

Verfahren Nr. BK 2024 35

Angefochten vor dem BVGer

Entscheid vom 10. April 2025

Mitwirkende:

die Kommissionsmitglieder

Barbara Gmür; Präsidentin
Yvonne Wampfler Rohrer; Vizepräsidentin
Simone Deparis
Nils Jensen
Mathias Kaufmann
Eva Klok-Lermann
Christina Spengler Walder

Juristischer Sekretär

Rafael Zünd

in Sachen

Parteien

A._____,

vertreten durch Rechtsanwältin Sandra Küng,
hba Rechtsanwälte AG,
Bellerivestrasse 28,
8008 Zürich,
Beschwerdeführerin

gegen

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich),
vertreten durch Rechtsanwalt Prof. Dr. iur. Hans Rudolf Trüeb
und/oder Rechtsanwalt Dr. iur. Yannick Weber,
Walder Wyss AG,
Seefeldstrasse 123,
8034 Zürich,
Beschwerdegegnerin

Gegenstand

Kündigung des Arbeitsverhältnisses
(Verfügung der ETH Zürich vom 20. Juni 2024)

Sachverhalt:

- A. A.____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) wurde von der ETH Zürich (nachfolgend: Beschwerdegegnerin) per 15. Juli 2019 in der Funktion als administrative Fachspezialistin II mit einem Arbeitspensum von 60 Prozent befristet eingestellt (Urk. 6.1 [Personaldossier], Arbeitsvertrag vom 29. Mai 2019). Per 1. Januar 2020 stellte die Schulleitung die Beschwerdeführerin in der Funktion als Case Managerin unbefristet an (Urk. 6.1 [Personaldossier], Arbeitsvertrag vom 25. November 2019 bzw. vom 5. Dezember 2019; Urk. 1.1, S. 1). Mit Vertragsänderungen vom 12. März und 14. April 2020 wurde das Arbeitspensum der Beschwerdeführerin temporär zuerst auf 70 Prozent und dann auf 100 Prozent angehoben. Mit Vertragsänderung vom 3. September 2020 wurde die Beschwerdeführerin per 1. Juli 2020 (sic) definitiv zu 100 Prozent angestellt. Ab dem 1. September 2020 wurde die bisherige Funktion der Beschwerdeführerin als Meldestelle Konfliktmanagement in einem neu erlassenen Reglement verankert. Mit Vertragsänderung vom 25. Februar 2021 wurde der Jahreslohn der Beschwerdeführerin per 1. Februar 2021 (sic) auf CHF 160'540 angehoben. Als Arbeitsbereich wurde neu – anstelle des alten Arbeitsbereichs «Abteilung Personal» – der «Stab Personalentwicklung und Leadership» festgelegt. Ab dem 1. Januar 2024 betrug der Jahreslohn der Beschwerdeführerin CHF 167'031. Zu den Aufgaben der Beschwerdeführerin gehörte namentlich das formelle Konfliktmanagement sowie die lösungsorientierte Moderation von schwierigen Gesprächen zwischen Untergebenen und Vorgesetzten innerhalb der Konfliktmanagementstelle (Urk. 6.1 [Personaldossier]; Urk. 1.1, S. 1 f.).
- B. Mit Schreiben vom 20. Juni 2024 (zugestellt am 21. Juni 2024) hat die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin ordentlich gekündigt und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses per 30. September 2024 erklärt (Urk. 1, S. 3; Urk. 1.1, S. 1 und 4; Urk. 14, S. 4). Als sachliche Begründung für die Kündigung wurde der Stellenwegfall sowie die Tatsache genannt, dass der Beschwerdeführerin keine andere zumutbare Stelle angeboten werden könne (Urk. 1.1, S. 2 ff.).
- C. Mit Schreiben vom 24. Juni 2024 (Urk. 25.1) hat die Beschwerdeführerin bei der Staatsanwaltschaft Zürich–Limmat Strafanzeige gegen die Vorgesetzte B.____ (nachfolgend:

Vorgesetzte) eingereicht. Sie hat ihr (versuchte) Nötigung, Sachentziehung, Datenbeschädigung, Verletzung des Schriftgeheimnisses sowie üble Nachrede anlässlich des Gesprächs vom 6. April 2022 vorgeworfen. Die Staatsanwaltschaft Zürich–Limmat hat am 6. September 2024 die Nichtanhandnahme verfügt, da die fraglichen Straftatbestände eindeutig nicht erfüllt seien bzw. die Strafantragsfrist für die Antragsdelikte vor Einreichung des Strafantrags am 24. Juni 2024 abgelaufen sei (Urk. 14.1). Aufgrund einer Falscherfassung der Personalien der Vorgesetzten (Urk. 14.1, Aktennotiz) hat die Beschwerdegegnerin erst im Oktober 2024 Kenntnis von der Strafanzeige bzw. der darauffolgenden Nichtanhandnahme erlangt (Urk. 14, S. 3).

- D. Am 22. Juli 2024 hat die Beschwerdeführerin die ordentliche Kündigung vor der ETH-Beschwerdekommision (ETH-BK) angefochten (Urk. 1, Urk. 1.0–1.33). Sie stellte folgende Rechtsbegehren (vgl. Urk. 1, S. 2):

«1. Die Kündigungsverfügung der Beschwerdegegnerin vom 20. Juni 2024 sei vollumfänglich aufzuheben und der Beschwerdeführerin sei eine geeignete und zumutbare Stelle anzubieten.

2. Eventualiter seien Ziffern 3, 4 und 5 der Kündigungsverfügung aufzuheben und die Beschwerdegegnerin zu verpflichten, der Beschwerdeführerin folgendes zu bezahlen:

- eine Entschädigung von CHF 125'273.25 nach Art. 49 PVO-ETH (unter Abzug und Ausrichtung der üblichen Sozialversicherungsbeiträge); und*
- eine Entschädigung von CHF 167'031.00 (ohne Abzug und Ausrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen)*

beides zuzüglich Zins von 5 % p.a. seit 20. Juni 2024.

3. Die Beschwerdegegnerin sei zu verpflichten, der Beschwerdeführerin einen noch zu beziffernden Schadenersatz in der Höhe von ca. CHF 102'428.10 zuzüglich Zins von 5 % p.a. seit 22. Juli 2024 zu bezahlen.

4. Alles unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zuzüglich Mehrwertsteuern zu Lasten der Beschwerdegegnerin.»

Weiter stellte sie den prozessualen Antrag, der Beschwerde sei die aufschiebende Wirkung zuzuerkennen, sowie diverse Beweisanträge (namentlich zu Partei- und Zeugenbefragungen; vgl. Urk. 1, S. 8, 13–15, 17 f., 21).

- E. Mit prozessleitender Verfügung vom 24. Juli 2024 (Urk. 2) wurde der Beschwerdegegnerin das Doppel der Beschwerde vom 22. Juli 2024 samt Beilagen (Urk. 1, Urk. 1.0–1.33) zugestellt. Sie wurde zur Stellungnahme zum Antrag auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung innert zehn Tagen sowie zur Beschwerdeantwort innert 30 Tagen aufgefordert. Innert einmalig erstreckter Frist (Urk. 4 f.) hat die Beschwerdegegnerin am 26. August 2024 zum Antrag betreffend aufschiebende Wirkung Stellung genommen und dessen Abweisung beantragt (Urk. 6, Urk. 6.0–6.10).
- F. Die ETH-BK hat das Doppel der Stellungnahme vom 26. August 2024 (Urk. 6, Urk. 6.0–6.6 sowie Urk. 6.9 f.), ohne die vertraulichen Urk. 6.7 f., mit Verfügung vom 28. August 2024 (Urk. 7) der Beschwerdeführerin zugestellt. Dieser wurde eine zehntägige Frist angesetzt, um eine allfällige Replik zur aufschiebenden Wirkung einzureichen.
- G. Mit Eingabe vom 5. September 2024 (Urk. 10) bat die Beschwerdeführerin darum, ihre Beschwerdebeilage 32 (Urk. 1.32) durch eine geschwärzte Version zu ersetzen.
- H. Innert einmalig erstreckter Frist (Urk. 9) reichte die Beschwerdeführerin mit Eingabe vom 13. September 2024 (Urk. 11, Urk. 11.1–11.9) eine Replik zur aufschiebenden Wirkung ein, in welcher sie sich jedoch vor allem zu den Hauptbegehren und nur am Rande zur aufschiebenden Wirkung äusserte. Dabei hielt sie an ihrem prozessualen Antrag auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung fest (Urk. 11, S. 16 f.).
- I. Am 16. September 2024 (Urk. 12, Urk. 12.1 f.) legte die Beschwerdegegnerin ihre Beschwerdeantwort ins Recht. Sie beantragte die Abweisung der Beschwerde und stellte den Verfahrensantrag, die Beilage 32 (Urk. 1.32) zur Beschwerdeschrift und Rz. 55 f. der Beschwerdeschrift seien aus dem Recht zu weisen (Urk. 12, S. 2).
- J. Die Vizepräsidentin der ETH-BK hat den Antrag der Beschwerdeführerin zur aufschiebenden Wirkung mit Zwischenverfügung vom 20. September 2024 (Urk. 13)

