

Kommission nach Art. 13 Abs. 2 Professorenverordnung ETH

Empfehlung

in Sachen Professor [X], ehemaliges Institut für Astronomie

1. Verfahrensgang

Der ETH-Präsident hat mit Entscheid vom 29. Oktober 2018 eine Kommission zur Prüfung der Angemessenheit einer Kündigung nach Art. 13 Abs. 2 Professorenverordnung ETH sowie Art. 10 Abs. 3 Bst. a und b i.V.m. Art. 10 Abs. 4 Bundespersonalgesetz (BPG) eingesetzt. Die Kommission setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen:

- Prof. [Z] [redacted] (Vorsitz)
- Prof. [redacted], [redacted]
- Prof. [redacted] ETH Zürich
- Prof. [redacted], ETH Zürich
- Prof. [redacted], [redacted]
- Prof. [redacted] ETH Zürich

Die Kommissionsmitglieder haben bestätigt, in dieser Sache unabhängig und unbefangen zu sein.

Die Kommission hat sich am 23. November 2018 zu ihrer konstituierenden Sitzung getroffen und den Verfahrensablauf festgelegt. Seitens des administrativen Sekretariats wurde den Kommissionsmitgliedern Zugang zu den Akten der Administrativuntersuchung in Sachen ehemaliges Institut für Astronomie des D-PHYS an der ETH Zürich gewährt (nachfolgend: „Administrativuntersuchung“). Die Kommissionsmitglieder haben sich im Selbststudium über das Jahresende 2018 mit den Akten vertraut gemacht.

Der zu beurteilende Sachverhalt ergibt sich aus dem Bericht der Administrativuntersuchung und den zugehörigen Beilagen. Er wird an dieser Stelle nicht erneut dargestellt. Die relevanten Unterlagen, einschliesslich der schriftlichen Stellungnahmen von Prof. [X] bzw. ihrem Rechtsbeistand, lagen der Kommission vor und wurden von ihr in den Beratungen gewürdigt.

Am 23. Januar 2019 fand eine Anhörung von Prof. [X] im Beisein ihres Rechtsbeistands statt. Dabei erhielt Prof. [X] Gelegenheit zu einer persönlichen Stellungnahme. Über-

dies wurden ihr von der Kommission verschiedene Ergänzungsfragen unterbreitet. Die Ergebnisse der Anhörung wurden protokolliert. Bereits im Vorfeld der Anhörung hat die Kommission überdies dem Untersuchungsführer, Herrn Dr. **Y**, Ergänzungsfragen zu seinem Untersuchungsbericht vom 3. Oktober 2018 gestellt. Die Fragen wurden am 21. Januar 2019 schriftlich beantwortet.

Aufgrund der Akten sowie der Befragungen von Prof. **X** und Dr. **Y** konnte sich die Kommission ein gewisses Bild des Sachverhalts und der verschiedenen Vorhaltungen machen. Im Hinblick auf die Formulierung der nachfolgenden Empfehlungen beriet sie sich ein erstes Mal direkt im Anschluss an die Befragung von Prof. **X** am 23. Januar 2019 und traf sich am 5. Februar 2019 zu einer weiteren eingehenden und abschliessenden Beratung, an der sie die Eckpunkte der nachfolgenden Erwägungen und Empfehlungen entschied, deren definitive Fassung im Zirkularverfahren beschlossen wurde. Die Beschlüsse der Kommission wurden einstimmig ohne Enthaltung gefasst.

Die Arbeit der Kommission wurde durch das Anwaltsbüro **_____** administrativ unterstützt. RA Prof. **_____** nahm an der Beratung der Kommission nicht teil.

2. Erwägungen

Die Aufgabe der Kommission besteht darin, sich einen Eindruck über die Vorgänge am ehemaligen Institut für Astronomie zu verschaffen und zuhanden des Präsidenten der ETH eine Empfehlung über die Angemessenheit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Prof. **X** abzugeben. Gestützt auf die Empfehlung der Kommission, aber ohne daran gebunden zu sein, kann der Präsident der ETH dem ETH-Rat Antrag auf Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Prof. **X** stellen. Die Grundsätze des Kommissionsverfahrens sind im Entscheid des Präsidenten vom 29. Oktober 2018 festgehalten.

