorierenden von Prof. NN und deren Aussagen im Rahmen der durchgeführten Befragungen beleuchtet.

- 22 Mit Schreiben vom 11. September 2018 bat der Rechtsvertreter von Prof. NN um umgehende Mitteilung, welche weiteren Untersuchungshandlungen vorgenommen würden bzw. ob solche bereits erfolgt seien. Ausserdem brachte er seine Erwartung zum Ausdruck, dass Prof. NN an weiteren Befragungen teilnehmen und Ergänzungsfragen stellen könne.
- 23 Mit Schreiben vom 12. September 2018 teilte der Verfasser des vorliegenden Berichts mit, dass über das weitere Vorgehen noch nicht abschliessend entschieden worden sei.
- 24 Nach umfassender Sichtung der Akten konnte auf weitere Beweiserhebungen verzichtet werden, worüber der Rechtsvertreter von Prof. NN nach Abschluss des Berichts in Kenntnis gesetzt wurde⁸. Der Schlussbericht wurde am 3. Oktober 2018 abgeschlossen und in der Folge der Auftraggeberin unter Übergabe sämtlicher Untersuchungsakten erstattet.

II. Chronologie der Ereignisse

A. Konflikt zwischen Prof. NN und einer Doktorandin

- 25 Am 1. März 2015 nimmt die Doktorandin A ihre Arbeit am damaligen Institut für Astronomie in der Forschungsgruppe von Prof. NN auf. Sie wird mit der Analyse und der Verarbeitung von Bildern von Galaxien beauftragt, die im Rahmen des Projekts «Dark Energy Survey» (DES) entstanden sind und zu denen Prof. NN im Rahmen einer Forschungskoooperation Zugang hat. Prof. NN ist mit der Arbeitsleistung von A aufgrund ausbleibender Fortschritte nicht zufrieden. In einer im Oktober 2016 durchgeführten Mitarbeiterbeurteilung bewertet sie die Leistung ihrer Doktorandin mit dem zweit-schlechtesten Prädikat C. Im Dezember 2016 entschliesst sie sich, die Betreuung der Doktorarbeit niederzulegen und den Ende Februar 2017 auslaufenden Arbeitsvertrag

⁸ Vgl. zur Begründung nachfolgend Rz. 175, 182 ff.

II. Chronologie der Ereignisse

mit ihrer Doktorandin lediglich um wenige Monate zu verlängern, um einen geordneten Übergang zu gewährleisten. Zur Begründung führt sie die mangelnde Leistung an; auch habe das gegenseitige Vertrauen nicht mehr bestanden.

- 26 Am 19. Dezember 2016 erkundigt sich Prof. NN beim Rechtsdienst der ETHZ, nachdem sie bereits am 12. Dezember mit dem stellvertretenden Vorsteher des D-PHYS und dem Studiendirektor Kontakt hatte, wie bezüglich der von A bearbeiteten Forschungsdaten vorzugehen sei. Gestützt auf Art. 12 Abs. 3 der Richtlinien für Integrität in der Forschung und gute wissenschaftliche Praxis an der ETH Zürich legt Prof. NN der Doktorandin A am 19. Januar 2017 eine Vereinbarung vor, welche vorsieht, dass A alle Primär- und Sekundärdaten sowie die Materialien Prof. NN übergibt, bevor sie die ETHZ verlässt. Diese Vereinbarung wird von A nicht unterzeichnet.
- 27 Am 5. Januar 2017 wendet sich die Doktorandin A per E-Mail an eine der beiden Ombudspersonen der ETHZ. Am 9. Januar 2017 treffen sie sich zu einer Besprechung. Am 10. Januar 2017 findet sodann eine Besprechung zwischen A und dem Prorektor Doktorat statt. Dieser hat später mit weiteren Doktorierenden von Prof. NN Kontakt. Ferner wendet sich A an den Personalverantwortlichen P.

B. Ausweitung des Konflikts durch die Einreichung von Testimonials

- 28 In der Folge erhalten sowohl der Ombudsmann als auch der Prorektor Doktorat und der stellvertretende Vorsteher des D-PHYS von der Doktorandin A ein Dossier mit Stellungnahmen (nachfolgend als «Testimonials» bezeichnet) von ehemaligen und gegenwärtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Instituts für Astronomie, in denen deren Erfahrungen mit Prof. NN beschrieben werden. In diesen Testimonials werden Prof. NN Führungsschwäche sowie respektloses und ungebührliches Verhalten gegenüber den Mitarbeitenden vorgeworfen.
- 29 Am 25. Januar 2017 legt Prof. NN die Betreuung der Doktorarbeit von A per Ende Februar 2017 nieder; das Arbeitsverhältnis mit ihr wird nicht erneuert. Innerhalb des D-PHYS wird nach einer Übergangslösung für A gesucht; sie wird vorübergehend in die Forschungsgruppe des stellvertretenden Vorstehers des D-PHYS aufgenommen.

II. Chronologie der Ereignisse

- 30 Am 31. Januar 2017 setzt der Prorektor Doktorat die Rektorin vom Vorliegen eines Dossiers über Prof. NN in Kenntnis. Da die Rektorin mit Prof. X, dem (damaligen) Vorsitzenden des D-PHYS und Ehegatte von Prof. NN, befreundet ist, tritt sie in den Ausstand.
- 31 Am 6. Februar 2017 findet auf Initiative von Prof. NN eine dreistündige Besprechung zwischen ihr und dem Prorektor Doktorat statt; diese wird auf Italienisch geführt. Prof. NN äussert den Verdacht, dass die Doktorandin A die Dark Energy Survey-Daten gelöscht habe, da sie und ihre Mitarbeitenden keinen Zugriff mehr auf die Daten hätten. Anlässlich der Besprechung eröffnet der Prorektor Doktorat Prof. NN, dass ein Dossier vorliege, in welchem schwere Vorwürfe gegen sie erhoben würden. Prof. NN fühlt sich nach Aussage des Prorektors Doktorat gedemütigt («mortificata»).
- 32 Am 9. Februar 2017 findet eine weitere dreistündige Besprechung statt, an der die Professoren NN, der Prorektor Doktorat, der stellvertretende Vorsteher des D-PHYS und der Studiendirektor teilnehmen. Da die Testimonials aufgrund ihrer Vertraulichkeit nicht herausgegeben werden können, wird Prof. NN aufgezeigt, dass das ihr vorgeworfene Verhalten im Widerspruch zu den Grundregeln zur Führung und zum Verhalten gegenüber den Mitarbeitenden gemäss Compliance Guide stehen würde. Prof. NN legt eine Liste ihrer erfolgreichen Doktorierenden vor und erklärt die festgestellte hohe Abbruchquote ihrer Doktorierenden mit den von ihr gestellten hohen Anforderungen. In ihrer Stellungnahme vom 21. August 2018 wirft Prof. NN dem Prorektor Doktorat und dem damaligen stellvertretenden Vorsteher des D-PHYS vor, die gegen sie erhobenen Anwürfe unkritisch übernommen zu haben, ohne deren Wahrheitsgehalt überprüft zu haben. Auch sei nie abgeklärt worden, ob A zu Recht aus dem Doktoratsprogramm entlassen worden sei. Beide Professoren seien voreingenommen gewesen; dies zeige insbesondere die E-Mail, die der damalige stellvertretende Vorsteher des D-PHYS im Anschluss an die Besprechung der Rektorin geschickt habe.
- 33 Am 14. Februar 2017 treffen sich die Ombudsperson und der Prorektor Doktorat zu einem Meinungsaustausch. Die beiden vereinbaren, dass der Prorektor Doktorat der Doktorandin A bei der Suche nach einem neuen Doktorvater unterstützt und die Ombudspersonen den Führungsstil und das Verhalten von Prof. NN untersuchen. Am glei-

II. Chronologie der Ereignisse

chen Tag kommt auf Initiative von Prof. NN ein Treffen zwischen ihr und der Ombudsperson zustande. Nach Angaben von Prof. NN hat sie der Ombudsperson eine schriftliche Zusammenfassung der Situation übergeben.

- 34 Zwei weitere Doktorierende wollen ihr Betreuungsverhältnis mit Prof. NN ebenfalls beenden. Prof. T übernimmt deren Betreuung, später auch jene von A. Die Leistungen von A werden von Prof. T positiv bewertet.

C. Lösungssuche

- 35 Der Vizepräsident für Personal und Ressourcen wird informiert. Er erhält vom Prorektor Doktorat das Dossier und nimmt am 16. Februar 2017 Kontakt mit dem Ombudsmann auf. Zusammen mit dem Leiter HR nimmt er sich der Sache an. Am 23. Februar 2017 setzt der Vizepräsident für Personal und Ressourcen den Präsidenten der ETH Zürich in Kenntnis.

- 36 Am 1. März 2017 besprechen der Vizepräsident für Personal und Ressourcen, der Leiter HR und der Leiter Rechtsdienst den Inhalt der Testimonials mit Prof. NN und ihrer (damaligen) Rechtsanwältin. Anlässlich der Besprechung gibt Prof. NN drei Papiere zu den Akten, darunter eine Liste mit den Namen ihrer Doktoranden, der Einschätzung ihrer Leistungen sowie eine Stellungnahme zum Fall A. Die Diskussion wird am 24. März 2017 fortgesetzt. Anlässlich der zweiten Besprechung erklärt sich Prof. NN mit folgenden Massnahmen einverstanden:

- «– Personal coaching focusing on the interactions with PhD, PostDoc, other faculty as well as administrative and technical staff (external female coach, full confidentiality against ETH Zurich).
- Additional co-supervisor for new PhD students, preferably faculty of D-PHYS, chosen by Prof. NN in agreement with PhD student, ETH-Pro-Rector for Doctoral Studies and the Study Director of D-PHYS.
- Commitment of Prof. NN to respect the relevant regulations and to deliver the required documents in time (e.g. research plans).»

II. Chronologie der Ereignisse

- 37 Die vereinbarten Massnahmen werden vom Präsidenten der ETH Zürich mit Schreiben vom 25. April 2017 bestätigt.
- 38 Am 6. März 2017 verschickt die Ombudsperson per E-Mail eine zweiseitige Zusammenfassung der bisher eingegangenen neun Testimonials und stellt diese Prof. NN mit der Bitte um Stellungnahme zu.
- 39 Am 8. März wird die Vertrauensperson der ETH Zürich mit der Konfliktlösung zwischen Prof. NN und der Doktorandin A bezüglich der Nutzung der Forschungsdaten beauftragt. Dieser legt in der Folge eine neue Vereinbarung zur Nutzung der Daten vor, die von Prof. NN aber nicht unterzeichnet wird.
- 40 Der ETH-Präsident will eine Beruhigung der Situation durch organisatorische Massnahmen am D-PHYS erwirken. Zu diesem Zweck legt er Prof. X an einer Besprechung vom 5. April 2017 den Rücktritt als Departementsvorsteher nahe; der Rücktritt erfolgt mit Schreiben vom 11. Mai 2017.
- 41 Zu den Testimonials nimmt Prof. NN am 13. April 2017 im Rahmen einer achtseitigen Eingabe Stellung. Diese umfasst eine zweiseitige Tabelle mit den Namen der von ihr betreuten Doktorierenden und Postdocs, ihrer beruflichen Entwicklung und einer Einschätzung ihrer Leistungen. Prof. NN bringt zusammenfassend vor, dass es schwierig sei, zu den allgemein gehaltenen Vorwürfen und ohne Kenntnis von Einzelheiten und der konkreten Umstände Stellung zu nehmen. Sie verlangt in der Folge wiederholt die Offenlegung der Testimonials.
- 42 Am 4. Mai 2017 treffen sich der ETH-Präsident und der Vizepräsident für Personal und Ressourcen mit einer Delegation des D-PHYS. Das Institut für Astronomie soll aufgelöst bzw. stillgelegt werden. Die Professoren des Instituts sollen ins (umbenannte) Institut für Teilchen- und Astrophysik übertreten; Prof. X und Prof. NN erhalten selbständige Professuren.
- 43 Am 10. Mai 2017 werden Prof. NN und Prof. X über die geplante Reorganisation informiert. Es folgen am 16. Mai und 24. Mai 2017 weitere Besprechungen, an denen ver-

II. Chronologie der Ereignisse

schiedene Optionen (Ausscheiden aus der ETH, Bezug eines Sabbaticals zur Beruhigung der Situation usw.) diskutiert werden. Am 23. Juni 2017 teilt Prof. X mit, dass er und seine Frau an der ETH verbleiben und ein Sabbatical beziehen wollten.

- 44 Am 1. Juni 2017 hören der Präsident und der Prorektor Doktorat ehemalige Doktorierende von Prof. NN an.
- 45 Mit Schreiben vom 30. Juni 2017 informiert der ETH-Präsident den (neuen) Departmentsvorsteher D-PHYS und den Prorektor Doktorat über den Bezug eines sechsmonatigen Sabbaticals durch die Professoren X und NN und ersucht um Mithilfe, dass die Wiederaufnahme der Tätigkeit von Prof. NN im Frühlingsemester 2018 in einem möglichst beruhigten Umfeld stattfinden könne.

D. Weitere Intervention der Ombudspersonen

- 46 Am 4. Mai 2017 wenden sich die beiden Ombudspersonen an die Schulleitung. Sie machen geltend, dass Prof. NN der Charakter sowie die Führungsfähigkeiten fehlten, um die Funktionen einer Professorin an der ETH auszuüben. Aufgrund der Ereignisse der vergangenen Jahre solle ihr die Erlaubnis entzogen werden, weiterhin Doktoranden und Postdoktoranden innerhalb oder ausserhalb ihrer Forschungsgruppe an der ETH zu betreuen. Im Weiteren legen sie der Schulleitung eine Entlassung von Prof. NN nahe.
- 47 Am 10. Mai 2017 findet eine Besprechung zwischen dem Vizepräsidenten für Personal und Ressourcen und dem Ombudsmann statt, an welcher über den Stand der Dinge informiert wird.
- 48 Am 10. Juli 2017 gelangen die beiden Ombudspersonen an den ETH-Rat. Sie beanstanden einerseits das Führungsverhalten von Prof. NN, andererseits den Umgang des Präsidenten der ETHZ mit dem Personalgeschäft. Im Schreiben erwähnen sie, dass weitere Testimonials sowie zwölf mündliche Berichte eingegangen seien; insgesamt lägen 13 schriftliche und 16 mündliche Aussagen vor.

E. Ermahnung von Prof. NN

49 Mit Einschreiben vom 11. Juli 2017 wird Prof. NN wegen unkorrekten Verhaltens gegenüber einem Doktoranden vom Präsidenten der ETHZ ermahnt, verbunden mit einer Kündigungsandrohung für den Wiederholungsfall. In zwei E-Mails vom 27. Juni 2017 hatte Prof. NN einen Doktoranden beschuldigt, ein Projekt boykottiert zu haben; er habe zu verantworten, dass ein Antrag für das Hubble Space Teleskop abgelehnt worden sei. Diese Ermahnung wird von Prof. NN als unbegründet zurückgewiesen.

F. Entscheid des ETH-Rates

50 Die Schulleitung reicht am 21. August 2017 ihre Stellungnahme zum Schreiben der Ombudspersonen ein, welches vom ETH-Rat als Aufsichtsbeschwerde behandelt wird. Darin bestreitet sie den Vorwurf der Untätigkeit. Es seien adäquate Verbesserungsmaßnahmen getroffen worden, weshalb sich weitere Untersuchungen erübrigen würden.

51 Der ETH-Rat hält in seinem Beschluss vom 23. Oktober 2017 fest, dass der Präsident der ETH Zürich zeitnah tätig geworden sei. Er habe umgehend Massnahmen zum besseren Schutz des wissenschaftlichen Nachwuchses ergriffen. Mit Bezug auf Prof. NN kommt der ETH-Rat hingegen zum Schluss, dass die gegen sie erhobenen Vorwürfe näher untersucht werden müssten; diese dürften nicht im Raum stehen gelassen werden. Der ETH-Rat bejaht ein öffentliches Interesse an einer Administrativuntersuchung und an einer möglichst umfassenden Abklärung der Sachlage. Das Ziel der Untersuchung sei nicht nur die Klärung der Vorwürfe gegen Prof. NN, sondern auch die Betrachtung der gesamten Umstände, die ein solches Verhalten allenfalls begünstigt bzw. ermöglicht haben, sowie des Umgangs mit den Doktorierenden. Zudem erachtet der ETH-Rat die Voraussetzungen für eine Untersuchung wegen wissenschaftlichen Fehlverhaltens als gegeben, nachdem sich in den Akten Anhaltspunkte für ein solches hätten finden lassen.