abgewiesen. Im Übrigen wurde die Beschwerdebeilage 32 (Urk. 1.32) durch eine geschwärzte Version ersetzt. Das Doppel des Schreibens der Beschwerdeführerin vom 5. September 2024 (Urk. 10) sowie das Doppel der Eingabe der Beschwerdeführerin vom 13. September 2024 (Urk. 11, Urk. 11.1–11.9) wurden der Beschwerdegegnerin zugestellt. Die Beschwerdeführerin erhielt das Doppel der Beschwerdeantwort vom 16. September 2024 (Urk. 12, Urk. 12.1 f.). Ihr wurde die Möglichkeit gegeben, zu replizieren.

- K. Mit Schreiben vom 10. Oktober 2024 (Urk. 14) stellte die Beschwerdegegnerin einen Antrag auf *reformatio in peius*. Sie verlangte, dass Ziff. 4 des Dispositivs der Kündigungsverfügung aufzuheben und der Beschwerdeführerin eine Abfindung gemäss Personalverordnung zu verweigern sei. Als Beweismittel reichte sie die Nichtanhandnahmeverfügung der Staatsanwaltschaft Zürich–Limmat ein, aus der hervorgeht, dass die Beschwerdeführerin ihre Vorgesetzte wegen angeblichen Fehlverhaltens während einer Mitarbeitersitzung vom 6. April 2022 angezeigt hatte (Urk. 14.1; vgl. Sachverhalt C).
- L. Der Beschwerdeführerin wurde der Antrag auf *reformatio in peius* bzw. die mögliche Motivsubstitution (Urk. 14, Urk. 14.1) mit Verfügung vom 11. Oktober 2024 (Urk. 15) zur Kenntnis gebracht. Die ETH-BK gewährte ihr die Möglichkeit, die Beschwerde zurückzuziehen. Sodann erhielt sie die Möglichkeit, sich innerhalb der laufenden Replikfrist dazu zu äussern.
- M. Innert zweimalig erstreckter Frist (Urk. 16–18) reichte die Beschwerdeführerin eine Replik im Doppel ein (Urk. 19, Urk. 19.1–19.14). Sie erklärte den Beschwerderückzug bezüglich ihres Rechtsbegehrens 1 (Weiterbeschäftigung) sowie bezüglich ihres Schadenersatzbegehrens (ursprüngliches Rechtsbegehren 3). Weiter verlangte sie den Zins zu 5 Prozent auf den Entschädigungszahlungen neu seit dem 1. Oktober 2024. Ansonsten hielt sie an ihren eingangs gestellten Rechtsbegehren fest. Schliesslich stellte sie die prozessualen Anträge, dass ihr die Urk. 6.7 f. der Beschwerdegegnerin zuzustellen seien und die Beschwerdegegnerin zur Einreichung der gesamten Verfahrensakten bzw. des gesamten Personaldossiers zu verpflichten sei (Urk. 19, S. 2).