Beim Studium der Akten stellte die Kommission fest, dass der Untersuchungsbericht von Dr. **Y** kein in allen Punkten ausgewogenes Bild vermittelt. Vielmehr entsteht an einigen Stellen der Eindruck, dass negative und belastende Aussagen über das Verhalten von Prof. **X** gegenüber ihren Doktorierenden und Assistierenden übergewichtet wurden. Aussagen von befragten Personen, die sich neutral oder positiv über Prof. **X** äusseren, fanden hingegen nicht oder nur vereinzelt Eingang in den Untersuchungsbericht. Zudem erscheinen gewisse Zitate im Bericht vor dem Hintergrund der Wortprotokolle aus dem Zusammenhang gerissen oder isoliert, und es fällt auf, dass der Untersuchungsführer in den Befragungen einige Fragen in einer Weise formulierte, die den Eindruck hätte entstehen lassen können, er erwarte eine Antwort in eine bestimmte Richtung («Suggestivfragen»). Vor diesem Hintergrund ist es nach Ansicht der Kommission nicht auszuschlies-

sen, dass im Gefolge dieses Vorgehens das Bild über die Zustände im ehemaligen Institut für Astronomie etwas verzerrt dargestellt wurde.

Im Weiteren legen die Akten den Schluss nahe, dass auch seitens der ETH gewisse Versäumnisse zu verzeichnen sein könnten. So fanden offenbar frühere Beschwerden von Doktorierenden während vieler Jahre kein Gehör. Dies änderte sich erst anfangs 2017 durch das Eingreifen der damaligen involvierten Ombudsperson. Damit entsteht der Eindruck, man habe seitens der ETH die Probleme zunächst unterschätzt oder marginalisiert, um dann Ende 2016 bzw. anfangs 2017 in einer Kehrtwende zu durchaus drastischen Massnahmen zu greifen.

Nun ist es nicht Aufgabe der Kommission, die Qualität der Administrativuntersuchung oder der Angemessenheit der Massnahmen des Departements oder der Schulleitung zu beurteilen. Ebenso wenig ist die Kommission in der Lage, eine eigene Untersuchung der Vorfälle am ehemaligen Institut für Astronomie durchzuführen. Bei ihrer Arbeit und Empfehlung muss sie sich auf die Akten sowie auf den Eindruck aus der schriftlichen Befragung von Dr. **Y** und der persönlichen Anhörung von Prof. **X** stützen. Nicht zu verkennen ist aber auch, dass die soeben erwähnten Aspekte für die Formulierung der Empfehlungen durchaus eine gewisse Rolle spielten.

Das Frau Prof. **X** zur Last gelegte Verhalten wiegt schwer. So referiert der Untersuchungsbericht grobe Verstösse gegen den Verhaltenskodex der ETH sowie gegen die Vorschriften der Professorenverordnung ETH und der ETH-Personalverordnung. Frau Prof. **X** wird u.a. Führungsschwäche, ein respektloser Umgang mit Mitarbeitenden, ein stark ausgeprägtes Kontrollbedürfnis, (zu) hohe Leistungsansprüche, die (durchgehende) Erwartung, dass Mitarbeitende auch an freien Tagen erreichbar sein müssen, fehlende Diskussionsbereitschaft und –fähigkeit sowie anderes mehr vorgeworfen. Der Untersuchungsbericht zeichnet letztlich das Bild einer Professorin, die zwar fachlich sehr anerkannt ist, aber signifikante Defizite in der Sozialkompetenz hat. Aufgrund der Akten ist zudem zu erkennen, dass Frau Prof. **X** offenbar mitunter eine sehr ausgeprägte «Nähebeziehung» zu gewissen ihrer Doktorierenden unterhielt, welche dann mitunter in eine gegenseitige starke Ablehnung umschlug. Das Gefühl für eine angemessene Distanz zwischen Lehrperson und Doktorierenden schien nicht immer vorhanden zu sein.

Frau Prof. **X** liess in der Anhörung kein Problembewusstsein und kaum Bereitschaft, das eigene Verhalten in Frage zu stellen, erkennen; zudem war eine Einsicht in ein allfälliges Fehlverhalten nicht ersichtlich. In ihren Ausführungen vor der Kommission berichtete sie vielmehr von wiederholten Fehlern und mangelnder Professionalität gewisser Doktorierender. Auch betonte sie das gute Einvernehmen mit einem Grossteil der betreuten Doktorierenden und Postdocs und hob deren erfolgreiche wissenschaftliche Karrieren hervor. Sie stellte sich als Opfer einer Kampagne dar, die von einer erfolglosen Doktoran-