G. Eröffnung einer Administrativuntersuchung

52 Anlässlich einer ausserordentlichen Sitzung vom 24. Oktober 2017 beschliesst die Schulleitung, eine Administrativuntersuchung durchzuführen. Am 25. Oktober 2017 werden die Mitarbeitenden der ETH Zürich vom Präsidenten per E-Mail über die Eröffnung einer Administrativuntersuchung informiert; gleichentags ergeht eine Medienmitteilung. Am 6. November 2017 findet eine erste Instruktionssitzung statt und am 30. November 2017 wird der Untersuchungsauftrag formell erteilt.

H. Eröffnung einer weiteren Untersuchung wegen Verdachts auf Fehlverhalten in der Forschung

53 Anlässlich einer ausserordentlichen Sitzung vom 17. Januar 2018 beschliesst die Schulleitung gestützt auf Art. 5 der Verfahrensordnung bei Fehlverhalten in der Forschung an der ETH Zürich⁹, nach erfolgter Vorprüfung durch die Vertrauensperson und gestützt auf deren Bericht eine Untersuchungskommission zur weiteren Untersuchung einzusetzen. Ziel dieser (von der vorliegenden Administrativuntersuchung gesonderten und nicht vom Verfasser geführten) Untersuchung ist es, die gegen Prof. NN erhobenen Vorwürfe wegen wissenschaftlichen Fehlverhaltens zu klären.

III. Lage im ehemaligen Institut für Astronomie

A. Berufung der Professoren X und NN

54 Prof. NN und ihr Ehemann Prof. X wurden auf den 1. Februar 2002 an die ETH Zürich berufen. Prof. NN wurde zunächst als ausserordentliche Professorin angestellt; auf den 1. April 2007 wurde sie zur ordentlichen Professorin ernannt. Mit den Professoren X und NN sollte das Institut für Astronomie, dessen Tätigkeit sich bislang auf die Sonnenphysik beschränkt hatte, ausgebaut werden. Bis zu ihrer Berufung 2002 gehörten dem Institut lediglich zwei Professoren an. Diese hatten ihre Büros bis 2008 an der Scheuchzerstrasse in der Nähe des ETH Zentrums; die Professoren X und NN bezogen Büros auf dem Höggerberg.

⁹ RSETHZ 415.

B. Weitere Berufungen

55 Nach der Emeritierung von Prof. St im November 2007 stiessen weitere Professoren zum Institut.

56 Am Institut waren bzw. sind sodann verschiedene SNF-Assistenzprofessoren tätig.

C. Starke Stellung des Ehepaars X/NN

57 Die Leitung des Instituts für Astronomie hatten in der Vergangenheit folgende Personen inne:

Periode	Vorsteher/in	Stellvertreter/in
---------	--------------	-------------------

[...]

58 Prof. X amtete sodann als Vorsteher des D-PHYS bzw. als dessen Stellvertreter, nämlich von Oktober 2005 bis September 2007 sowie von August 2013 bis Juli 2015 als stellvertretender Departementsvorsteher und von August 2015 bis zu seinem (vorzeitigen) Rücktritt am 11. Mai 2017 als Departementsvorsteher.

59 Bis zur Berufung von Prof. T im Jahr 2011 bestand das Institut für Astronomie aus lediglich drei Vollprofessuren, wovon zwei das Ehepaar X und NN besetzten. Dr. M, Titularprofessor, nahm zum Teil an den Sitzungen der Institutsleitung teil, wobei ihm kein Stimmrecht zukam.

60 Die starke Vertretung des Ehepaars X/NN im Institut mit nur drei, später vier Vollprofessuren wurde von den im Rahmen der Administrativuntersuchung befragten Professoren K, M, T und Y durchwegs kritisiert; keine Kritik äusserte Prof. O. Die Organisation wird als «unhealthy» und als kompliziert bezeichnet. Die Professoren X und NN hätten das Institut als ihr eigenes Institut betrachtet; es sei ein «Family Business» und die anderen Professoren seien nur Gäste gewesen. An der dominierenden Stellung von X und NN hätte sich auch nichts geändert, als später andere Professoren die Institutsleitung übernommen hätten. Entweder habe man sich untergeordnet oder sei «draussen» gewesen. Prof. NN führt die starke Stellung von ihr und von Prof. X auf ihre hervorragende wissenschaftliche Qualifikation zurück.

- 61 Die teilweise geäusserte Befürchtung, dass die dominierende Stellung des Ehepaars X/NN im Institut dazu beigetragen haben könnte, dass Beschwerden über das Führungsverhalten von Prof. NN weder an die Institutsleitung noch an die anderen Professoren des Instituts herangetragen wurden, hat sich im Rahmen der Untersuchung nicht bestätigt. Auch wenn die organisatorische Ausgangslage keineswegs als optimal bezeichnet werden kann, hat sie dennoch nicht verunmöglicht, dass sich die Doktorandinnen und Doktoranden sowie die Postdocs mit ihren Problemen mit Prof. NN an die anderen Professoren gewandt haben. Die Professoren K, M, T und Y wussten, dass es in der Forschungsgruppe NN Schwierigkeiten gab, und sie alle hielten die gegenüber Prof. NN erhobenen Vorwürfe für glaubhaft. Dass sie sich mit ihrem Wissen nicht an die Departementsleitung wandten, dürfte nichts mit den organisatorischen Konstellationen in der Leitung des Instituts für Astronomie und dem Übergewicht des Ehepaars X/NN zu tun, sondern andere Gründe haben. Hierauf wird noch einzugehen sein¹⁰. Anhaltspunkte dafür, dass Prof. X eine Eskalation an die Departementsleitung verhindert haben könnte, konnten keine gefunden werden. Es scheint auch wenig wahrscheinlich, dass sich die betroffenen Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdocs mit ihrem Wissen und ihren Problemen an den Ehegatten von Prof. NN gewandt haben.
- 62 Heute wäre eine Beschäftigung eines Ehepaars am gleichen Institut nicht mehr möglich. Ziff. 2.1.2 der Richtlinien über die Anstellung von Ehegatten/-gattinnen, Lebenspartnern/-partnerinnen und Verwandten an der ETH Zürich vom 11. Juni 2013¹¹ schliesst aus, dass Ehegatten am selben Institut tätig sind.

IV. Führungsverhalten von Prof. NN

A. Grundlagen

- 63 Gemäss Professorenverordnung ETH sind die Professorinnen und Professoren für Lehre und Forschung von internationalem Rang verantwortlich. Sie fördern einen fachlich qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs¹². Sie bilden die Studierenden aus, fördern ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sorgen für deren Weiterbildung und

¹⁰ Dazu nachfolgend Rz. 130 ff.

¹¹ RSETHZ 121.14.

¹² Art. 4 Abs. 1 ProfessorenV ETH.

betreuen Doktorandinnen und Doktoranden¹³. Sie nehmen ihre Verantwortung als Vorgesetzte wahr¹⁴.

64 Der Compliance Guide der ETH Zürich nennt folgende *Führungsgrundsätze*¹⁵:

- Bewusst führen
- Ziel- und entwicklungsorientiert führen
- Offen informieren und klar reden
- Persönliche Entwicklung aktiv unterstützen
- Teamgeist fördern
- Wandel gestalten.

65 Art. 4 Abs. 2 Bst. g des Bundespersonalgesetzes¹⁶ schreibt vor, dass die Arbeitgeber, zu denen die ETH Zürich gehört, geeignete Massnahmen zum Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit sowie zur Arbeitssicherheit ihres Personals treffen.

66 Art. 9 der Personalverordnung ETH-Bereich hält die beiden ETH und die Forschungsanstalten dazu an, für ein *Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens* zu sorgen, das jede Diskriminierung ausschliesst. Unzulässige Eingriffe in die Persönlichkeit der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie das Ausüben oder Dulden von Angriffen oder Handlungen gegen die persönliche oder berufliche Würde sind durch geeignete Massnahmen zu verhindern, unabhängig davon, von welchen Personen diese ausgehen.

67 Der Compliance Guide der ETH Zürich hält fest, dass für die ETH Zürich ein respektvoller Umgang miteinander zentral ist. Sexuelle Belästigungen, diskriminierendes, bedrohendes oder anderes unkorrektes Verhalten werden, unabhängig von welcher Person sie ausgehen, nicht geduldet¹⁷.

¹³ Art. 5 Abs. 1 ProfessorenV ETH.

¹⁴ Art. 5 Abs. 3 ProfessorenV ETH.

¹⁵ Compliance Guide, deutsche Version 2015, S. 9 (RSETHZ 133).

¹⁶ Bundespersonalgesetz (BPG) vom 24.3.2000 (SR 172.220.1).

¹⁷ Compliance Guide, deutsche Version 2015, S. 9 (RSETHZ 133).

B. Doktorierende der Forschungsgruppe NN

68 In der Forschungsgruppe NN waren folgende Doktorierende tätig:

Name	Dauer	Bemerkungen
[...]		

C. Führungsstil

69 Im Rahmen der Befragungen wurden zahlreiche Vorwürfe gegen den Führungsstil von Prof. NN erhoben. Diese lassen sich folgendermassen gruppieren:

1. Hohe Leistungserwartung

70 Prof. NN wird als charmant, temperamentvoll und impulsiv mit sehr viel Engagement beschrieben; eine Person, die immer alles ausgezeichnet machen wolle. Ihr Ziel sei es, dass die Astrophysik mit der ETH Zürich in Verbindung gebracht werde. In den Befragungen wurde gesagt, dass sich Prof. NN ständig beweisen müsse, dass sie die beste sei, und sie Angst habe, dass ihr Ruf irgendwie Schaden nehmen könne. Sie fühle sich schnell angegriffen. Prof. NN arbeite viel. Gemäss Aussage eines ehemaligen Doktoranden habe sie einmal zu ihm gesagt, dass sie derart hart arbeite, «dass sie nicht mal auf die Toilette gehe». Prof. NN bezeichnet es als möglich, eine solche (völlig triviale) Aussage gemacht zu haben.

71 Die gleich hohen Erwartungen wie an sich selbst dürfte sie auch an ihre wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestellt haben. Einer ihrer ehemaligen Doktoranden drückte das so aus, dass sie hart und fordernd sein konnte; gleichzeitig konnte sie aber – so ein anderer Doktorand – auch fürsorglich sein. Eine ehemalige Postdoktorandin sagte, «she really cares about people»; zugleich könne sie allerdings «bossy» sein.

72 Nicht alle Mitarbeitenden dürften ihren Ansprüchen entsprochen haben. Diejenigen, welche die geforderte Leistung erbringen konnten, scheinen nur wenig Probleme mit ihr gehabt zu haben; sie konnten mit dem Druck besser umgehen. Man habe sich – so einer der Befragten – Respekt verschaffen müssen, dann habe sie andere Meinungen

auch akzeptiert. Wer das nicht gekonnt habe, habe es schwer mit ihr gehabt. Einfacher hätten es jene Doktorierenden gehabt, denen ein zweiter externer Betreuer zur Seite gestanden hätte. So sagte eine der Befragten:

«Those who didn't have external collaborations and were absolutely dependent on her, those were crashed.»

- 73 Mit jenen Mitarbeitenden, welche die geforderten Leistungen nicht erbringen konnten, wusste Prof. NN nicht umzugehen; diesen Eindruck vermitteln zumindest viele der Befragungen. Sie verlangte von solchen Mitarbeitenden einen noch grösseren Einsatz, was – so Prof. NN – nicht beanstandet werden könne. Entspreche eine Arbeit nicht dem geforderten Standard, sei es selbstverständlich, dass diese verbessert werden müsse.
- 74 Der zusätzlich geforderte Einsatz habe – so ein ehemaliger Doktorand – vor allem bei ausländischen Mitarbeitenden ohne soziales Umfeld zu einem Teufelskreis geführt. Je mehr diese gearbeitet hätten, desto geringer sei die Effizienz geworden, was Prof. NN wiederum veranlasst habe, Mehrarbeit zu fordern. In einzelnen Fällen dürfte die Arbeitsbelastung gewisser Mitarbeitenden sehr gross gewesen sein. So hat eine ehemalige Doktorandin zu Protokoll gegeben, dass sie – obwohl sie bereits zehn bis zwölf Stunden täglich (inklusive Wochenenden) gearbeitet habe – zur Mehrarbeit angehalten worden sei; die Arbeit sei einfach nicht zu bewältigen gewesen.
- 75 Zur hohen Leistungserwartung von Prof. NN an ihre (wissenschaftlichen und administrativen) Mitarbeitenden habe gemäss den Befragten auch die Erwartung gehört, dass man ständig erreichbar sei, sei dies am Abend oder an den Wochenenden, oder dass über das Wochenende Arbeiten erledigt würden. Habe man an einem Wochenende auf eine E-Mail nicht innerhalb einer Stunde geantwortet, sei eine zweite gekommen mit Fragezeichen im Betreff oder dem Vermerk «Dringend»; auch sei man teilweise sehr kurzfristig für ein Skype-Gespräch an einem Samstag oder an einem Sonntag aufgeboten worden, selbst wenn es keine Fristen einzuhalten gegeben habe.
- 76 Prof. NN bestätigte an der mündlichen Befragung, dass sie in Einzelfällen erwartet habe, dass die Mitarbeitenden per E-Mail oder Skype erreichbar seien oder über das

Wochenende Arbeiten erledigen würden. Das seien aber Ausnahmen gewesen, welche vorgängig mit den Mitarbeitenden abgesprochen worden seien; dies betreffe insbesondere das Wochenende vom 14./15. Januar 2017, auf das sich eine Doktorandin berufe. In ihrer schriftlichen Stellungnahme vom 21. August 2018 stellt sie sodann in Abrede, dass die «Doktoranden oder Postdocs ständig erreichbar sein mussten»; die angerufenen Beweise würden einer kritischen Prüfung nicht standhalten. An einer anderen Stelle führt sie aus, dass man keinen nine-to-five-job erwarten könne, wenn man hohe Ziele erreichen wolle, und unter dem Druck einer Frist durchaus am Wochenende Arbeit geleistet werden müsse. Die Behauptung, sie habe zu mehr Arbeit aufgefordert, sei falsch.

2. Selbständige Zielerreichung

77 Prof. NN verlangte von ihren Mitarbeitenden, dass sie ihre Arbeiten eigenständig erledigten; eine Zusammenarbeit sei – so die Befragten – unerwünscht bzw. verboten gewesen. Prof. NN habe etwa gesagt, «you have to think with your mind and solve your problems without others». Selbst wenn man am gleichen Projekt gearbeitet habe, sei es nur mit der Erlaubnis von Prof. NN gestattet gewesen, mit den anderen Doktorierenden oder den Postdocs der Forschungsgruppe NN oder anderer Forschungsgruppen im Institut für Astronomie über die Arbeit zu diskutieren. Teilweise habe es eigentliche Kommunikationsverbote zwischen den Doktoranden und den Postdocs gegeben. Die Zusammenarbeit mit internationalen Forschungskollaborationen sei gar nicht oder nur über Prof. NN möglich gewesen. Auf diese Weise sei das Entstehen von Ideen zum Erliegen gebracht und die Mitarbeitenden seien voneinander isoliert worden. Eine der Befragten erklärte:

«There was also another group working on the same project, not exactly the same, but with a similar kind of data with the same instruments (Prof. X's group). We were also asked not to talk to them at all. She also asked me not to respond myself to the emails of the collaborators which were outside the institute. Everything had to be under her control, should come from her. I was given a task from a member of the consortium on the concept that we were working on, and I responded to the email of the person who emailed me, and then I just said thank you and asked a question. She suddenly replied to the email with a cc to all the members saying that what I did

was wrong and if I had any question I should ask her and then she would give me the permission to contact them. We were not allowed to do anything without her permission.»

- 78 Prof. NN stellte diese Darstellung in Abrede. Das Gegenteil sei der Fall gewesen. Innerhalb ihrer Forschungsgruppe habe es eine «very very interactive and collaborative situation» gegeben; Diskussions- oder Gesprächsverbote hätten nicht bestanden. Wenn der Datenaustausch kontrolliert oder eingeschränkt worden sei, sei es entweder darum gegangen, zu verhindern, dass Daten mit Fehlern freigegeben oder nicht berechtigten Dritten zugänglich gemacht würden oder aber um die Daten durch mehrere voneinander unabhängige Personen zu testen. Prof. X erklärte ebenfalls, dass eine Zusammenarbeit zwischen seiner Forschungsgruppe und jener von Prof. NN möglich gewesen sei.

3. Kontrollen

- 79 Zum Führungsstil von Prof. NN hat gemäss den Befragten eine enge Überwachung gehört. Übereinstimmend wurde ausgesagt, dass sie immer über alle Details habe informiert werden wollen. Eine der Befragten sagte dazu:

«This at times was putting some extra pressure, because things were really scrutinized to tiny details. It was not always easy to defend your results, if you weren't 100% sure. She followed very closely how things were done and she really wanted to have the overview of everything that was happening in her group, of the science that we were producing.»