- N. Mit prozessleitender Verfügung vom 5. Dezember 2024 (Urk. 20) wurden der Beschwerdeführerin geschwärzte Exemplare der Urk. 6.7 f. zugestellt. Ihr wurde eine Frist angesetzt, um sich zu diesen beiden Aktenstücken zu äussern. Sie äusserte sich mit Stellungnahme vom 27. Dezember 2024 (Urk. 21) zu diesen beiden Aktenstücken.
- O. Die ETH-BK stellte der Beschwerdegegnerin am 8. Januar 2025 (Urk. 22) das Doppel der Replik vom 2. Dezember 2024 (Urk. 19, Urk. 19.1–19.14) sowie das Doppel der Stellungnahme vom 27. Dezember 2024 (Urk. 21) zu und gewährte ihr eine Frist zur Duplik. Innerhalb einmalig erstreckter Frist (vgl. Urk. 23 f.) duplizierte die Beschwerdegegnerin mit Eingabe vom 5. Februar 2025 (Urk. 25, Urk. 25.1 f.) und hielt an ihren Anträgen fest.
- P. Das Doppel der Duplik wurde der Beschwerdeführerin mit Verfügung vom 7. Februar 2025 (Urk. 26) zugestellt. Die ETH-BK schloss den Schriftenwechsel und erklärte das Verfahren für entscheidreif.

In der Folge gingen keine weiteren Eingaben mehr ein. Auf den Inhalt der Parteieingaben wird, soweit entscheidwesentlich, in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Die ETH-Beschwerdekommision zieht in Erwägung:

1. Gemäss Art. 37 Abs. 3 sowie Art. 17 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 4. Oktober 1991 über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz; SR 414.110) i.V.m. Art. 62 Abs. 1 der Verordnung des ETH-Rates vom 15. März 2001 über das Personal im Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (PVO-ETH; SR 172.220.113) beurteilt die ETH-BK Beschwerden gegen Verfügungen der ETH Zürich im Bereich des Personalrechts. Der angefochtene Akt vom 20. Juni 2024 (Urk. 1.1) ist eine Verfügung im Sinne von Art. 5 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021). Es liegt mithin ein zulässiges Anfechtungsobjekt vor. Die Beschwerdeführerin ist als Verfügungsadressatin beschwerdelegitimiert (Art. 48 Abs. 1 VwVG). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde vom 22. Juli 2024 (Urk. 1) ist grundsätzlich einzutreten (Art. 50 und Art. 52 VwVG).
- 1.1. Fehlt es an einer Prozessvoraussetzung bereits zu Beginn des Verfahrens, ist auf die Beschwerde nicht einzutreten. Fällt eine Prozessvoraussetzung im Laufe des Verfahrens dahin, ist das Verfahren abzuschreiben (MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER/KAYSER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, 3. Aufl. 2022, Rz. 3.206). Abzuschreiben ist das Verfahren auch dann, wenn sich eine Partei durch Beschwerderückzug unterzieht (Abschreibungsentscheid des Bundesverwaltungsgerichts B-2254/2023 vom 15. Mai 2023 E. 3.1; Abschreibungsverfügungen der ETH-BK 2024 12 vom 25. April 2024 E. 2; 2024 15 vom 10. April 2024 E. 2).
- 1.2. Die Beschwerdeführerin hat ursprünglich einen Antrag auf Schadenersatz bzw. ein Staatshaftungsbegehren gestellt (Urk. 1, S. 2 [Rechtsbegehren 3] und 21 f.). Diesbezüglich hat sie in ihrer Replik vom 2. Dezember 2024 (Urk. 19) den teilweisen Beschwerderückzug erklärt. Verfahren auf Ersatz des Schadens, den Bundesbeamte in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügt haben, richten sich nach dem Bundesgesetz vom 14. März 1958 über die Verantwortlichkeit des Bundes sowie seiner Behördemitglieder und Beamten (VG; SR 170.32). Für Ansprüche nach dem Verantwortlichkeitsgesetz ist die ETH-BK nicht zuständig (Art. 37 Abs. 3 ETH-Gesetz; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3974/2020 vom 15. Dezember 2020 E. 1.1; Nichteintretens-

verfügung der ETH-BK 2024 7 vom 10. Juli 2024 E. 2 und 4). Weiter würde das Begehren auch unzulässigerweise über den Streitgegenstand hinausgehen (vgl. dazu Urteil des Bundesgerichts 2C_185/2024 vom 25. April 2024 E. 3.1 mit Hinweisen). Folglich waren die Prozessvoraussetzungen von Beginn weg nicht erfüllt, weshalb auf das Rechtsbegehren 3 nicht einzutreten ist.