din (Frau [redacted]) initiiert worden sei. Nachdem sie dieser Doktorandin im Herbst 2016 eröffnet habe, dass ihr Doktoratsstudium angesichts der mangelhaften Ergebnisse gefährdet sei, habe diese sich von ihr, Prof. [redacted] X, abgewandt und andere Mitarbeiter dazu motiviert, ihren Ruf am Institut zu zerstören. Letztlich seien die Fakten entscheidend, die allesamt für sie sprächen. Auf die Frage, was sie heute im Rückblick anders machen würde, gab sie der Kommission sinngemäss zur Antwort, sie würde die Doktorierenden früher dazu anhalten, ihre Ziele zu definieren und zu artikulieren sowie in halbjährigem Abstand ihr Forschungsteam zur Zufriedenheit mit der Arbeitssituation befragen, um Fehlentwicklungen frühzeitig zu erkennen. Zudem würde sie ihr Verhalten besser dokumentieren, um gegen ungerechtfertigte Anschuldigungen geschützt zu sein. Schliesslich würde sie die ETH-Leitung nach ihren Erwartungen fragen, dies insbesondere in Bezug auf den Umgang mit schwachen Doktorierenden vor dem Hintergrund des Anspruchs der ETH an die Professorinnen und Professoren, international exzellente Forschung zu betreiben.

Im Rahmen der Anhörung und der Beratung kam die Kommission zur Überzeugung, dass Vieles dafür spricht, dass die gegenüber Prof. [redacted] X erhobenen Vorwürfe im Kern (aber allenfalls nicht in allen Einzelheiten), trotz teils einseitiger Berichterstattung im Rahmen der Administrativuntersuchung, jedenfalls weitgehend zutreffend sind. Prof. [redacted] X präsentierte sich als kontrollierte, kompetente, leistungsbereite und Leistungsfördernde Persönlichkeit. Angesichts der Vielzahl von Vorhaltungen verschiedener Doktorierender, auch wenn gewisse anekdotische Ereignisse sich anders zugetragen haben mögen oder aus dem Kontext gerissen wurden, ist es glaubwürdig, dass Prof. [redacted] X gerade in schwierigen oder hektischen Momenten ein angemessenes Verhalten und einen respektvollen Ton vermissen liess. Auch scheint sie für Doktorierende, die nicht der Elite zugehören oder ihren Anforderungen (vorübergehend oder dauernd) nicht entsprechen können, nur geringe Empathie aufzubringen und zumindest teilweise nicht angemessen auf solche Konstellationen zu reagieren.

Obwohl die ETH Zürich für ihre Exzellenz in Lehre und Forschung bekannt ist und die akademischen Leistungen von Prof. [redacted] X nicht zur Diskussion stehen, erscheint der Kommission ein Verhalten, wie es Prof. [redacted] X zur Last gelegt wird, als inakzeptabel. Einerseits ist zu berücksichtigen, dass Doktorierende in einem starken Abhängigkeitsverhältnis zu den sie betreuenden Professoren und Professorinnen stehen. Zerbricht dieses Verhältnis, bleibt den Doktorierenden oft keine andere Möglichkeit, als ihre akademischen Pläne aufzugeben und ihr Berufsleben insgesamt neu zu planen. Andererseits ist auch die ETH darauf angewiesen, für junge Talente attraktiv zu bleiben, wozu auch gehört, dass eine möglichst optimale Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses sichergestellt wird.

Die Kommission sieht daher im Fall von Prof. [redacted] X dringenden Handlungsbedarf. Es ist zwar nicht die Aufgabe der Schulleitung oder des Präsidenten, den Studierenden und Doktorierenden eine „Wohlfühl-Umgebung“ zu garantieren. Aber sie muss Entgleisungen, wie

sie im Fall von Prof. X – in der Überzeugung der Kommission – vorgefallen sind (ohne dass alle Einzelheiten nachweisbar sind), frühzeitig aufdecken, konsequent ahnden und künftig soweit wie möglich verhindern.

Gleichzeitig kann und darf die Kommission die Frage nach der rechtlichen Angemessenheit und Vertretbarkeit einer Kündigung nicht ausblenden. Ihre Empfehlung erfolgt nach bestem Wissen und Gewissen, aber letztlich auch im Lichte des Personalrechts. Das Personalrecht sieht in Art. 10 BPG vor, dass eine Entlassung nur aus „sachlich hinreichenden Gründen“ erfolgen kann. Weiter verlangt die Praxis, dass einer Entlassung aufgrund von Verhaltensmängeln in der Regel eine Mahnung vorausgehen muss. Ein Arbeitgeber kann sich zudem dann nicht auf das zerstörte Vertrauensverhältnis mit einem Angestellten berufen, wenn er selbst mit seinem Verhalten zur Konfliktsituation beigetragen hat, d.h. wenn das eigene Führungsverhalten nicht korrekt war.