- 80 Weiter sagte sie:

«I think she really wanted to be in control what was happening in her group. She wanted to know the details of what was happening, be aware of what people were doing and how they interacted among each other. She wanted to be informed of the exchanges among people, e.g., if people discussed the science among themselves when she wasn't present. She really wanted to be informed of all the details.»

- 81 Aufgrund ihres Hangs, sich mit allen Einzelheiten zu befassen, wurde Prof. NN in den Befragungen des Öfteren als «Mikromanagerin» bezeichnet. Prof. NN erklärte hierzu, dass die Kontrollen zu ihren Aufgaben als Professorin gehören würden. Sie müsse im Bild sein, was ihre Doktorandinnen und Doktoranden machen würden. Nur wenn sie

über die Details Bescheid wisse, könne sie Fehler verhindern. Dass sie innerhalb ihrer Gruppe über die laufenden Arbeiten und Diskussionen habe im Bild sein wollen, könne nicht beanstandet werden. Ihr Ehemann Prof. X sagte, dass die Kontrollen dazu dienen würden, die Publikation falscher Daten zu verhindern.

82 Das Kontrollbedürfnis von Prof. NN habe sich – so die Darlegungen in den Befragungen – unter anderem darin geäußert, dass die Mitarbeitenden ihr E-Mails vorgängig hätten vorlegen müssen, die sie an Mitglieder anderer Forschungskollaborationen oder an Personen ausserhalb der ETH senden wollten. Zudem hätten keine E-Mails verschickt werden dürfen, ohne Prof. NN eine Kopie davon zu übermitteln. Hielt man sich nicht an diese Weisung, sei man zurechtgewiesen oder es sei mit Sanktionen, z.B. mit der Kündigung, gedroht worden. Vorträge an ETH-internen Kolloquien hätten ihre Doktorandinnen und Doktoranden nur mit Zustimmung von Prof. NN geben dürfen.

83 Prof. NN bestätigte an der Befragung, dass E-Mails an Empfänger ausserhalb der ETH Zürich ihr hätten vorgelegt werden müssen und dass sie immer mit einer Kopie bedient werden wollte. Habe sie keine Kopie erhalten, habe sie die betreffende Person freundlich daran erinnert, dies in Zukunft zu tun. Mit Kündigung habe sie nicht gedroht. Es sei wichtig, dass keine unkontrollierten Forschungsergebnisse versandt würden. Dies schade sowohl dem Ruf der Doktorierenden als auch jenem der ETH Zürich. Wörtlich sagte sie:

«I am responsible for what I provide, for what is published, what is provided.»

84 Eine ehemalige Postdoktorandin erklärte sodann, dass Prof. NN ihr habe kündigen wollen, weil diese irrtümlich geglaubt habe, sie hätte einen nicht an der ETH tätigen Professor über ein Projektvorhaben informiert. Wörtlich führte sie aus:

«And she was really upset and then she was screaming. As I said, my grandmother is Italian, I don't take shouting personally but she was shouting, she was upset. <I will fire you because you told [...] about this>. And I said, <No, I promise I did not tell [...], because I did not tell [...]. And then she calmed down and she found out that [...], who was also in Padova with [...] told her that. She did not fire me.»

85 Zu diesem Vorwurf hat sich Prof. NN in ihrer Stellungnahme nicht geäußert.

86 Weiter wurde gesagt, dass die Anwesenheit der Mitarbeitenden tagsüber und am Abend kontrolliert worden sei. So gab eine ihrer ehemaligen Sekretärinnen zu Protokoll, dass sie den Auftrag von Prof. NN gehabt habe, zur Kontrolle der Anwesenheit Rundgänge durch die Büros zu machen; ihre Vorgängerin hatte dagegen keinen solchen Auftrag. Prof. NN erklärte hierzu, dass dies kein ständiger Auftrag gewesen sei; vielmehr habe sie ihre Sekretärin gebeten, die Anwesenheit der Mitarbeitenden zu überprüfen, wenn sie diese nicht im Büro angetroffen habe, obwohl sie hätten da sein müssen. Eine Doktorandin, die um 18.15 Uhr nicht mehr im Büro war, erhielt von Prof. NN eine E-Mail, dass man sie gesucht habe, sie aber offensichtlich bereits gegangen sei. Ein anderer Doktorand sagte, dass er mehrfach E-Mails von ihr erhalten hätte, wenn sie ihn gegen 20.00 Uhr nicht mehr in seinem Büro angetroffen habe, mit der Frage, wo er jetzt schon wieder gewesen sei. Prof. NN führte hierzu aus, dass dies nur der Fall gewesen sei, wenn vorgängig eine Besprechung vereinbart worden und der Doktorand dazu nicht erschienen sei.

87 Die engen Kontrollen seien – so die Befragten – nicht mit einer engen *Betreuung* einhergegangen. So gaben zahlreiche der Befragten zu Protokoll, dass die Betreuung ungenügend gewesen sei oder sie nicht die Unterstützung erhalten hätten, die erforderlich gewesen wäre. Sie seien auf sich allein gestellt gewesen. Eine der Befragten erklärte, dass sie nichts gelernt habe. Die mangelhafte Betreuung wurde auch in der Mitarbeiterbefragung von 2013 kritisiert¹⁸. Prof. NN sagte hierzu, dass sie alle ihre Doktoranden unterstützt hätte und dass es ihr Ziel gewesen sei, «to get [them] to the best possible position for themselves at the end of their PhD training». Weiter führte sie aus:

«So, with all my students I tried everything I could to push them <from the bottom> to see where they could get up, to their own merit. And with some people I very proudly managed to help them, and with others I realized that I wasn't able to help: because I did not see the potential.»

88 In ihrer schriftlichen Stellungnahme führt sie sodann aus, dass die Aussagen zahlreicher der befragten Personen zeigen würden, dass sie sich sehr um ihre Doktorierenden und Postdoktorierenden gekümmert habe. Auch die von ihr eingereichten E-Mails würden dies bestätigen. Mit ihren Ansprüchen habe sie gewährleisten wollen, dass die

¹⁸ Dazu nachfolgend Rz. 153 ff.

Doktorierenden und Postdoktorierenden ihre selbst gesteckten Ziele hätten erreichen können.

89 Auf die Frage, ob die Doktoranden teilweise überfordert gewesen seien, sagte einer der Befragten:

«Wenn man in ein Projekt geht und keine Ahnung von High Performance Computing hat, man nicht weiss, was das wissenschaftliche Ziel ist, keine Unterstützung bekommt und man dann völlig isoliert innerhalb kurzer Zeit und unter Druck Resultate präsentieren muss und dabei nicht genau das liefert, was verlangt wird, dann kann man von Überforderung sprechen. Ich nenne es schlechte Betreuung. Erwartungen, Anforderungen, Realität waren einfach nicht in Einklang.»

4. Ambivalenter Führungsstil

90 Der Führungsstil von Prof. NN wird als sprunghaft beschrieben. Es sei vorgekommen, dass man an einem Tag in eine und am nächsten Tag in eine komplett andere Richtung gearbeitet habe. Es sei keine Strategie erkennbar gewesen; es habe an einem roten Faden gefehlt. Statt Ziele vorzugeben, hätte sie sich in Kleinigkeiten verlieren können. Vielfach hätten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gar nicht gewusst, was sie genau erwartet hätte; es habe an klaren Anweisungen gefehlt. Die Führung wird daher als schwach eingestuft.

91 Prof. NN bestreitet, dass sie einen ambivalenten Führungsstil verfolge. Sodann erläutert sie anhand mehrerer Beispiele, dass sie ihren Mitarbeitenden genaue Instruktionen gegeben habe.

5. Arbeitsatmosphäre und Diskussionskultur

92 In der Forschungsgruppe habe – so zahlreiche der Befragten – eine angespannte, von Druck geprägte Arbeitsatmosphäre geherrscht. Das Klima sei – so eine der Befragten – von Anfang an (das heisst bereits in den Jahren 2004 und 2005) ziemlich schlecht gewesen. Ein anderer schildert die Arbeitsatmosphäre als intensiv, aber nicht schlecht; ein weiterer als gut, wobei es auch Leute gegeben habe, welche sie nicht als so gut

empfunden hätten. Nur einer der Befragten bezeichnete die Arbeitsatmosphäre als extrem freundlich.

- 93 Prof. NN habe in der Regel wöchentlich mit jedem Mitarbeitenden persönlich gesprochen. Diese Sitzungen hätten sich zum Teil über vier bis fünf Stunden hingezogen und manchmal bis tief in die Nacht gedauert; dabei sei nur teilweise über die Arbeit gesprochen worden. Geredet habe praktisch nur Prof. NN. Es sei ein nicht endender, sich im Kreis drehender Monolog gewesen; eine Bühne der Selbstdarstellung. Eine eigentliche Diskussion sei gar nicht möglich gewesen. Kritischen Fragen sei sie durch einen nicht endenden Wortschwall begegnet; man sei gar nicht zu Wort gekommen.
- 94 Prof. NN führt hierzu in ihrer Stellungnahme unter Einreichung zahlreicher E-Mails aus, dass die Besprechungstermine immer im Voraus vereinbart worden seien mit der Möglichkeit einer Terminverschiebung, wenn der vorgeschlagene Termin nicht gepasst habe; es seien jeweils 45 Minuten pro Sitzung eingeplant worden. Anlässlich ihrer Befragung sagte sie sodann, dass in den Diskussionen immer die Arbeit im Vordergrund gestanden habe. Über persönliche Angelegenheiten habe sie sich nur unterhalten, wenn diese von ihren Mitarbeitenden aufgebracht worden seien. Eine ihrer Doktorandinnen habe ihr beispielweise von der Scheidung ihrer Eltern berichtet. Dies habe die Doktorandin sehr beschäftigt und sie habe mit ihr sprechen wollen. Ihr sei die Rolle einer Ersatzmutter zugefallen. Zum Vorwurf, dass lediglich sie an den Sitzungen gesprochen hätte, erklärte Prof. NN, dass sie sich die Besprechungen hätte sparen können, wenn es nur darum gegangen wäre, mit sich selbst zu reden. Es sei offensichtlich, dass die «Gruppe» um die Doktorandin A ein erkennbares Interesse habe, das Arbeitsklima so schlecht wie möglich darzustellen, um den Wechsel zu Prof. T zu begründen. Damit die geäußerte Kritik als glaubhaft erscheine, müssten besonders detaillierte Schilderungen gegeben werden können; an solchen fehle es durchwegs.

D. Verhalten gegenüber den Mitarbeitenden

- 95 Im Rahmen der Befragungen wurden Prof. NN seitens der Doktorierenden und der Postdocs zahlreiche Verstöße gegen ihre Persönlichkeitsrechte zur Last gelegt. Die erhobenen Vorwürfe lassen sich wie folgt einordnen:

1. Respektloses Verhalten

96 Gemäss Aussage der Befragten sei die von Prof. NN geäusserte Kritik unangemessen und teilweise äusserst hart gewesen. Neben Vorwürfen wie, man sei nicht gut genug oder arbeite zu wenig, sei die Kritik ins Persönliche gegangen, so seien etwa die (schlechte) Körperhaltung kritisiert oder angebliche psychologische Probleme thematisiert worden. Zu einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin habe Prof. NN gesagt, dass ihr deren Körpersprache zeige, wie aggressiv sie ihr gegenüber eingestellt sei. Andere habe sie aufgefordert, weniger Zeit mit Schminken zu verbringen.

97 Diesen Vorwürfen hat Prof. NN (mit Ausnahme der Bemerkung zum Schminken) vehement widersprochen. Aus ihr nicht bekannten Gründen sei vielmehr die erwähnte wissenschaftliche Mitarbeiterin ihr gegenüber aggressiv gewesen. Was die Sache mit dem Schminken betreffe, müsse ihre Bemerkung in den richtigen Kontext gerückt werden. Ein wichtiger Teil der Ausbildung sei, täglich die neuesten Publikationen im Bereich der Astronomie durchzugehen. Da die Doktorandin A die dafür erforderliche Zeit nicht habe aufwenden wollen, habe sie ihr erklärt: «It is much better if you run out of one hour in your day that you sacrifice the hour for the make-up rather than the hour for the astro-ph».

98 Mehrere der Befragten erklärten, dass Prof. NN sie angeschrien habe und dass sie herabsetzend behandelt oder beleidigt worden seien. Die Doktorandin C, die gemäss eigener Aussage von Prof. NN aufgefordert worden war, die Forschungsgruppe zu verlassen, sagte:

«Basically, she tried to convince me to leave. At the beginning, I didn't want to leave and said, <you have to fire me if you want me to leave>. Then she got out of her mind. I don't remember the conversation, I just remember she was yelling at me.»

99 Prof. NN bestritt, ihre Mitarbeitende angeschrien zu haben. Aufgrund der ungenügenden Leistung von C habe sie ungefähr nach sechs Monaten mit ihrer Doktorandin über die Situation gesprochen. Man sei dann – nach einer Bedenkzeit von C – übereinstimmend zum Schluss gekommen, dass es am besten sei, wenn C die ETH Zürich verlasse. In ihrer Stellungnahme vom 21. August 2018 schildert Prof. NN das Ausscheiden von C so, dass diese das Arbeitsverhältnis habe beenden wollen. Wenn C behaupte,

dass sie – Prof. NN – sie aufgefordert habe, die ETH Zürich zu verlassen, so sei das eine Lüge. In einer von Prof. NN verfassten Übersicht über ihre Doktorierenden heisst es zur Doktorandin C dieser Darstellung widersprechend indes: «Advised to leave after one year and did so by mutual agreement».

- 100 Auch Prof. X verneinte, dass seine Frau ihre Studenten angeschrien habe, bemerkte indes, dass sie als lebhaftes Sizilianerin mit einem anderen kulturellen Hintergrund anders kommuniziere, als dies Schweizer oder Engländer tun würden.
- 101 Mehrere der Befragten führten aus, dass sie als dumm, inkompetent, schlampig oder als Verlierer bezeichnet, bei Fehlern beschimpft oder mit Putzpersonal, das man jederzeit entlassen könne, verglichen worden seien. Auch der Ausdruck, «a monkey can do it», sei vielfach gefallen. Religiöse Menschen seien als Idioten bezeichnet worden.
- 102 Die genannten Vorwürfe wurden von Prof. NN anlässlich ihrer Befragung bestritten. Gegenseitiger Respekt, unabhängig von Position und Hierarchie, habe für sie grosse Bedeutung. Der angeführte Vergleich mit Putzpersonal sei im Übrigen aus dem Zusammenhang gerissen. Ihr sei es darum gegangen, dass jeder, ob Putzkraft oder Richter, seine Arbeit beenden und Ergebnisse vorweisen müsse. Das Gleiche gelte auch für Astronomen; auch diese müssten Fortschritte machen und ihre Arbeit zu einem Abschluss bringen. Es sei ihr nie darum gegangen, irgendjemanden herabzuwürdigen. In ihrer schriftlichen Stellungnahme beschränkt sie sich darauf, die gemachten Aussagen als unglaublich zu bezeichnen. Dies seien durchwegs abstrakt und nicht auf prüfbare Sachverhalte bezogen.
- 103 In einer englischsprachigen E-Mail, welche die Doktorandin A an einen Senior Scientist der ETH Zürich geschickt hat und die von Prof. NN verfasst worden ist, wird am Schluss der (zweideutige) italienische Ausdruck «Salutiasoreta» verwendet. Dieser Ausdruck habe nicht die Bedeutung «Grüsse an die Schwester», sondern beinhalte – so die Doktorandin A – eine versteckte Beleidigung. Prof. NN erklärte hierzu, dass es sich dabei um einen umgangssprachlichen Ausdruck handle, dem keine beleidigende Bedeutung zukomme. Wörtlich sagte sie:

«It was a silly way of saying [to A] (and here write your greetings).»