2. In ihrer Replik vom 2. Dezember 2024 (vgl. Urk. 19, S. 2, 7 und 17) erklärte die Beschwerdeführerin sodann den Rückzug ihres Rechtsbegehrens 1 (Weiterbeschäftigung) und verlangte den Zins zu 5 Prozent auf den Entschädigungszahlungen neu erst ab dem 1. Oktober 2024. Infolge eines teilweisen Beschwerderückzugs ist das Verfahren abzuschreiben, soweit es den Weiterbeschäftigungsanspruch (Rechtsbegehren 1) und den Zins in der Periode vom 20. Juni 2024 bis zum 30. September 2024 betrifft.
3. Die ETH-BK überprüft die angefochtene Verfügung mit folgender Kognition: Neben der Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung, Unterschreitung oder Missbrauch des Ermessens (Art. 49 Bst. a VwVG; vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts B-2197/2021 vom 25. April 2022 E. 6.5), kann auch die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG) sowie Unangemessenheit (Art. 49 Bst. c VwVG) geltend gemacht werden. Folglich verfügt die ETH-BK über volle Kognition. Soweit es um die Beurteilung von verwaltungsorganisatorischen Fragen geht, auferlegt sich die ETH-BK jedoch eine gewisse Zurückhaltung bei der Überprüfung der vorinstanzlichen Verfügung, zumal die Beschwerdegegnerin als frontnähere Instanz mit ihren internen Problemen und Abläufen besser vertraut ist (vgl. dazu Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3757/2020 vom 16. März 2021 E. 2.1).
4. Die ETH-BK stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Untersuchungsgrundsatz; Art. 12 VwVG) und wendet das Bundesrecht von Amtes wegen an. Sie beschränkt sich in der Regel jedoch darauf, den Entscheid nur hinsichtlich der in der Sache vorgebrachten Rügen zu überprüfen (sog. Rügeprinzip). Von den Parteien nicht aufgeworfene Rechtsfragen werden nur dann geprüft, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass

besteht (vgl. Urteile des Bundesverwaltungsgerichts A-2929/2023 vom 28. Februar 2024 E. 1.5; A-4472/2021 vom 10. August 2022 E. 1.4; je mit Hinweisen).

5. Die Beschwerdeführerin rügt zunächst eine Verletzung des rechtlichen Gehörs durch die Beschwerdegegnerin (vgl. Urk. 19, S. 9 f.). Weil das rechtliche Gehör formeller Natur ist und eine Verletzung desselben grundsätzlich zur Aufhebung der angefochtenen Verfügung – unbesehen der materiellen Begründetheit der Beschwerde – führen würde (vgl. Urteil des Bundesgerichts 2C_922/2020 vom 8. März 2021 E. 4.1), ist die geltend gemachte Verletzung des rechtlichen Gehörs vorweg zu prüfen. Die Beschwerdeführerin bestreitet nicht, dass ihrer ehemaligen Rechtsanwältin am 3. Mai 2022 ein Personal-dossier mit den relevanten Unterlagen zugestellt worden ist (Urk. 19, S. 9 f.). Sodann hat sie Gelegenheit erhalten, sich vor der Kündigung zu dieser zu äussern, wenn auch die Frist nicht – wie von ihr gewünscht – erstreckt worden ist (Urk. 19, S. 12). Es liegt keine Verletzung des rechtlichen Gehörs vor. Selbst wenn eine leichte Gehörsverletzung bejaht würde, wäre diese zudem geheilt worden, zumal die ETH-BK über volle Kognition verfügt (E. 3) und sich die Beschwerdeführerin im Beschwerdeverfahren vollumfänglich zur Sache äussern konnte. Auch bezüglich einer allfälligen Motivsubstitution bzw. *reformatio in peius* im vorliegenden Verfahren liegt keine Gehörsverletzung vor (vgl. dazu Urteil des Bundesgerichts 2D_68/2019 vom 12. Mai 2020 E. 5.1.1 mit Hinweis; Art. 62 Abs. 3 VwVG). Die Beschwerdeführerin wurde mit prozessleitender Verfügung der ETH-BK vom 11. Oktober 2024 (Urk. 15) ausdrücklich auf diese Möglichkeit hingewiesen, konnte sich vollumfänglich dazu äussern und erhielt die Gelegenheit zum Beschwerderückzug.