Aufgrund der hohen Anforderungen, die in der Praxis an eine Entlassung gestellt werden, erhoben sich der Kommission unüberwindbare Bedenken, dass der Nachweis im Fall von Prof. X rechtsgenügend geleistet werden kann. Dagegen sprechen die lange Zeitdauer, während der – trotz offenbar bei gewissen Stellen deponierten Beschwerden – Department und Schulleitung untätig blieben sowie die fehlende (formelle) Mahnung, verbunden mit einer Bewährungsfrist, in Bezug auf die grundsätzlichen Mängel. Die zumindest teilweise fehlende Objektivität des Untersuchungsberichts dürfte bei einer Überprüfung ebenfalls erschwerend in Betracht fallen. Daher scheint es der Kommission als überwiegend wahrscheinlich, dass die allfällige Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Prof. X von einem angerufenen Gericht als ungerechtfertigt (oder allenfalls als rechtsmissbräuchlich) eingestuft wird. Die damit verbundenen Rechtsfolgen sowie die unvermeidbare Publizität eines Gerichtsverfahrens konnte im Rahmen der Arbeit dieser Kommission nicht ausgeblendet werden.

Ungeachtet des Führungsverhaltens von Prof. X, das der Funktion und Verantwortung einer Professorin an einer schweizerischen Hochschule nicht angemessen war und auch durch den hohen Leistungsdruck nicht gerechtfertigt werden kann, sieht die Kommission angesichts der Aktenlage keine belastbare rechtliche Möglichkeit zur Entlassung. Gleichzeitig kamen alle Kommissionsmitglieder übereinstimmend zur Überzeugung, dass es nicht zu verantworten ist, wenn Frau Prof. X wie vor der Eröffnung des Verfahrens mit der Betreuung von Doktorierenden befasst ist. Es ist eine wichtige Aufgabe der ETH Zürich, die Persönlichkeit und die Interessen des wissenschaftlichen Nachwuchses zu schützen.

Es ist der Kommission bewusst, dass eine Rückkehr von Prof. X in ihre Forschungstätigkeit nach der Auflösung des Instituts für Astronomie und als Folge der Berichterstattung in den Medien, die auch im Ausland wahrgenommen wurde, schwierig ist. Gleichwohl

gebietet der Grundsatz der Verhältnismässigkeit, dass eine Sanktionierung des Fehlverhaltens angemessen ist und nicht über das hinausgeht, was zur Wiederherstellung des gesetzlichen Zustands erforderlich ist.

3. Empfehlung

Aufgrund der vorstehenden Erwägungen empfiehlt die Kommission:

- (a) Auf eine Entlassung von Prof. sei zu verzichten.
- (b) Prof. sei von der Aufgabe, Doktorierende zu betreuen, dauernd zu entbinden. Falls eine solche Entbindung dauerhaft aufgrund personalrechtlicher Rahmenbedingungen oder aus anderen Gründen nicht möglich oder zweckmässig ist, sei diese Entbindung zwingend zumindest für zwei Jahre vorzusehen. Jedenfalls sei Prof. für die weitere Zukunft zu untersagen, allein Doktorierende zu betreuen, so dass die Tätigkeit von Prof. im Zusammenhang mit der Doktorierendenbetreuung zwingend auf die Mitwirkung in einem Team oder Komitee oder auf eine Tätigkeit als Co-Referentin zu beschränken sei.
- (c) Prof. sei zu verpflichten, ein Coaching durch eine erfahrene Person in Anspruch zu nehmen. Die Einzelheiten des Coachings seien in einer Vereinbarung mit dem Coach zu regeln, wobei diese Vereinbarung durch den Präsidenten zu genehmigen ist.
- (d) Prof. sei eine Probezeit von mindestens zwei Jahren aufzuerlegen. Gehen während dieser Probezeit begründete Beschwerden von Mitarbeitenden gegen Prof. wegen deren Verhalten ein, ist eine Entlassung zu erwägen.
- (e) Die Erfolge bzw. der Fortgang der vorstehenden Massnahmen seien, jedenfalls während der Probezeit, durch halbjährliche Assessments zu kontrollieren und zu dokumentieren. Falls die Ergebnisse dieser Massnahmen es nahelegen, sind auch nach Ablauf der Probezeit während einer gewissen Zeitspanne entsprechende Kontrollen und Dokumentationen vorzusehen.

* * * * *

Zürich/ [REDACTED], 12. Februar 2019

Im Namen der Kommission

Prof. [REDACTED] Z