- 104 In einer dem Befragungsprotokoll angefügten «Klarstellung» vom 30. Mai 2018 berichtete sich Prof. NN. Sie sei nach Vorliegen des Berichtsentwurfs dem Sinn des Ausdrucks «Salutiasoreta» nachgegangen und habe mit Erschrecken festgestellt, dass diesem eine herabwürdigende Bedeutung zukomme, dessen sie sich nicht bewusst gewesen sei. Sie entschuldige sich für die Verwendung dieses Ausdrucks.
- 105 Prof. NN habe auch über ehemalige Mitarbeitende schlecht gesprochen; so seien etwa Publikationen vormaliger Doktoranden und Postdocs als «Scheisse» bezeichnet worden. Dies wird von Prof. NN bestritten. Prof. X gab zu Protokoll, dass dieses Wort nicht zum Vokabular seiner Ehefrau gehöre.
- 106 Einer der Befragten sagte:
- «It happens often that she belittles students. She would see herself as the victim, the victim of terrible students she was too kind with and now she is dealing with these terrible students.»*
- 107 Die Kritik von Prof. NN sei so weit gegangen, dass einzelne der Mitarbeitenden in Tränen ausgebrochen seien. Mehrere der Befragten bestätigten, dass Mitarbeitende weinend aus Sitzungen mit Prof. NN gekommen seien oder man sie weinend nach Sitzungen mit Prof. NN im Gang angetroffen habe. Prof. NN erklärte an ihrer Befragung dazu, dass die Tränen nicht auf ihre Kritik zurückzuführen seien. Wörtlich sagte sie:
- «I didn't entertain meetings where I was torturing people to bring them to tears.»*
- 108 Weiter legte sie dar, dass sie sich nicht daran erinnern könne, dass der Doktorand F geweint habe. Während seiner gesamten Anstellung von sechseinhalb Jahren könne sie sich lediglich an eine Besprechung erinnern, an der er ein wenig verzweifelt gewesen sei. Die Doktorandinnen B und C wiederum seien häufig aus Gründen, die sie nicht zu verantworten habe, bereits weinend zu ihr ins Büro gekommen; bei C sei dies drei Mal vorgekommen. In ihrer schriftlichen Stellungnahme bezeichnet sie die Aussage des Doktoranden F, dass er in Tränen ausgebrochen sei, als frei erfunden.
- 109 Im Weiteren wurde gesagt, dass in der Forschungsgruppe NN eine Atmosphäre der Angst geherrscht habe. Prof. NN sei sich dessen durchaus bewusst gewesen. So erklärte einer der Befragten:

«Mehr als einmal kam in Diskussionen, die ich mit ihr hatte, auf, dass ich und andere Angst vor ihr bzw. den Meetings mit ihr haben, weil diese oft sehr unangenehm sind. Darauf kam von ihr die Antwort, dass jemand wie ich doch keine Angst vor ihr haben könne, sie ist ja nur Prof. NN, wie könne man da Angst haben.»

110 Prof. NN konnte sich an der Befragung an keine solche Äusserung erinnern. Ihr Ziel sei es immer gewesen, ihren Doktorandinnen und Doktoranden zu helfen. Diese hätten jederzeit zu ihr kommen können; ihre Tür sei immer offen gestanden.

111 Mehrere der Befragten führten aus, dass sie die Ereignisse zu vergessen versuchten, teilweise mit professioneller Unterstützung, oder dass sie an gesundheitlichen Problemen litten. Eine ehemalige Doktorandin sagte:

«I just mentally broke because I could not go on like that, it was too much pressure.»

112 In ihrer Stellungnahme vom 21. August 2018 hat Prof. NN all diese Vorwürfe bestritten und die Aussagen der Doktorierenden und Postdoktorierenden als unglaublich bezeichnet. Die Befragten hätten genügend Zeit gehabt, sich gegenseitig abzusprechen. Die frühere Doktorandin A habe nicht nur die Doktorierenden mobilisiert, die gleichzeitig mit ihr an der ETH Zürich gewesen seien, sondern auch solche, die in früheren Jahren im Doktoratsprogramm waren. Man könne nicht davon ausgehen, dass andere ehemaligen Doktoranden Anfang 2017 plötzlich auf die Idee gekommen seien, sich unabhängig von A zu beschweren. Sie alle seien von A mit dem klaren Ziel mobilisiert worden, Prof. NN in möglichst schlechtem Licht erscheinen zu lassen. Diese Doktoranden seien daher keine unabhängigen Quellen.

2. Schlechterstellung von Frauen

113 Mehrere der Befragten beanstanden eine schlechtere Behandlung von Frauen. Die Erwartungen an Frauen und Männer seien unterschiedlich gewesen. Frauen seien weniger respektiert worden; sie hätten sich mehr beweisen und mehr leisten müssen als die Männer. Das Verhalten Frauen gegenüber sei aggressiver, strenger gewesen. Andere konnten dagegen keine unterschiedliche Behandlung feststellen. Prof. NN sagte zum Vorwurf der Schlechterstellung von Frauen, dass sie zwar Anforderungen an ihre Dok-

torandinnen gestellt habe; diese seien aber nicht höher gewesen als jene an die Doktoranden. Die Anzahl der weiblichen Mitarbeitenden zeige, dass sie stets versucht habe, Frauen nachzuziehen. Sie habe sich (auch als Mitbegründerin des ETH Women Professors Forum) seit jeher für die Frauenförderung eingesetzt; der Vorwurf der Schlechterstellung von Frauen sei daher besonders bösartig.

114 Einer der Befragten sagte auf die Frage, ob Frauen und Männer unterschiedlich behandelt worden seien, Folgendes:

«Leider ja, indem sie den Frauen weniger zugetraut hat, gleichzeitig ihre eigenen Ansprüche an sich selber auf die Frauen angewendet hat, mit Äusserungen wie, <wenn ihr Kinder habt, schadet das eurer Karriere>, <ihr müsst doppelt so viel leisten als die Männer, sonst habt ihr keine Chance, weil die ganze Welt gegen die Frauen ausgerichtet ist, und wenn ihr nicht stark seid oder eine starke Haut habt, habt ihr keine Chance>. Gegenüber den Männern waren die Anforderungen in dieser Hinsicht weniger streng, solch persönliche Äusserungen fanden gegenüber den Frauen viel häufiger statt als gegenüber Männern.»

115 Ein zweiter führte aus:

«[Frauen] hatten es noch ein Tickchen schwerer. Sie hat auch offen gesagt, Frauen müssten doppelt so schwer arbeiten, doppelt so gut sein wie Männer, um voranzukommen, und deswegen müssten sie noch tougher sein und mehr arbeiten.»

116 Diese Äusserung wurde von Prof. NN bestätigt. Sie entspreche der Realität und den Erfahrungen, die sie selber gemacht habe.

117 Eine Befragte sagte sodann:

«She was showing completely different behavior to the male students. She requested a lot of things of both. But it was at least like treating them in front of other people, this was completely different. She was more demanding on the women. She was saying they have to do more to prove themselves, I think. But we were always saying, if we are planning to get pregnant it was like the end of the career to her. She showed that she was supportive for the males to get father. But not for the females, if you were a PhD student of her it was the end of your career, in her opinion. She was really hard. There was a completely different way of treating male and female students. Even male students could see that.»

118 Diesen Vorwurf hat Prof. NN sowohl anlässlich der Befragung als auch in ihrer schriftlichen Stellungnahme als falsche Anschuldigung entschieden zurückgewiesen.

119 Eine ihrer ehemaligen Sekretärinnen konnte zwar keine unterschiedliche Behandlung feststellen, sagte aber ebenfalls, dass Prof. NN eine Schwangerschaft bei ihren Mitarbeiterinnen als Ende der Karriere betrachtet hätte.

120 Eine der Befragten führte schliesslich aus:

«At that time I was the only female student with her, therefore I cannot report on other students' experiences. I think the relationship was different. In a way, she might have felt closer or more responsible for women. She always thought she could be a promoter of women in science. Whether the way she was doing it was always productive, I'm not sure. As I said, some people cope well with pressure, some don't. This extra pressure on women to really be outperforming and become a successful scientist, could be too much in some cases. I'm basically talking about my own experience, as I said [...]. I found that the fact that she cared a lot that we would become as successful as men would turn out in extra pressure. That was not always helpful to making you really productive.»

3. Ausübung von Druck

121 Einige der Befragten erklärten, dass Prof. NN gedroht habe, den jeweils auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag nicht zu verlängern, obwohl sie mit ihrer Doktorarbeit noch nicht fertig gewesen seien. Teilweise seien sie auch sehr lange im Ungewissen gelassen worden, ob der Vertrag überhaupt verlängert werde. Dies habe sie enorm unter Druck gesetzt, auch weil sie nicht gewusst hätten, ob sie weiterhin in der Schweiz bleiben könnten. Der ehemalige Doktorand F sagte, dass Prof. NN die Verlängerung mehrfach von der Erreichung gewisser Ziele abhängig gemacht habe. Wörtlich sagte er:

«Sie setzte Arbeitsverträge dann auch als Druckmittel ein und sagte dann, wenn bis dahin das und das nicht kommt, dann kann sie mit mir nicht weitermachen.»

122 Ein anderer gab zu Protokoll:

«Sie hat das als Instrument bis zu einem gewissen Grad gebraucht, um die Leute anzuspornen. Sie hat ihren Leuten aber auch die Stange gehalten, was dazu führte, dass Verträge verlängert wurden.»

123 Eine ihrer administrativen Mitarbeiterinnen erklärte:

«Vertragsverlängerungen, die anstanden, wollte sie zurückbehalten, um zu sehen, wie sich die Sache entwickelt.»

124 Eine andere administrative Mitarbeiterin sagte:

«Die Studenten gingen [davon] aus, dass z.B. ihre Verträge im Oktober verlängert wurden, aber es hiess dann im September, nein sie werden nicht mehr verlängert. [...] Oft hat sie sie dann doch noch für ein Jahr verlängert. Ich kann mich nicht erinnern, dass sie jemanden, der noch keine weitere Anstellung hatte, auf die Strasse gestellt hätte. Für die Betroffenen war das sehr übel, unter diesem psychischen Druck stehen zu müssen, und zwar war das für Postdocs so und für Doktoranden.»

125 Prof. NN verneinte, im Zusammenhang mit der Vertragsverlängerung Druck auf ihre Mitarbeitenden ausgeübt zu haben. Insbesondere die Anstellung des Doktoranden F während sechseinhalb Jahren anstatt der üblicherweise Maximaldauer von sechs Jahren zeige ihre grosse Geduld. Nach der Doktorprüfung von F sei sie im Übrigen vom heutigen Departementsvorsteher D-PHYS aufgefordert worden, keine schwachen Studenten mehr an die Prüfung zu bringen, sondern das Arbeits- und Betreuungsverhältnis vorher zu beenden. Er habe ihr empfohlen, Mitarbeitergespräche zu führen, was sie getan habe.

E. Forschungspläne

126 Gemäss Art. 11 der Doktoratsverordnung ETH Zürich¹⁹ haben die provisorisch zu einem Doktorat zugelassenen Kandidatinnen und Kandidaten einen Forschungsplan zu

¹⁹ Verordnung über das Doktorat an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (Doktoratsverordnung ETH Zürich) vom 1.7.2008 (SR 414.133.1).

erstellen. Dieser formuliert die Zielsetzungen und die Disposition der Doktorarbeit sowie die Pflichten der Doktorierenden. Der Forschungsplan ist innert zwölf Monaten nach der provisorischen Zulassung vorzulegen. Verlängerungen dieser Frist bedürfen der Genehmigung durch den Doktoratsausschuss. Die definitive Zulassung zum Promotionsverfahren erfolgt nach Art. 12 Abs. 1 der Doktoratsverordnung ETH Zürich erst, wenn der Forschungsplan genehmigt worden ist.

- 127 Diese Vorgaben wurden in der Forschungsgruppe NN nicht beachtet. So hat einer der Befragten erklärt, dass in der Regel keine Forschungspläne vorgelegen hätten. Diese seien vielfach erst kurz vor der Anmeldung zur Doktorprüfung erstellt und genehmigt worden. Eine vom D-PHYS vorgenommene Auswertung bestätigt dies. Zahlreiche Forschungspläne wurden erst kurz vor dem Ablegen der Doktorprüfung genehmigt und erst Jahre, nachdem die Doktorandin oder der Doktorand mit der Arbeit in der Forschungsgruppe NN begonnen hatte. Einzige Ausnahmen bilden zwei ehemaligen Doktoranden. Ihre Forschungspläne wurden bereits 14 bzw. 19 Monate nach ihrem Eintritt in die ETH Zürich genehmigt. In zwei anderen Fällen wurden die Forschungspläne ein Jahr bzw. zwei Jahre vor der Doktorprüfung genehmigt, und zwar beide am gleichen Tag. Bei ihnen wurden gemäss Aussage des Doktoranden F die Forschungspläne an die Hand genommen, nachdem er sich darüber beschwert hatte, dass er keinen Forschungsplan hätte.
- 128 Die Bestimmung einer allfälligen Korreferentin oder eines Korreferenten hat gemäss Doktoratsverordnung ETH Zürich bis spätestens drei Jahre nach der provisorischen Zulassung zu erfolgen²⁰. Dies ist zumindest im Fall des Doktoranden F nicht geschehen. Bei ihm wurde der Korreferent erst kurz vor Abnahme der Doktorarbeit bestimmt.
- 129 Prof. NN räumte an ihrer Befragung ein, diesen Vorgaben nicht die notwendige Beachtung geschenkt zu haben. In ihrer schriftlichen Stellungnahme fügte sie an, dass sie es gewesen sei, die im Januar 2010 vom Doktoranden F einen Forschungsplan verlangt habe, nachdem dieser während Jahren nie etwas vorgelegt habe. Der Forschungsplan habe erst nach mehreren Überarbeitungen im Mai 2011 abgenommen werden können.

²⁰ Art. 15 Abs. 2 Doktoratsverordnung ETH Zürich.

Mit der Bestimmung von Prof. K zum Korreferenten habe sie eine wohlwollende Bewertung der Dissertation von F sicherstellen wollen.

V. Reaktionen

A. Professoren am Institut für Astronomie

130 Von den sechs im Rahmen der Administrativuntersuchung befragten Professoren des ehemaligen Instituts für Astronomie gaben vier, nämlich die Professoren K, M, T und Y, übereinstimmend zu Protokoll, dass sie gewusst hätten, dass es in der Forschungsgruppe NN Probleme gäbe; auch seien sie von wissenschaftlichen Mitarbeitenden von Prof. NN um Rat ersucht worden. Prof. X sagte, dass es in der Forschungsgruppe NN bessere und schlechtere Zeiten gegeben habe, was normal sei. Prof. O erklärte, dass er erst aus der Presse von den Vorwürfen gegen Prof. NN erfahren habe.

131 Der früher an der ETH Zürich tätige Prof. Y führte aus:

«[I]t is fair to say it was very clear to me that the people did not feel supported, they felt that they were always under a threat somehow to behave and act in a certain way. The standards by which they would be judged could also be changed and complicated in a way that they did not understand. I think it is also fair to say that some of them felt that they were not going to get full credit for the work they were doing. I think something that surprised me was, it seemed like people within the group were discouraged from collaborating with each other. I found that very disturbing.»

132 Prof. T erklärte, dass er in einem Fall von einem wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Forschungsgruppe NN kontaktiert worden sei. Die betreffende Person sei zu ihm gekommen, um mit ihm ihre Probleme mit Prof. NN zu besprechen. Er habe seine Hilfe angeboten und daraufhin das Personalamt kontaktiert; auf ausdrücklichen Wunsch des Mitarbeitenden habe er keine zusätzlichen Schritte unternommen und keine weiteren Personen involviert.

133 Prof. M sagte auf die Frage, ob er Kenntnis von Problemen in der Forschungsgruppe von Prof. NN gehabt habe, Folgendes:

V. Reaktionen

«Ja, schon. Wie stark diese waren, habe ich nicht mitbekommen. Ich wusste, dass es Personen mit Problemen gab. Mit einigen habe ich auch gesprochen. Ich wusste ja, dass es nicht so einfach war, mit ihr auszukommen. [...] Ausser [der ehemalige Doktorand] F haben alle gesagt, irgendwie geht es schon mit ihr. F hatte schon schwerwiegende Probleme, ich weiss nicht mehr, ob ich ihn ans HR verwiesen habe, aber sicher zum Gespräch mit Prof. NN aufgefordert. Nach zwei Jahren hat [er] mir gesagt, dass sie ihn unter Druck gesetzt und mit Kündigung gedroht habe. Nach vier Jahren hat er nicht abgeschlossen, wir haben nochmals länger diskutiert. Sie hat ihn weiter unterstützt, dass er abschliessen konnte und die Arbeit fertig machen konnte.»

134 Auch Prof. K sagte, dass sich mehrere Personen aus der Forschungsgruppe NN mit ihren Problemen an ihn gewandt und ihn um Rat ersucht hätten. Er habe jeweils empfohlen, einen Rechtsanwalt einzuschalten.

135 Die vier Professoren K, M, T und Y hielten die gegenüber Prof. NN erhobenen Vorwürfe für glaubhaft. So sagte Prof. Y:

«It was my feeling that the things that were communicated to me consisted with my profile, my experiences within the Institute. I believed them. But I also did not encourage them to get into very great specifics about a specific act of co-authorship or collaboration. I did not encourage them to detail very specific incidents. But it was clear to me that they were afraid, they were afraid of retribution if they sought protection or help. Many of them felt like their only option was to leave the field, because things had gone bad in their working environment. And they felt like – for reasons they partly understood and partly they did not understand – they were not going to be supported to move on in their career. And I guess, my feeling is the most of the time this happens, this is a bad problem.»