6. Umstritten ist materiell namentlich, ob ein sachlicher Kündigungsgrund im Sinne von Art. 10 Abs. 3 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) vorliegt. Ursprünglich berief sich die Beschwerdegegnerin auf Bst. e dieser Norm und machte einen schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Grund geltend (Urk. 1.1, S. 3 f.). Als sie von der Strafanzeige der Beschwerdeführerin gegen die Vorgesetzte erfahren hatte, berief sich die Beschwerdegegnerin neu auf diesen Kündigungsgrund. Dabei machte sie geltend, dass das neue Motiv sogar die fristlose Kündigung erlaubt hätte (Urk. 14). Den neu geltend gemachten Kündigungsgrund hat die

Beschwerdeführerin wenige Tage nach der Kündigungsverfügung, jedoch vor Beginn der relevanten Kündigungsfrist gesetzt (vgl. Sachverhalt C.).

- 6.1. Nach ständiger Rechtsprechung erfordert der von der Beschwerdegegnerin angerufene Kündigungsgrund in Art. 10 Abs. 3 Bst. e BPG grundsätzlich, dass eine Reorganisation oder Restrukturierung grösseren Ausmasses vorliegt (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-4057/2018 vom 16. April 2019 E. 4.3 mit Hinweisen; Entscheide der ETH-BK 2024 3 vom 22. August 2024 E. 6.2; 2023 35 vom 18. April 2024 E. 7.3.3). Im vorliegenden Fall hat die Beschwerdegegnerin Eingaben ins Recht gelegt, welche bestätigen sollen, dass die Aufgaben des formellen Konfliktmanagements an Externe übertragen wurden (vgl. dazu Urk. 12, S. 10 f.; Urk. 12.1). Mithin ist es nicht ausgeschlossen, dass ihr unter diesen Umständen der Beweis gelingen würde, dass die Einheit reorganisiert worden ist. Dies kann aufgrund nachfolgender Erwägungen jedoch offenbleiben.
- 6.2. Als zweiten Kündigungsgrund macht die Beschwerdegegnerin die Anzeige der Beschwerdeführerin gegen die Vorgesetzte geltend. In einem ersten Schritt ist zu prüfen, ob die Strafanzeige einen Kündigungsgrund darstellt (E. 6.3). Anschliessend muss in einem zweiten Schritt geprüft werden, ob das Nachschieben dieses Kündigungsgrundes bzw. die Motivsubstitution zulässig ist (E. 6.4). Sollte dies bejaht werden, muss abschliessend die Verhältnismässigkeit der Kündigung geprüft werden (E. 6.5).
- 6.3. Zunächst gilt es zu beurteilen, ob die Strafanzeige der Beschwerdeführerin gegen ihre Vorgesetzte einen Kündigungsgrund darstellt.
- 6.3.1. Die Beschwerdeführerin bringt zu ihrer Anzeige als Kündigungsgrund in der Replik vom 2. Dezember 2024 (Urk. 19) zusammengefasst Folgendes vor: Es sei nicht korrekt, dass Mitarbeitenden der ETH Zürich das Einreichen einer Strafanzeige untersagt sei. Sie seien unter Umständen sogar dazu verpflichtet. Auch könne von Mitarbeitenden bei Handlungen, welche (scheinbar) im Namen der Anstellungsinstanz ETH Zürich selbst vorgenommen würden, nicht verlangt werden, dass sie zunächst den Präsidenten der ETH Zürich anrufen würden. Der von der Beschwerdegegnerin zitierte Fall des Bundesverwaltungsgerichts betreffe ohnehin lediglich Anzeigen im Namen der ETH Zürich