136 Die erwähnten Professoren des ehemaligen Instituts für Astronomie versuchten auf ihre Weise, die um Hilfe ersuchenden Personen zu unterstützen. Mit Prof. NN gesprochen haben sie nicht; auch haben sie sich nicht an die Departementsleitung des D-PHYS oder an die Ombudsstelle gewandt. Prof. Y erklärte an der Befragung, dass er stattdessen ein Informationsblatt mit allen Anlaufstellen innerhalb der ETH Zürich zusammengestellt habe, an welche sich die Doktorandinnen und Doktoranden sowie die Postdocs bei Problemen mit ihrem Professor hätten wenden können. Es sei ursprünglich geplant gewesen, die Liste im Institut für Astronomie zu verteilen. Da dieses

Vorgehen in der Institutsleitung keine Zustimmung gefunden habe, habe er die Liste den Leitern der einzelnen Forschungsgruppen am Institut für Astronomie sowie einem Mitglied der Departementsleitung zugestellt. Da dieses den Grund für die Erstellung der Liste nicht gekannt habe, habe er mit dieser wohl nicht viel anfangen können. Im Nachhinein bedaure er sehr, dass er den damaligen Vorsteher des D-PHYS nicht ins Bild gesetzt habe.

- 137 Prof. NN äussert sich in ihrer Stellungnahme nicht zu diesen Darlegungen. Sie führt lediglich aus, dass Prof. K voreingenommen sei, weil er sich wohl Chancen auf eine unbefristete Professur ausrechne, wenn es gelinge, sie aus dem Amt zu drängen; zu den Aussagen der anderen Professoren bringt sie vor, dass diese bestenfalls Kenntnis vom Hörensagen gehabt hätten. Letzteres trifft, nachdem die Professoren K, M, T und Y übereinstimmend erklärt haben, mit hilfeschuchenden Personen aus der Forschungsgruppe NN gesprochen zu haben, offensichtlich nicht zu.

B. Ombudsstelle

- 138 Seit Aufnahme ihrer Tätigkeit an der ETH Zürich haben sich mehrfach wissenschaftliche (und vereinzelt auch administrative) Mitarbeitende von Prof. NN an die Ombudsstelle mit ihren zwei Ombudspersonen gewandt. 2005 hat die damalige Doktorandin E die Ombudsstelle kontaktiert, weil sie ihre Doktorarbeit aufgeben musste, nachdem der Betreuer ihrer Doktorarbeit anscheinend wegen Meinungsverschiedenheiten mit Prof. NN entlassen worden und sie weder von Prof. NN noch von Prof. X darüber informiert worden war. Als sie die damalige Ombudsperson um Rat gefragt habe, sei ihr beschieden worden, dass «man von der Geschichte wüsste, das Problem kenne, aber dagegen könne nichts gemacht werden». Nach Aussage von E hätten damals noch zwei weitere Personen die Ombudsstelle wegen Problemen mit Prof. NN kontaktiert. In der Folge wechselte E an die Universität Zürich. In ihrer Stellungnahme führt Prof. NN aus, dass es nicht einfach Meinungsverschiedenheiten gewesen seien, die zum Ausscheiden des Betreuers von E geführt hätten, die Probleme seien viel tiefschürfender gewesen. Es sei anzunehmen, dass die Ombudspersonen von diesen Problemen Kenntnis gehabt haben und deshalb nichts unternommen hätten.

139 Im März 2009 ersuchte der Doktorand F den damaligen Ombudsmann um einen Termin, um mit ihm über Vorgänge und Probleme im Institut für Astronomie zu sprechen, die ihn persönlich, aber auch andere Angestellte betreffen würden. Die Besprechung fand am 25. März 2009 statt. Der Ombudsmann empfahl ihm, sich an den damaligen Prorektor für das Doktorat zu wenden. Ansonsten konnte die Ombudsperson ihm nicht weiterhelfen. Dazu erklärte der Doktorand F anlässlich seiner Befragung:

«Es war zu der Zeit halt so, dass es dann hiess, das wäre ein Einzelfall, man könne jetzt nichts machen. Es wäre natürlich schlimm und man müsste halt gucken, dass ich da möglichst schnell rauskomme. Das war dann die Antwort, die ich dann hatte.»

Weiter sagte er:

«Die Ombudspersonen wechseln immer. Nicht jeder geht zur Ombudsperson. Die Hemmschwelle hinzugehen, war sehr gross, weil man immer Bedenken hatte, wenn Prof. NN das herausfindet, hat man verloren. Sie hätte das nie herausfinden dürfen. Von den Ombudspersonen war halt auch immer ein Vorschlag, man könnte das Gespräch zusammen führen, um die Situation zu verbessern und eine Lösung zu finden. Das wäre mit ihr nicht möglich gewesen. Vor der Ombudsperson wäre sie sicher sehr zuvorkommend gewesen, aber mit ihr allein wäre man auf verlorenem Posten gewesen. Bei ihr war das immer so, man musste ihr vertrauen, und sie hätte das als Vertrauensbruch gesehen.»

140 Prof. NN hält in ihrer Stellungnahme dazu fest, die angeführte Begründung für die Untätigkeit der Ombudsperson sei wenig glaubhaft. Dass ein Gespräch mit ihr von vornherein chancenlos gewesen wäre, sei eine Annahme ohne jede Grundlage.

141 Im April 2013 wandte sich F zusammen mit zwei Postdoktorierenden, D und G, erneut an den damaligen Ombudsmann. D, der den Kontakt zum Ombudsmann herstellte, schrieb in seiner E-Mail an die Ombudsperson Folgendes:

«Hello Prof. [...]

I am a postdoc in D-PHYS and am writing because myself and several of my colleagues have been having a number of issues with our supervisor. Although each of us has specific grievances, we are more concerned with what we see as a long-term pattern of poor management, arbitrary decisions, lack of feedback, etc. which we feel has severely limited our productivity and left us very frustrated and demoralized.»

142 Für die Besprechung mit dem Ombudsmann stellten die drei eine Liste mit ihren wichtigsten Kritikpunkten zusammen, die der Ombudsperson vorgelegt wurde. Zu den Kritikpunkten, von denen bereits zahlreiche weiter vorne thematisiert worden sind²¹, gehörten bereits damals:

«1. **Deficient science project manager**

- Generally an obstacle, not a facilitator of the scientific process
- Poor management of timeline for PhD: duration, defence date, committee, science
- No clearly defined projects for some PhD Students
- Not possible to succeed without the strong influence of an external collaborator
- More focus on presentation than on content
- Over-committed, no time for students
- Papers are delayed due to lack of feedback or micro-management
- Mostly negative feedback in general, no encouragement
- Students not allowed to choose courses freely
- No recommendation letters to go to certain institutions
- Uses job contracts to put pressure on students
- Forces students to read papers for discussion in general, more so when visitors come
- Controlling, does not allow for independence or for collaborations with other students or postdocs in the institute
- Students many times not allowed going to conferences
- Postdocs denied collaborations
- Deadlines always changed according to her needs, no respect for the student's time
- No written agreements, only verbal, many times not fulfilled
- Forces students to do extra work (e.g. organize events) during the final stages of their thesis writing process
- We are expected to work on weekend (e.g. meetings on Friday, work due Monday; getting a laptop is no excuse not to work on weekends; emails expected to be answered in an hour even during weekends; phone calls on weekends).
- Says that it's OK to work at home, but controls attendance through secretary. At times, absence days marked as holidays. Does not count overtime.

²¹ Dazu vorne Rz. 70 ff.

- Members of the group treated unequally
- Rarely positive towards science articles written by others

2. Inefficient communicator, negative work environment

- Generally difficult to communicate with her, even when she is around
- Does not respect others or consider their opinions
- Micromanagement and lack of trust
- Puts students and postdocs against each other
- Meetings to set up meetings, meetings to talk about meetings
- Very negative inside the group
- Reputation of the institute abroad is very bad

3. Unprofessionalism, erratic behaviour

- Creates insecure job environment: fires postdocs, and then hires them back
- Encourages independence on postdocs, then becomes enraged if want to submit proposal as PI.
- Pocking my head with her fingers (“keep this in your mind”), “I work so hard that I don’t even go to the toilette when I need”
- Was offended when asked to write letters of recommendations to Swiss fellowships because they are not as prestigious as American ones
- Explosive behaviour when a scientific paper about women in science was discussed
- Inappropriate comments about private life in front of colloquium speakers at dinner
- Shares confidential scientific information and asks to verify results with her data
- Asked to not take the accumulated 75 days of holidays
- Generally emotional and overreacting, has reacted angrily to what she interpreted as a bad attitude based on my «body language».»

143 Die Kontaktaufnahme mit dem Ombudsmann blieb letztlich folgenlos. Gemäss Aussage von G hätten sie die Auskunft erhalten, dass man nichts machen könne. F gab zu Protokoll, dass der Ombudsmann zwar angeboten habe, mit ihnen zusammen das Gespräch mit Prof. NN zu suchen, dass er für die Postdocs aber nicht viel tun könne. Um sicherzustellen, dass er, F, am Ende nicht ohne Doktorat dastehe, habe die Ombuds-

person den damaligen Vorsteher des Instituts für Astronomie, Prof. Y, kontaktiert. Dieser habe ihm zugesichert, ihm zu helfen. Die Postdocs haben von Prof. Y dagegen die Antwort erhalten «There is nothing we can do». Prof. Y erklärte anlässlich der Befragung, dass er wohl nicht diese Worte verwendet habe, hält aber fest:

«I probably would have said something that meant that but I would have used kind of a different language. As a collegial Institute's head, I am not sure what authority I would have to talk to colleague in this way. And as I said, I regret not having gone to [...] which I think would have been the right next step.»

144 Prof. NN macht in ihrer Stellungnahme geltend, dass es im März 2013 nicht allzu viel gegeben haben könne, über das sich der Doktorand F hätte beschweren können, nachdem sie seine Anstellung gerade zu jenem Zeitpunkt um ein halbes Jahr verlängert habe. Daher sei auch die Liste, die er offenbar angefertigt habe, ebenso wenig verlässlich wie die Behauptungen der anderen Doktoranden. Dass es diese Liste gebe, sei kein Beweis dafür, dass die darin festgehaltenen Punkte auch stimmen würden. Im Übrigen erscheine die angebliche Reaktion der damaligen Ombudsperson wenig glaubhaft. Es dränge sich der Schluss auf, dass deshalb nichts unternommen worden sei, weil die vorgetragenen Beschwerden unbegründet gewesen seien.

145 Im Januar 2016 gelangte sodann eine administrative Mitarbeiterin wegen ihrer Probleme mit Prof. NN an die Ombudsperson, ohne dass etwas unternommen worden wäre.

146 Am 5. Januar 2017 wandte sich schliesslich die Doktorandin A an den Ombudsmann. Seine Intervention beim ETH-Rat führte zu der vorliegenden Administrativuntersuchung.

C. Personalabteilung

147 Im Rahmen der Befragungen wurde vor allem seitens der ehemaligen Sekretärinnen von Prof. NN immer wieder hervorgehoben, dass die Personalabteilung von den Schwierigkeiten in der Forschungsgruppe NN gewusst haben müsse.

V. Reaktionen

- 148 Prof. NN's langjährige Sekretärin, sagte, dass das HR Kenntnis davon gehabt habe, dass Prof. NN eher schwierig im Umgang sei. Als sie bei Prof. NN ihre Arbeit aufgenommen habe, seien Wetten abgeschlossen worden, ob sie länger als ein bis zwei Jahre bei Prof. NN bleiben werde, nachdem ihre Vorgängerinnen im Durchschnitt bereits nach vier bis sechs Monaten ihre Stelle gewechselt hätten. Auch der Austritt der Doktorierenden müsse dem HR und der Schulleitung bekannt gewesen sein.
- 149 Die administrative Mitarbeiterin I bekräftigt, dass die Personalabteilung im Bild gewesen sein müsse. So sei ihr beschieden worden, die Probleme seien bekannt, man könne aber nichts machen.
- 150 Die administrative Mitarbeiterin J, die von Oktober 2016 bis Januar 2017 für Prof. NN tätig war, sagte, dass der zuständige Personalverantwortliche P ihr anlässlich des Austrittsgesprächs vom 19. Januar 2017 bestätigt habe, dass es Probleme gebe und im Institut für Astronomie nicht alles rund laufe. Dies wird von P, der seit August 2016 in der Personalabteilung der ETH Zürich tätig und für das D-PHYS zuständig ist, bestätigt. Allerdings fügte er in der Befragung an, dass er im Zeitpunkt des Austrittsgesprächs bereits über zusätzliche Informationen seitens der Doktorandin A verfügt habe, von der er Mitte Januar 2017 kontaktiert worden sei, nachdem Prof. NN den Arbeitsvertrag mit ihr nicht habe verlängern wollen. Die Ausführungen von J hätten das Bild, das er durch die Doktorandin A gewonnen habe, bestätigt.
- 151 Was die Personalabteilung genau wusste, muss offengelassen werden. Der langjährige ehemalige Leiter Personalberatung und zuständig für das D-PHYS gab zu Protokoll, dass ihn mit Ausnahme der Mitarbeiterin I keine der Sekretärinnen wegen Problemen mit Prof. NN aufgesucht hätte. Im Fall von I sei es so gewesen, dass auch Prof. NN die Zusammenarbeit nicht mehr habe fortsetzen wollen; es habe also offensichtlich auf beiden Seiten Vorbehalte gegeben. In der Folge habe man sich auf eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses geeinigt. Das Entgegenkommen von Prof. NN in dieser Sache sei vorbildlich gewesen. Weitere Probleme seien ihm nicht bekannt.

- 152 Prof. NN äussert sich in ihrer Stellungnahme einzig zur Aussage des früheren Leiters Personalberatung, indem sie die Ausführungen in Rz. 151 mehr oder weniger wiederholt. Bemerkungen zu den Darlegungen ihrer ehemaligen administrativen Mitarbeiterinnen fehlen. Begründet wird dies mit dem Fehlen der notwendigen Zeit, um auch «diesen Nebenschauplatz» detailliert aufarbeiten zu können.

D. Mitarbeitende

- 153 Im April 2013 wurde auf Initiative des Mittelbaus eine Mitarbeiterbefragung am Institut für Astronomie durchgeführt. Den 21 Teilnehmenden der drei Forschungsgruppen wurden insgesamt 25 Fragen zum wissenschaftlichen Umfeld und ihren Zukunftsaussichten, zur Arbeitsbelastung, zur jeweiligen Forschungsgruppe sowie zur Betreuung und Unterstützung gestellt. Der Institutsleitung wurden die Durchschnittswerte aller Forschungsgruppen vorgelegt, nicht aber die Ergebnisse der einzelnen Forschungsgruppen. Diese erhielten nur die Vorsteher der jeweiligen Forschungsgruppen.
- 154 Die Ergebnisse in der Forschungsgruppe NN fielen schlecht aus. Auf die Frage, ob die Doktorandinnen und Doktoranden sowie die Postdocs von Prof. NN ermutigt würden, mit ETH-internen oder -externen Forschungsgruppen zusammenzuarbeiten, antworteten von den acht Teilnehmenden der Forschungsgruppe NN drei mit «as expected», drei mit «less than expected» und zwei mit «much less than expected». Auf die Frage, ob sie ausreichend ausgebildet und betreut würden, gab nur ein Teilnehmer zur Antwort «as expected», sechs Teilnehmer antworteten mit «less than expected» und einer mit «much less than expected». Auf die Frage, ob sie mit der wissenschaftlichen Supervision in der Gruppe zufrieden seien, antwortete einer mit «don't know», fünf mit «not really» und zwei mit «no, not at all». Die Frage, wie sie die wissenschaftlichen Diskussionen innerhalb der Gruppe für ihre berufliche und persönliche Entwicklung bewerten würden, beantworteten zwei mit «ok», fünf mit «not useful» und einer mit «waste of time». Die Frage, ob sie respektvoll behandelt würden, beantworteten vier mit ja und vier mit «ich weiss nicht». In den anderen Forschungsgruppen fühlen sich dagegen alle Teilnehmer respektvoll behandelt. Die Frage, ob sie sich verpflichtet fühlen würden, am Wochenende zu arbeiten, beantworten drei Teilnehmende mit «very often», zwei mit

V. Reaktionen

«sometimes», zwei mit «not really» und einer mit «normally not». In den anderen Forschungsgruppen gab keiner der Teilnehmenden zur Antwort, dass er «very often» am Wochenende arbeiten müsse.

155 Die Hoffnung der Initianten der Mitarbeiterbefragung, dass Prof. NN angesichts der zum Teil bedenklichen Rückmeldungen Verbesserungen einleiten würde, erfüllten sich nicht. Prof. NN versuchte vielmehr herauszufinden, welche Doktorandinnen und Doktoranden und Postdocs sie schlecht bewertet hatten. Einer der Befragten sagte, dass sie nach Vorliegen der Resultate der Befragung einzeln zu Prof. NN hätten gehen und sich erklären müssen. Im Rahmen der Besprechung seien Bemerkungen gefallen, wie es gäbe «stinkers» und mit diesen wolle sie nicht zusammenarbeiten; sie konzentriere sich auf die «makers».

156 Prof. NN äussert sich in ihrer Stellungnahme nicht zu den Ergebnissen dieser durch den Mittelbau durchgeführten Mitarbeiterbefragung. Sie verweist lediglich auf den durch internationale Experten verfassten Evaluationsbericht vom 10. Juni 2013, in welchem Folgendes ausgeführt wird:

«Our interviews with the professors and the representatives of the students, postdocs, «Mittelbau» and secretarial staff showed a very good collaborative spirit. The institute functions well as a unity with respect to strategic planning and, e.g., pooling of resources for access to surveys. Also, scientific collaborations across group boundaries are common (e.g., within the framework of the COSMOS survey). The weekly astro-lunch of the PhD students is a good example for how to bring students from different groups together on a regular basis.»

157 Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung waren nicht für die internationale Expertengruppe, sondern für die Vorsteher der einzelnen Forschungsgruppen bestimmt; die internationale Expertengruppe kannte die Ergebnisse somit gar nicht. Aus diesem Grund kann entgegen Prof. NN nicht der Schluss gezogen werden, dass die zitierten Feststellungen im Evaluationsbericht unterblieben wären, wenn grössere Missstände geherrscht hätten.

158 2016 gab es eine weitere Mitarbeiterbefragung. Da es nur eine Auswertung für das gesamte Institut für Astronomie und nicht für die einzelnen Forschungsgruppen gibt, sind die Resultate schwierig zu bewerten. Im Auswertungsbericht zu den persönlichen

Bemerkungen vom Juni 2016 zum D-PHYS finden sich allerdings einzelne sehr kritische Voten, die Prof. NN betreffen dürften. So heisst es etwa:

«Mit meinem Vorgesetzten/Professor bin ich zufrieden. Er/sie behandelt mich mit Respekt und ich sehe auch, dass Geldmittel vernünftig eingesetzt werden und eine Führung/Strategie der Gruppe vorhanden ist. Ich sehe aber auch anderes: Im nahen Forschungsumfeld wo ich angestellt bin gibt es mindestens eine Forschungsgruppe, wo die Forschungsleitung/Professur die Mitarbeitenden wie Sklaven behandelt, Drohungen ausspricht, welche gegen das Arbeitsgesetz und ETH interne Richtlinien verstossen, keine Führungsqualitäten hat und Geld für sinnloses verschwendet. Die Doktoranden in dieser Gruppe mühen sich lange unter grossem Stress mit sinnlosen und ineffizienten Projekten ab. All dies ist im Umfeld auch unter anderen Gruppenleitungen im selben Institute bekannt – und alle schauen weg. Die internen Kontrollen funktionieren nicht. Jeder Professor/Professorin hat den eigenen Garten, den es zu beschützen gilt und ja nicht den anderen in deren Suppe rühren. Die Mitarbeitenden sind oft in einem sehr starken Abhängigkeitsverhältnis mit einer einzigen Professur. Ich kann niemandem empfehlen an der ETH in diese Forschungsgruppe zu gehen. In der Tat gab es in den vergangenen Jahren einige vorzeitige Abgänge (freiwillig, halb-freiwillig, entlassen) und es ist der besagten Gruppe nicht möglich, die besten Leute zu rekrutieren. Wenn man einen guten Chef hat ist es gut an der ETH. Falls nicht, steht man alleine da. Es geht hier nicht um Forschungsfreiheit, sondern um Strukturen, welche auch Ineffizienz und haltlose Umstände schaffen. Professoren sind «Götter», doch werden sie auch nur von öffentlichen Mitteln bezahlt. Es braucht klarere hierarchische Strukturen auf der Ebene der Gruppenleitungen.»

- 159 Den Vorschlag von P, Personalverantwortlicher im D-PHYS, die Ergebnisse der Personalbefragung näher zu untersuchen, lehnte die Leitung des D-PHYS im September 2016 ab. Diese teilte P mit, dass sie «die Ergebnisse mehrheitlich positiv abschätzt und keinen dringenden Handlungsbedarf im D-PHYS identifiziert hat». Zur Mitarbeiterbefragung von 2016 äussert sich Prof. NN nicht.

VI. Würdigung

A. Führungsverhalten von Prof. NN

- 160 Prof. NN forderte von ihren wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen hohen Arbeitseinsatz und hohe Leistungsbereitschaft, weil sie sie auf eine wissenschaftliche Karriere vorbereiten wollte. Dass diese Erwartungshaltung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Druck führen konnte, versteht sich. An der ETH Zürich, einer der weltweit führenden Hochschulen, dürfen von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden hohe Leistungen erwartet werden, und es kann auch nicht gleich von unzulässigem Druck gesprochen werden, wenn Leistungen eingefordert und die Arbeitsergebnisse kritisch geprüft werden. Die Frage ist, wo die Grenze ist und wie mit Mitarbeitenden umzugehen ist, welche den Leistungserwartungen nicht gerecht werden.
- 161 Die Palette der gegenüber Prof. NN erhobenen Vorwürfe ist sehr breit. Sie reichen von der Nichteinhaltung der Vorgaben mit Bezug auf die Forschungspläne über mangelhaftes Führungsverhalten, das sich aufgrund der Befragungen durch das Fehlen von Zielsetzungen, plötzliche Richtungswechsel, enge (und wohl übertriebene) Kontrollen, eine fehlende Diskussionskultur und das Befassen mit Einzelheiten auszeichnet, bis hin zu einer respektlosen und schikanösen Behandlung ihrer Mitarbeitenden.
- 162 Jene Mitarbeitenden, die den Anforderungen von Prof. NN zu genügen vermochten, dürften kaum Probleme mit ihr gehabt haben. Viele von ihnen haben (teilweise mit Unterstützung von Prof. NN) erfolgreich eine akademische Laufbahn eingeschlagen. Von deren Seite wurden kaum oder nur vereinzelt Vorwürfe gegen Prof. NN laut.
- 163 Anders sieht es bei jenen aus, die ihre Leistungserwartungen nicht erfüllen konnten. Vor allem bei ihnen (aber nicht ausschliesslich) ist es in der Folge zu einem sehr angespannten Arbeitsverhältnis und offenbar teilweise zu erheblicher Kritik seitens von Prof. NN gekommen, die gemäss Aussagen der Befragten ins Persönliche gegangen ist. Dies dürfte namentlich bei den ehemaligen Doktorandinnen und Doktoranden A, C und F der Fall gewesen sein. Vorwürfe wurden aber auch von mehreren Postdoktorandinnen und -doktoranden erhoben.

- 164 Zu den Führungsaufgaben einer Professorin gehört es, einen respektvollen Umgang mit allen Mitarbeitenden zu pflegen, ungeachtet ihrer Leistungen und ungeachtet ihres Geschlechts. Ein respektvoller Umgang miteinander ist für die ETH Zürich zentral²². Dazu ist Prof. NN – so der Eindruck aufgrund der Befragungen – nicht in der Lage. Hatte man es mit ihr verscherzt, konnte man – so eine langjährige administrative Mitarbeiterin – ihr nichts mehr recht machen; man sei – so eine ehemalige Postdoktorandin – zur «Persona non grata» geworden.
- 165 Hinsichtlich der zentralen Frage, ob sich Prof. NN gegenüber einzelnen ihrer Mitarbeitenden ausfällig benommen hat, indem sie diese beschimpft, beleidigt oder anderweitig herabwürdigend behandelt hat, so dass diese in Tränen ausgebrochen sind, stehen sich die (übereinstimmenden) Aussagen zahlreicher Befragten und die Aussage von Prof. NN diametral gegenüber. Prof. NN sieht sich als Teil eines Komplotts, einer Rufmordkampagne, mit der gescheiterte Doktorandinnen und Doktoranden sie diskreditieren wollten. Hinter dieser Kampagne stehe die Doktorandin A, die sich für ihre Entlassung rächen wolle. Sie habe mit der Sammlung der Testimonials das ganze Verfahren ins Rollen gebracht. Auch die (ehemalige) Ombudsperson stehe hinter der Kampagne. Dieser habe ihre Entlassung gefordert, ohne den Wahrheitsgehalt der ihr gegenüber erhobenen Anschuldigungen zu prüfen. Desgleichen seien der heutige Departmentsvorsteher D-PHYS und der Prorektor Doktorat ihr gegenüber voreingenommen gewesen; auch diese hätten die gegen sie erhobenen Anwürfe unkritisch übernommen.
- 166 Die von Prof. NN vorgebrachte Komplott-Theorie vermag nicht zu überzeugen. Wenn die Vorwürfe einzig von der Doktorandin A stammen würden, könnte der Rachethese vielleicht noch etwas abgewonnen werden. Mit Bezug auf B und H, welche Prof. NN zur «Gruppe» um die Doktorandin A rechnet, die von einem weiteren Doktoranden unterstützt werde, vermag die These dagegen keine schlüssigen Antworten zu geben. Gemäss Darstellung von Prof. NN bestand zu diesen Personen ein gutes Verhältnis, so dass nicht ersichtlich ist, wofür sie sich hätten rächen sollen. Nicht ausser Acht gelassen werden darf zudem, dass (die nach wie vor an der ETH Zürich tätigen) B und H mit ihren Aussagen erhebliche Gefahr liefen, ihre Karriere vorzeitig zu beenden.

²² Dazu vorne Rz. 67.

- 167 Die gegenüber der Ombusperson, dem Departmentsvorsteher D-PHYS und dem Prorektor Doktorat erhobenen Vorwürfe sind unangebracht und zeugen von einer «Für oder gegen mich»-Haltung». Alle, die den Aussagen der Doktorierenden und Postdoktorierenden Glauben schenken, sind gegen Prof. NN und daher voreingenommen. Wenn sich der Ombudsmann für die Entlassung von Prof. NN eingesetzt hat, tat er dies, weil er aufgrund der ihm vorliegenden Akten und den für schlüssig befundenen Aussagen zahlreicher Personen zum Schluss gekommen ist, dass ihr Verhalten einer ETH Zürich nicht würdig ist. Es geht daher fehl, wenn sich Prof. NN als Opfer einer Kampagne darzustellen versucht, die von der Ombusperson ausgegangen ist.
- 168 Wie aufgezeigt, gab es in der Forschungsgruppe NN immer wieder Probleme, und verschiedene Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdocs haben sich zu unterschiedlichen Zeiten an Kollegen von Prof. NN oder an die Ombudsstelle gewandt. Aufschlussreich ist namentlich die in Rz. 142 wiedergegebene Liste mit Kritikpunkten, die bereits 2013 einer der damaligen Ombudspersonen eingereicht wurde und etliche der in Abschnitt IV. (Rz. 70 ff.) dargelegten Vorwürfe gegenüber Prof. NN beinhaltet. Auch die 2013 durchgeführte Mitarbeiterbefragung zeigt, dass sich eine grosse Zahl der Mitarbeitenden von Prof. NN nicht respektvoll behandelt fühlte, die Betreuung und die Möglichkeit zur Zusammenarbeit zwischen den Forschungsgruppen als ungenügend erachtet wurden und dass die Erwartung bestand, über das Wochenende zu arbeiten²³.
- 169 Wenn Prof. NN geltend macht, dass frühere Doktorierende und Postdoktorierende mit dem klaren Ziel mobilisiert worden seien, sie in möglichst schlechtem Licht erscheinen zu lassen, und diese daher keine unabhängigen Quellen seien, bleibt sie für diese Behauptung jegliche Erklärung schuldig. So bleibt unklar, ob sie den genannten Personen ebenfalls vorwirft, sich an ihr rächen zu wollen, und ob sie diese ebenfalls der «Gruppe» um die Doktorandin A zurechnet. Überhaupt ergibt sich aus der gesamten Stellungnahme nicht, wer genau dieser «Gruppe» angehören soll.
- 170 Die frühere Doktorandin E erklärt ihre Motivation, weshalb sie sich 2017 erneut an die Ombusperson gewandt hat, wie folgt:

²³ Dazu vorne Rz. 154.

«Ich sah in all den Jahren vorher keine Chance, alleine hier etwas ausrichten zu können, da ich nicht glaubte, dass mich aufgrund des grossen Machtgefälles jemand ernstnehmen würde (das entsprach auch meinen bisherigen Erfahrungen u.a. mit der Ombudsperson, aber auch sonst in der Astronomie).

Somit war es für mich erst dann sinnvoll, als es eine genug grosse Gruppe von Leuten gab, die ihre Erfahrungen aufschreiben wollten. Ich hatte aber durchaus auch vorher manchmal überlegt, ob man hier nicht etwas tun sollte, und mich schlecht gefühlt beim Gedanken, dass wieder neue Doktoranden dasselbe erleben müssen.

Des Weiteren habe ich im 2013 das Feld verlassen und hatte keine Nachteile für meine Karriere mehr zu befürchten, vorher hätte ich wohl kein Statement abgeben wollen.»

- 171 Diese Erklärung ist ohne weiteres nachvollziehbar, weshalb es keine Gründe gibt, ihre Aussagen in Zweifel zu ziehen. Bei den übrigen Doktorierenden und Postdoktorierenden, wie F oder G, dürften ähnliche Beweggründe vorgelegen haben.
- 172 Nach dem Gesagten kann nicht davon ausgegangen werden, dass es sich bei den Prof. NN zur Last gelegten Vorwürfen um haltlose Anschuldigungen handelt, hinter denen ausschliesslich eine entlassene Doktorandin steht. Das Fehlverhalten von Prof. NN reicht viel weiter zurück und ist aufgrund der Bemühungen einer Doktorandin nunmehr ans Tageslicht gekommen.
- 173 Natürlich ist es schwierig zu beurteilen, ob sich alles genauso zugetragen hat, wie das gesagt worden ist, und ob alle erhobenen Vorwürfe im Einzelfall zutreffen, da sich vieles nur unter vier Augen zugetragen hat. Insgesamt erscheinen die erhobenen Vorwürfe, namentlich mit Bezug auf ein herabwürdigendes und respektloses Verhalten, stichhaltig und die befragten Personen glaubhaft. Die Aussagen der Befragten, die Prof. NN belasten, sind in sich konsistent, stammen von verschiedenen Seiten und erstrecken sich über eine längere Zeitperiode. Belastende Aussagen kommen sodann auch von Doktorierenden, die ihr Doktorat erfolgreich unter Prof. NN abgeschlossen haben. So sagte etwa einer ihrer ehemaligen Doktoranden, der heute eine Professur innehat, dass bereits früher ein Monitoring hätte durchgeführt werden müssen. Belastet wird Prof. NN schliesslich von ihren Professorenkollegen am ehemaligen Institut für Astronomie, insbesondere von Prof. Y, zu dessen Darlegungen Prof. NN nicht Stellung

genommen hat. Die gemachten Ausführungen vermitteln ein kongruentes Bild über das Führungsverhalten von Prof. NN und die diesbezüglichen Defizite. Die These eines Komplotts bzw. einer Rufmordkampagne erscheint deshalb unwahrscheinlich. Vielmehr muss aufgrund der Befragungen und der vorliegenden Dokumente davon ausgegangen werden, dass das Führungsverhalten von Prof. NN und ihr Umgang mit ihren Mitarbeitenden unangemessen und nicht von gegenseitigem Respekt geprägt waren und es deshalb nicht den Anforderungen entsprach, welche die ETH Zürich von ihren Führungskräften erwartet und erwarten darf bzw. muss.

B. Verhalten von Professoren, Ombudsstelle und Personalabteilung

174 Von den *Professoren* des ehemaligen Instituts für Astronomie wussten vier in unterschiedlichem Ausmass um die Probleme in der Forschungsgruppe NN, behielten ihr Wissen aber für sich. Auch untereinander haben sie das Thema nicht oder nur am Rande angesprochen. Dafür kann es verschiedene Gründe gegeben haben. Ein Grund mag gewesen sein, dass die um Hilfe ersuchenden Personen dies so wünschten, um nicht noch weiter unter Druck zu geraten²⁴. Viele befürchteten, dass sich ihre Situation noch verschlimmern würde, sollte Prof. NN erfahren, dass sie sich über sie beschwert hatten²⁵. Ein weiterer Grund dürfte aber auch die unausgesprochene Regel sein: «every professor has his own kingdom and one does not interfere with another kingdom». Prof. Y betonte in der Befragung denn auch mehrfach, dass sie alle gleichberechtigte Professoren seien und er selbst als Institutsvorsteher Prof. NN keine Weisungen erteilen können. Bei den SNF-Assistenzprofessoren bzw. den Titularprofessoren dürfte zudem das Bestehen einer gewissen Abhängigkeit von den ordentlichen Professoren mit ein Grund für die Untätigkeit gewesen sein. Die Professoren zogen es daher vor, sich nicht in die Angelegenheiten ihrer Kollegin einzumischen, und wollten auch keine Details wissen; sie wollten sich nicht dem Verdacht aussetzen, eine Kollegin anzuschwärzen. Es erfolgte weder ein Gespräch mit Prof. NN noch eine Kontaktauf-

²⁴ Vgl. vorne Rz. 132.

²⁵ Vgl. vorne Rz. 139.

nahme mit dem Vorsteher des D-PHYS oder der Ombudsstelle. Etwas mehr Zivilcourage hätte den Kollegen von Prof. NN gut angestanden. Prof. Y bedauert denn auch, nicht mehr unternommen zu haben²⁶.

- 175 Bei der *Ombudsstelle* sind über die Jahre verschiedene Meldungen von Mitarbeitenden zu Konflikten mit Prof. NN eingegangen. Da die Meldungen schon fünf bis zehn oder noch mehr Jahre zurückliegen, wurde darauf verzichtet, die ehemaligen, nicht mehr im Amt stehenden Ombudspersonen zu befragen, da nicht damit zu rechnen ist, dass sie Wesentliches zur Klärung des Sachverhalts beitragen können. Dass die Meldungen an die Ombudspersonen erfolgt sind, ergibt sich aus den vorliegenden Akten. Was sie genau zu den wissenschaftlichen (und administrativen) Mitarbeitenden von Prof. NN gesagt und welche Vorschläge sie unterbreitet haben, muss dagegen offengelassen werden. Dies ist aus heutiger Sicht und für den Gegenstand der Untersuchung indes nicht von zentraler Bedeutung. Wichtig ist im vorliegenden Zusammenhang vielmehr, dass die verschiedenen Kontaktaufnahmen ihren Niederschlag nur in den Akten der jeweiligen Ombudspersonen gefunden haben. Mangels eines Geschäftsverwaltungssystems waren diese Kontaktaufnahmen den späteren Ombudspersonen nicht bekannt. Diese wussten also nicht, dass bereits früher Mitarbeitende von Prof. NN die Ombudsstelle aufgesucht hatten, weil sie Probleme mit ihrer Vorgesetzten hatten. Für die Ombudspersonen ist somit jeder Fall neu. Beschwerden sich im Laufe der Zeit verschiedene Personen über den gleichen Vorgesetzten, so ist dies den Ombudspersonen nicht oder höchstens vage bekannt. Das System hat – wie dies einer der Befragten prägnant ausgedrückt hat – kein Gedächtnis. Ein solches Gedächtnis bzw. Erinnerungsvermögen ist jedoch nötig, denn nur so lassen sich wiederholende Konflikte erkennen und werden Auffälligkeiten sichtbar.
- 176 Wie viel die *Personalabteilung* von den Vorkommnissen in der Forschungsgruppe NN gewusst hat, konnte im Rahmen der Befragungen nicht restlos geklärt werden. Dass sie gar nichts gewusst hat, scheint zumindest im Lichte der Aussagen der ehemaligen administrativen Mitarbeiterinnen von Prof. NN wenig wahrscheinlich. Auch die Personalabteilung hat keinerlei Massnahmen ergriffen.

²⁶ Dazu vorne Rz. 136.

VII. Stellungnahme von Prof. NN

177 Zusammenfassend ergibt sich somit, dass verschiedene Stellen innerhalb der ETH zumindest eine Ahnung von den Problemen in der Forschungsgruppe NN gehabt haben dürften. Auch die Personalbefragungen von 2013 und 2016 weisen auf die Probleme hin. Aus den unterschiedlichsten Gründen wurde jedoch nichts oder nur sehr wenig unternommen. Einer der Befragten fasste die Situation wie folgt zusammen:

«This system has no memory; they do not have an integrated system. When the situation cannot be solved earlier it grows into a nightmare for everyone. The problems of the last 10 / 15 years are not tackled earlier. That has to be changed. It is a tragic weight for everyone; there should not be a situation this critical and then explode finally.»

VII. Stellungnahme von Prof. NN

A. Inhaltliche Kritik am Bericht

178 Prof. NN hat am 21. August 2018 eine umfangreiche Stellungnahme zum Entwurf des Schlussberichts vom 22. Mai 2018 eingereicht. Ihre inhaltlichen Ausführungen wurden dargelegt und auf ihre Kritik, namentlich auf ihre Komplott-Theorie, wurde bereits eingegangen.

B. Kritik an der Untersuchungsführung

179 Prof. NN ist der Ansicht, die Administrativuntersuchung sei ausserordentlich einseitig geführt worden. Die Untersuchung sei ohne ihre Beteiligung erfolgt. Es sei ihr nicht möglich gewesen, Fragen an die befragten Personen zu stellen. Akteneinsicht habe sie erst am 22. Mai 2018 erhalten, somit fast anderthalb Jahre, nachdem die Doktorandin A die Ombudsperson zum ersten Mal kontaktiert habe. Sodann seien die befragten Personen einseitig ausgewählt worden. Es seien absichtlich nur die Postdocs angeschrieben worden, von denen erwartet werden konnte, dass ihre Aussagen ihr zum Nachteil gereichen würden. Unabhängige Beobachter seien, obwohl beantragt, nicht befragt worden. Eine Untersuchung der Zustände früherer Jahre könne nicht allein durch die Befragung von Personen erfolgen, deren Interesse klarerweise dahingehen würden, sie anzuschwärzen. Man hätte mehr Postdocs aus jener Zeit befragen müssen, nicht nur jene, die ihr gegenüber voreingenommen seien. Alle der im Juli 2018 auf

ihren Antrag hin nachträglich befragten Personen hätten die negativen Aussagen der «Gruppe» um die Doktorandin A nicht bestätigt, was beweise, dass die Auswahl äusserst einseitig getroffen worden sei. Schliesslich wird moniert, dass im Rahmen der Befragungen Suggestivfragen gestellt worden seien.

180 Diese Einwände sind unzutreffend. Prof. NN hatte – wie in Art. 27g Abs. 4 RVOV vorgesehen – Gelegenheit, die sie betreffenden Akten einzusehen und dazu Stellung zu nehmen. Sie wurde am 4. Mai 2018 mündlich befragt, am 18. Mai 2018 wurden ihr die kompletten Akten übermittelt; für die Ausarbeitung ihrer Stellungnahme zum Entwurf des Schlussberichts hatte sie dank grosszügig gewährten Fristerstreckungsgesuchen drei Monate Zeit. Sodann hätte sie – wie dies Prof. X getan hat – die Möglichkeit gehabt, bereits vorher eine schriftliche Eingabe einzureichen, nachdem ihr auf entsprechende Gesuche am 1. Februar und am 5. März 2018 Teile der Untersuchungsakten zur Verfügung gestellt worden sind. Dass Prof. NN nicht bereits zu einem früheren Zeitpunkt von der ETH Zürich Akteneinsicht gewährt worden ist, gehört nicht in dieses Verfahren. Alsdann ist darauf hinzuweisen, dass es ihr im Rahmen ihrer Stellungnahme vom 21. August 2018 offen gestanden hätte, an die bereits befragten Personen konkrete, auf den Untersuchungsgegenstand bezogene Ergänzungsfragen zu richten, wie sie dies in ihrer Eingabe vom 21. Juni 2018 mit Bezug auf den Doktoranden E getan hat. In der Stellungnahme vom 21. August 2018 finden sich keine derartigen konkreten Ergänzungsfragen mit Bezug auf einzelne individuell bezeichnete Personen. Überdies ist nicht ersichtlich, inwieweit weitere Beweiserhebungen bei den bereits befragten Personen mit Bezug auf «persönliche Beziehungen», allfällige «Absprachen» und «Kontakte zur Vertretern der ETH» zur weiteren Klärung des Sachverhalts beitragen und an der Würdigung des Verhaltens von Prof. NN etwas ändern könnten²⁷. Es kann folglich keine Rede davon sein, dass die Administrativuntersuchung ohne ihre Beteiligung durchgeführt worden ist. Schliesslich trifft der Vorwurf, die Befragungen seien durch Suggestivfragen gesteuert worden, nicht zu. Es fällt auf, dass dieser Vorwurf regelmässig dann auftaucht, wenn die befragte Person eine Prof. NN belastende Aussage macht, nicht aber, wenn die Antwort einer anderen Person zugunsten von Prof. NN ausfällt, obgleich beiden die identische Frage gestellt wurde.

²⁷ Vgl. zur Komplott-Theorie bereits vorne Rz. 166.

181 Wie vorne in Rz. 4 erwähnt, wurden insgesamt 20 (gegenwärtige und ehemalige) Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdoktorandinnen und -doktoranden befragt. Bei den Befragungen standen die Doktorierenden im Vordergrund, da das Machtgefälle zwischen ihnen und den Professorinnen und Professoren weitaus grösser ist als dies bei Postdoktorierenden der Fall ist, die bereits über einen Doktorsabschluss verfügen und ihre Stelle leichter wechseln können. Von den insgesamt 18 Doktoranden von Prof. NN wurden 13 befragt; zwei weitere befragte Doktorierende waren in anderen Gruppen tätig. Bei den Postdoktorierenden musste eine Auswahl getroffen werden. Befragt wurden zunächst drei Postdoktorierende; auf Antrag des Rechtsvertreters von Prof. NN vom 21. Juni 2018 wurden im Juli 2018 sodann zwei weitere Postdoktorandinnen befragt. Wenn Prof. NN der Ansicht ist, dass die getroffene Auswahl nach wie vor einseitig ist, wäre es – wie sie dies in ihrem Schreiben vom 21. Juni 2018 denn auch getan hat – an ihr gelegen, die Namen weiterer zu befragender Postdoktorierenden zu nennen und anzugeben, worüber sie zu befragen sind bzw. worüber sie Auskunft erteilen können. An einem entsprechenden Antrag fehlt es jedoch; es wird in der ganzen 90-seitigen Stellungnahme kein Postdoktorierender mit Namen erwähnt, der zusätzlich zu befragen wäre. Im Übrigen ist es unzutreffend, dass die beiden nachträglich befragten Postdoktorandinnen keine Prof. NN belastenden Aussagen gemacht hätten. So erklärte eine der Postdoktorandinnen, dass Prof. NN sie angeschrien habe und habe entlassen wollen²⁸. Der Vorwurf der einseitigen Auswahl der befragten Personen wird daher als unbegründet zurückgewiesen.

C. Anträge auf weitere Beweiserhebungen

182 Im zweiten Teil der Stellungnahme von Prof. NN werden auf 50 Seiten die wichtigsten Arbeitsverhältnisse im Überblick geschildert. Prof. NN verlangt, dass «die befragten Doktoranden und Postdocs mit den von uns in dieser Stellungnahme aufgestellten Behauptungen und mit den vorgelegten Beweismitteln zu konfrontieren» sind. Die Meinung dürfte wohl sein, dass den acht Personen die sie betreffenden Ausführungen aus dem zweiten Teil zur Stellungnahme unterbreitet werden.

²⁸ Vgl. dazu vorne Rz. 84.

VII. Stellungnahme von Prof. NN

- 183 Abgesehen davon, dass der zweite Teil der Stellungnahme in weiten Teilen Ausführungen enthält, die für den vorliegenden Bericht nicht relevant sind und daher auch keinen Eingang darin gefunden haben, würde ein solches Vorgehen bloss zu einer unnötigen Weiterung des Verfahrens führen, ohne dass ersichtlich wäre, was für das Ergebnis der vorliegenden Untersuchung gewonnen wäre. Es kann ohne weiteres davon ausgegangen werden, dass die «konfrontierten» Personen an ihrer Darstellung festhalten und die gegen sie erhobenen Vorwürfe (wie etwa dass sie gelogen hätten) zurückweisen werden. Zu einer Klärung des Sachverhalts führt dies nicht. Es wird deshalb darauf verzichtet, den in der Stellungnahme erwähnten Doktorierenden und Postdoktorierenden die sie betreffenden Ausschnitte aus der Stellungnahme von Prof. NN vorzulegen.
- 184 Prof. NN beantragt sodann, es seien verschiedene Professoren der ETH Zürich darüber zu befragen, welche Kontakte sie mit beschwerdeführenden Doktoranden oder Postdocs hatten und welche Zusicherungen sie wann abgegeben hätten. So sei abzuklären, ob der Prorektor Doktorat der Doktorandin A Zusicherungen mit Bezug auf die Dark Energy Survey-Daten gemacht habe; ferner habe der Ombudsmann Auskunft darüber zu geben, «inwiefern er eine aktive Rolle beim Sammeln von Beschwerden gespielt» habe, und es sei zu untersuchen, ob er Studenten oder Postdocs beeinflusst habe. Beantragt wird schliesslich die Befragung des Studiendirektors.
- 185 Diese Beweisanträge sind abzuweisen. Gegenstand der Untersuchung bildet die Klärung der Vorwürfe, die gegen Prof. NN erhoben worden sind. Der Ablauf der Ereignisse seit Zustellung der Testimonials im Januar 2017 steht dagegen nicht im Zentrum der vorliegenden Untersuchung, so dass sich weitere Beweisabnahmen hierzu erübrigen. Das Gleiche gilt für das Verhalten anderer ETH-Professoren, denen Prof. NN vorwirft, voreingenommen zu sein bzw. mit der «Gruppe» um die Doktorandin A gemeinsame Sache zu machen oder die Entlassung von Prof. NN betrieben zu haben. Hierfür fanden sich im Laufe der Untersuchung keinerlei Anhaltspunkte.
- 186 Die Gründe, weshalb die früheren Ombudspersonen entgegen dem Antrag von Prof. NN nicht befragt worden sind, wurden bereits dargelegt²⁹. Auch von einer Befragung

²⁹ Vgl. vorne Rz. 175.

VII. Stellungnahme von Prof. NN

der zwei ehemaligen Studiendirektoren des D-PHYS wird abgesehen. Worüber diese beiden zu befragen wären und inwieweit ihre Aussagen zur Klärung des Sachverhalts beitragen könnten, erläutert Prof. NN in ihrer Stellungnahme mit keinem Wort.

187 Schliesslich verlangt Prof. NN die Offenlegung der Testimonials und derjenigen Passagen in den Akten, die abgedeckt worden sind. Aus den Befragungsprotokollen würde hervorgehen, dass der Untersuchungsführer die Testimonials vor sich hatte, als er die Befragung durchführte. Die Behauptung, die Testimonials würden in der Untersuchung keine Rolle spielen, sei damit widerlegt.

188 Dem Rechtsvertreter von Prof. NN wurde bereits mit Schreiben vom 29. März 2018 dargelegt, dass sich der Bericht zur Administrativuntersuchung nicht auf die als vertraulich erklärten Testimonials stützen würde, sondern auf das in den Befragungen Gesagte. Das schliesst nicht aus, dass in der Befragung teilweise Fragen zu Sachverhalten gestellt wurden, die in den Testimonials angesprochen worden sind. Mit dem gewählten Vorgehen, die Testimonialverfasser förmlich zu befragen, sollte sowohl den Interessen von Prof. NN als auch jenen der Testimonialverfassern Rechnung getragen werden. Prof. NN konnte auf diese Weise Stellung zu den Vorwürfen nehmen und den Testimonialverfassern war bewusst, dass Prof. NN Zugang zu den Befragungsprotokollen erhalten wird und sie keine Vertraulichkeit beanspruchen können. Da die Ombudsperson den Testimonialverfassern zugesichert hat, dass die Testimonials Prof. NN nicht herausgegeben werden und zwei der Testimonials von Personen stammen, die nicht an der Administrativuntersuchung teilnehmen wollten, werden diese nicht herausgegeben. Der Verfasser des vorliegenden Berichts erachtet sich an die Zusicherung der Ombudsperson gebunden. Da sich der Bericht nicht auf die Testimonials abstützt, besteht mangels ersichtlicher Interessen von Prof. NN für eine Herausgabe keinerlei Notwendigkeit. Die Behauptung, die Testimonials würden nur deshalb nicht offengelegt, um den Nachweis zu verhindern, dass und wie sich die Beteiligten abgesprochen hätten, trifft in keiner Weise zu.

VIII. Empfehlungen

A. Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- 189 Gemäss Art. 17 Abs. 2 ETH-Gesetz richten sich die Arbeitsverhältnisse – von hier nicht relevanten Ausnahmen abgesehen – nach dem Bundespersonalgesetz (BPG), mithin auch diejenigen der ETH-Professorinnen und Professoren. Gemäss Art. 13 Abs. 1 der Professorenverordnung ETH kann der ETH-Rat das Arbeitsverhältnis von Professorinnen und Professoren auf Antrag der Präsidentin oder des Präsidenten der ETH im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kündigen. Die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist aus sachlich hinreichenden Gründen möglich. Art. 10 Abs. 3 BPG enthält einen Katalog mit verschiedenen Kündigungsgründen, welcher nicht abschliessend ist («insbesondere»). Das Arbeitsverhältnis kann von der Arbeitgeberin namentlich wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Bst. a) sowie wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten (Bst. b) aufgelöst werden.
- 190 Die Grenzen zwischen der Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten und Verhaltensmängeln sind fließend. Respektloses und ungebührliches Verhalten gegenüber Mitarbeitenden stellt eine Pflichtverletzung nach Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG dar. Das beanstandete Verhalten muss derart sein, dass es zu einer Störung des Betriebsablaufs führt oder das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erschüttert³⁰. Vor Erlass der Kündigung ist prinzipiell eine Mahnung auszusprechen. Eine solche macht allerdings nur dann Sinn, wenn sie grundsätzlich geeignet ist, eine Änderung des Verhaltens herbeizuführen³¹.
- 191 Die Ombudspersonen sind gegenüber der Schulleitung und dem ETH-Rat zu folgendem Schluss gekommen:
- «Die Ombudspersonen sind der Meinung, dass NN der Charakter und die Führungsfähigkeiten fehlen, um die Funktion einer Professorin an der ETH auszuüben. Aufgrund der Ereignisse der vergangenen Jahre sollte NN die Erlaubnis entzogen werden, weiterhin Doktoranden und Postdoktoranden innerhalb oder ausserhalb der Forschungsgruppe an der ETH zu betreuen. Da die*

³⁰ BVGer, A-6111/2016, E. 4.1, und A-6898/2015, E. 3.2.2.

³¹ Dazu BVGE 2016/11, E. 7.3 mit Hinweisen.

VIII. Empfehlungen

Bildung und technische Ausbildung von jungen Erwachsenen eine Kernaufgabe eines Professors an der ETH ist, würde dies bedeuten, dass NN nicht als Professorin an der ETH verbleiben kann.»

- 192 Der Auffassung der Ombudspersonen ist zu folgen. Aufgrund der Befragungen und der vorliegenden Dokumente muss von einem wiederholten persönlichkeitsverletzenden Verhalten von Prof. NN gegenüber ihren Mitarbeitenden ausgegangen werden. Ein solches ist nicht akzeptabel und schliesst aus, dass sie ihre Professur an der ETH Zürich weiterführen kann. Dies gebietet auch die Fürsorgepflicht der ETH Zürich gegenüber zukünftigen an der ETH Zürich beschäftigten Doktorierenden und Postdocs. Die ETH Zürich als Arbeitgeberin kann und darf nicht das Risiko eingehen, dass es zu weiteren ähnlichen persönlichkeitsverletzenden Vorfällen kommt.
- 193 Von einer vorgängigen Mahnung kann abgesehen werden, da nicht davon auszugehen ist, dass eine solche geeignet ist, eine Änderung des Verhaltens von Prof. NN zu bewirken und das in sie gesetzte, stark erschütterte Vertrauen wiederherzustellen. Das ihr zur Last gelegte Fehlverhalten wiegt schwer. Selbst nachdem sie von Vertretern des D-PHYS, von der Ombudsstelle und später von Mitgliedern der Schulleitung im Februar bzw. im März 2017 mit den ihr gegenüber erhobenen Vorwürfen konfrontiert worden war³², hat sie nicht davor zurückgeschreckt, Ende Juni 2017 unberechtigte Anschuldigungen gegenüber einem Doktoranden zu erheben, er habe ein Projekt boykottiert. Dieses unkorrekte Verhalten führte am 11. Juli 2017 zu einer Ermahnung durch den Präsidenten der ETHZ, verbunden mit einer Kündigungsandrohung für den Wiederholungsfall. Dieser Vorfall zeigt die Haltung und die mangelnde Einsicht von Prof. NN. Auch in ihrer Stellungnahme vom 21. August 2018 findet sich nichts, das auf einen Wandel in ihrer Haltung hindeuten könnte; sie sieht sich ausschliesslich als Opfer eines Komplotts, an dem die «Gruppe» um die Doktorandin A, aber auch die Ombudsperson beteiligt sei. Selbstkritische Fragen, wie etwa, ob sie selbst irgendetwas falsch gemacht haben könnte, werden nicht gestellt. Einzig für die Verwendung des

³² Dazu vorne Rz. 30 ff.

beleidigenden italienischen Ausdrucks «Salutiasoreta» hat sie sich der Not gehorchend entschuldigt³³.

- 194 Die ursprünglich im März 2017 angedachten Massnahmen wie Coaching usw.³⁴ erscheinen vor diesem Hintergrund wenig zielführend und überholt. Der heutige Kenntnisstand nach Durchführung der Administrativuntersuchung ist nicht mehr der gleiche wie im August 2017, als sich die Schulleitung noch gegen eine Kündigung ausgesprochen hat; sie ist daher in keiner Weise an ihre damalige Beurteilung gebunden. Aus den genannten Gründen wird empfohlen, ein Kündigungsverfahren nach Art. 13 Abs. 2 Professorenverordnung ETH einzuleiten. Die vom Präsidenten der ETH eingesetzte Kommission hat über die Angemessenheit der Kündigung zu befinden.

B. Schaffung einer zentralen Anlaufstelle

- 195 Viele haben etwas gewusst, aber ein Gesamtbild hat gefehlt. «The system has failed», wie es einer der Befragten zutreffend ausgedrückt hat. Dazu dürfte beigetragen haben, dass die Ombudspersonen ihr Amt in der Regel nur für vier Jahre ausüben und ihr Wissen bei einem Amtswechsel nicht (oder höchstens teilweise) weitergeben. Bei sich wiederholenden Konflikten fehlt den Ombudspersonen das Wissen, dass ein Professor oder eine Professorin schon in der Vergangenheit Anlass zu Beschwerden gab. Das bedarf einer Änderung. Dies liesse sich zum einen durch eine von vier auf sechs Jahre verlängerte Amtszeit der Ombudspersonen mit der Möglichkeit der Wiederwahl erreichen; auch gestaffelte Amtszeiten der beiden Ombudspersonen (z.B. 2016–2020 und 2018–2022) wären denkbar. Die Kontinuität könnte zum andern dadurch erhöht werden, dass auf die heutige Praxis, eine emeritierte Professorin oder einen emeritierten Professor der ETH zur Ombudsperson zu wählen, verzichtet würde.
- 196 Zentral ist zudem, dass die Ombudspersonen ihr Wissen aktenkundig machen und in geeigneter Form bei einem Amtswechsel weitergeben, damit wiederholende Fälle festgestellt werden können. Es bedarf eines Geschäftsverwaltungssystems, welches es

³³ Dazu vorne Rz. 103 f.

³⁴ Dazu vorne Rz. 36.

erlaubt, zusammenhängende Fälle zu erkennen. Über ein solches Geschäftsverwaltungssystem verfügt beispielsweise die Ombudsstelle des Kantons Zürich.

197 Die Ombudsstelle sollte ausserdem zu einer zentralen Anlaufstelle umgewandelt werden, an die sich nicht nur die Doktorandinnen und Doktoranden sowie die wissenschaftlichen, administrativen und technischen Mitarbeitenden, sondern auch die Mitglieder des Lehrkörpers wenden können, wenn sie von Konflikten in anderen Forschungsgruppen erfahren, ohne sich dem Verdacht auszusetzen, ihre Kolleginnen oder Kollegen anschwärzen zu wollen. Eine solcherart professionalisierte Ombudsstelle sollte zu einer Art Frühwarnsystem ausgebaut werden. Mit der Erweiterung der Aufgaben der Ombudsstelle sollte eine Verstärkung ihrer Unabhängigkeit einhergehen. Die Mitglieder der Ombudsstelle sollten nicht wie heute durch die Schulleitung, sondern (auf Vorschlag der Schulleitung) durch die Hochschulversammlung oder durch den ETH-Rat für eine Amtszeit von mindestens vier Jahren gewählt werden.

198 Mit der Errichtung einer zentralen Anlaufstelle sollte auch eine Verfahrensordnung geschaffen werden, die den genauen Umgang mit Fällen wie dem vorliegenden sowie den Ablauf im Einzelnen regelt.

C. Erhöhung des Schutzes der Doktorierenden

1. Weitere Betreuungspersonen

199 Die Doktorarbeit einer Doktorandin oder eines Doktoranden wird im Allgemeinen nur durch eine Person betreut. Art. 15 Abs. 1 der Doktoratsverordnung ETH Zürich sieht immerhin vor, dass die Leiterin oder der Leiter der Doktorarbeit bei Bedarf zusätzliche Betreuungspersonen bestimmen kann. Die Betreuung einer Doktorarbeit durch mehrere Personen – durch ein Komitee oder eine Jury – sollte indes die Regel sein. Zu deren Aufgaben sollten auch die Prüfung des Forschungsplans und dessen Einhaltung gehören. Anhand einer periodischen Prüfung des Forschungsplans lassen sich die Fortschritte der Doktorandinnen und Doktoranden ermitteln und allfällige Probleme rechtzeitig erkennen.

200 Dass die Betreuung durch eine einzige Person nicht ausreicht, zeigt sich insbesondere im Fall von Schwierigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten zwischen der Leiterin

bzw. dem Leiter des Doktorats und dem Doktorierenden. Kann sich der Doktorierende in einer solchen Situation an eine (oder mehrere) weitere Betreuungsperson(en) wenden, ist sein Schutz wesentlich besser. Voraussetzung ist allerdings, dass die weiteren Betreuungspersonen in keinem Abhängigkeitsverhältnis zur Leiterin oder zum Leiter der Doktorarbeit stehen. Postdoktoranden oder Senior Scientists sind für diese Aufgaben daher wenig geeignet. Nach Möglichkeit sollte eine der weiteren Betreuungspersonen nicht der ETH angehören.

201 Die Einsetzung weiterer Betreuungspersonen dient nicht nur dem Schutz der Doktorierenden, sondern auch dem Schutz der Leiterin oder des Leiters der Doktorarbeit vor allfälligen späteren Vorwürfen durch die Doktoranden. Im vorliegenden Fall gehen verschiedene der ehemaligen Doktorierenden von Prof. NN davon aus, dass ihre Situation besser gewesen wäre, wenn eine externe Betreuungsperson zur Verfügung gestanden wäre.

202 Die Bestimmung eines Mentors für alle Doktorierenden haben auch die Ombudspersonen in ihrem jüngsten Tätigkeitsbericht für das Jahr 2017 gefordert. Zu überlegen ist, ob auch für die Postdoktorandinnen und -doktoranden ein Betreuungssystem eingeführt werden sollte.

2. Vorankündigung der Nichtfortsetzung des Arbeitsverhältnisses

203 Sowohl die Doktoranden als auch die Postdocs werden nur befristet angestellt. Mit Ablauf der vereinbarten Dauer wird das Arbeitsverhältnis beendet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Erwägt eine Professorin oder ein Professor, das Arbeitsverhältnis nicht fortzusetzen und den Arbeitsvertrag nicht zu verlängern, so ist dies der betroffenen Person rechtzeitig schriftlich mitzuteilen. Die Ombudspersonen schlagen in ihrem jüngsten Tätigkeitsbericht für das Jahr 2017 richtigerweise vor, dass die Nichtverlängerung einer befristeten Anstellung eines Doktorierenden nach ein oder zwei Jahren dem Doktorierenden mindestens drei Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses schriftlich mit einer Begründung mitgeteilt werden soll. Für die Postdocs wird eine Frist von drei bis sechs Monaten (abhängig von der Länge der bisherigen Anstellung) empfohlen.

- 204 Hat die Anstellung eines Doktoranden schon drei Jahre gedauert, so sollte in der Regel keine jährliche Verlängerung des Arbeitsverhältnisses mehr ausgesprochen werden, sondern das Arbeitsverhältnis auf die zulässige Maximalfrist von insgesamt sechs Jahren verlängert werden. Das Arbeitsverhältnis könnte nach Ablegen (oder allenfalls auf den Zeitpunkt) der Doktoratsprüfung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden.

IX. Zusammenfassende Schlussbemerkungen

- 205 Die durchgeführten Befragungen haben einen Führungsstil und ein Verhalten von Prof. NN zu Tage gebracht, die in klarem Widerspruch zu Art. 5 Abs. 3 der Professorenverordnung ETH und Art. 9 der Personalverordnung ETH-Bereich sowie zu den Führungs- und Verhaltensregeln des Compliance Guide stehen. Prof. NN hat ihre Verantwortung nicht in dem Sinne wahrgenommen, wie dies von einer Professorin an der ETH Zürich zu erwarten gewesen wäre. Aufgrund der Befragungen zeichnet sich ihr Führungsverhalten 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 hat es ihr am notwendigen Respekt gefehlt. Aufgrund der Befragungen muss davon ausgegangen werden, dass sie Mitarbeitende, mit deren Arbeit sie unzufrieden war, herablassend behandelt und teilweise so hart kritisiert hat, dass diese in Tränen ausbrachen. An ihre weiblichen Mitarbeitenden hat sie – wohl basierend auf eigenen Erfahrungen – höhere Anforderungen gestellt, an denen einige gescheitert sein dürften. Durch das Hinausschieben der Verlängerung der Arbeitsverträge übte sie zusätzlichen Druck auf bereits verunsicherte Mitarbeitende aus.
- 206 Dem Einwand von Prof. NN, dass es sich bei den ihr zur Last gelegten Vorwürfen um haltlose Anschuldigungen handelt, hinter denen eine entlassene Doktorandin stehe, und sie Opfer eines Komplotts sei, kann nicht gefolgt werden. In der Forschungsgruppe NN gab es immer wieder Probleme, und verschiedene Doktorierende und Postdocs haben sich zu unterschiedlichen Zeiten an Kollegen von Prof. NN oder an die Ombudsstelle gewandt; vereinzelt sind auch administrative Mitarbeiterinnen zur Personalabteilung gegangen.

- 207 Dass das Fehlverhalten von Prof. NN nicht schon früher bekannt geworden ist, hat verschiedene Ursachen. Die starke Stellung des Ehepaars X/NN in den Leitungsfunktionen des ehemaligen Instituts für Astronomie dürfte dagegen nicht oder kaum der Grund gewesen sein. Zum einen behielten die Professorenkollegen von Prof. NN ihr Wissen für sich, obwohl sie von den Problemen in der Forschungsgruppe NN wussten und die ihrer Kollegin zur Last gelegten Vorwürfe für glaubhaft erachteten. Zum anderen fehlte es bei der Ombudsstelle, bei der über die Jahre verschiedene Meldungen eingegangen waren, am notwendigen Überblick. Die Ombudspersonen betrachteten jeden neuen Fall als Einzelfall, ohne sich bewusst gewesen zu sein, dass es bereits in der Vergangenheit Probleme in der Forschungsgruppe gegeben hatte. Wie viel die Personalabteilung von den Vorkommnissen in der Forschungsgruppe NN gewusst hat, konnte im Rahmen der Befragungen nicht restlos geklärt werden. Dass sie gar nichts gewusst hat, scheint zumindest im Lichte der Aussagen der ehemaligen administrativen Mitarbeiterinnen von Prof. NN wenig wahrscheinlich.
- 208 Zusammenfassend ergibt sich, dass verschiedene Stellen innerhalb der ETH zumindest eine Ahnung von den Problemen in der Forschungsgruppe NN gehabt haben dürften. Aus den unterschiedlichsten Gründen wurde jedoch nichts oder nur sehr wenig unternommen, was dazu führte, dass sich die Probleme über die Jahre aufgestaut haben und die vorgesetzten Stellen (Departements- und Schulleitung) nicht eingeschaltet wurden.
- 209 Um in Zukunft ähnliche Situationen zu vermeiden, sollte eine zentrale Anlaufstelle ins Leben gerufen werden; diese Aufgabe könnte die Ombudsstelle übernehmen. Mit der Errichtung einer zentralen Anlaufstelle sollte auch eine Verfahrensordnung geschaffen werden, die den genauen Umgang mit Fällen wie dem vorliegenden im Einzelnen regelt. Im Weiteren sollte der Schutz der Doktorandinnen und der Doktoranden durch eine Mehrfachbetreuung und durch eine rechtzeitige Ankündigung für den Fall, dass befristete Arbeitsverträge nicht verlängert werden, verbessert werden.



Markus Rüssli