gegen Mitarbeitende und mitnichten Anzeigen von Mitarbeitenden gegen andere Mitarbeitende, welche (zumindest dem Anschein nach) im Namen der ETH Zürich handeln würden (S. 5). Die Einreichung der Strafanzeige stelle unter den vorliegenden Umständen keine Treuepflichtverletzung, sondern ein der Geschädigten zustehendes höchstpersönliches Recht dar (S. 23). Die strafrechtliche Würdigung sei Sache der Strafbehörden und nicht Gegenstand des vorliegenden Beschwerdeverfahrens. Die Strafanzeige sei im Übrigen, anders als dargelegt, nicht am 24. Juni 2024 durch die Beschwerdeführerin, sondern erst am 28. Juni 2024 über die damalige Rechtsvertreterin eingereicht worden. Die Nichtanhandnahmeverfügung sei nicht rechtskräftig, sondern aktuell Gegenstand eines Beschwerdeverfahrens vor dem Obergericht des Kantons Zürich (S. 25). Die von der Beschwerdegegnerin zitierte Geschäftsordnung der Schulleitung behandle nur diejenigen Fälle, in welchen Strafanzeige gegen Mitarbeitende im Namen der ETH Zürich eingereicht werde (S. 27).

- 6.3.2. Die Beschwerdegegnerin macht in ihrer Eingabe vom 10. Oktober 2024 (Urk. 14) zusammengefasst geltend, was folgt: Sie habe Kenntnis davon erlangt, dass die Beschwerdeführerin gegen ihre Vorgesetzte am 24. Juni 2024 anlässlich des Gesprächs vom 6. April 2022 eine Strafanzeige eingereicht habe. Mit Nichtanhandnahmeverfügung vom 6. September 2024 habe die Staatsanwaltschaft entschieden, keine Untersuchung zu eröffnen, weil festgestanden habe, dass die Straftatbestände eindeutig nicht erfüllt seien. Hätte sie bereits vor Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2024 Kenntnis davon erlangt, wäre eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund ernstlich zu prüfen gewesen. Eine Strafanzeige gegen die eigene Vorgesetzte stelle einen gravierenden Verstoss gegen die Rechtsgrundlagen der ETH Zürich sowie die Treuepflicht dar. Die Beschwerdeführerin habe damit jedenfalls nachträglich selbst einen sachlichen Grund für die Kündigung gesetzt (S. 3). Die Beschwerdeführerin sei 20 Jahre als Staatsanwältin des Kantons Zürich tätig gewesen. Sie habe gewusst oder hätte wissen müssen, dass ihre Strafanzeige nicht anhand genommen werde. Insbesondere sei ihr bewusst gewesen, dass die Strafantragsfrist von drei Monaten für die angeblichen Antragsdelikte längst abgelaufen sei (S. 4).

- 6.3.3. Die Arbeitsverhältnisse des Personals des ETH-Bereichs richten sich, soweit das Gesetz nichts Abweichendes bestimmt, nach dem BPG (Art. 17 Abs. 1 ETH-Gesetz). Die öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin kann das unbefristete Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich kündigen, insbesondere wegen Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Art. 10 Abs. 3 Bst. a BPG). Sachlich begründet ist die Kündigung dann, wenn die Weiterbeschäftigung der Angestellten dem öffentlichen Interesse an einer gut funktionierenden Verwaltung widerspricht (EWA SURDYKA, Der sachliche Kündigungsgrund im öffentlichen Personalrecht, in: Jusletter 13. Januar 2025, Rz. 6). Die Vertragsparteien können befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse aus wichtigen Gründen fristlos kündigen (Art. 10 Abs. 4 BPG). Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR analog; Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-659/2023 vom 12. März 2024 E. 5.1.3 mit Hinweisen; vgl. auch SURDYKA, a.a.O., Rz. 8). Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheiden Rechtsanwendungsbehörden nach ihrem Ermessen bzw. nach Billigkeit (Art. 337 Abs. 3 des Obligationenrechts vom 30. März 1911 [OR; SR 220] analog i.V.m. Art. 4 des Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 [ZGB; SR 210]). Die Angestellten trifft eine Treuepflicht. Sie haben insbesondere die berechtigten Interessen des Bundes beziehungsweise ihres Arbeitgebers zu wahren (Art. 20 Abs. 1 BPG). Dabei haben Kadermitarbeitende eine erhöhte Treuepflicht (Urteil des Bundesgerichts 4A_168/2018 vom 2. Oktober 2018 E. 4.4 mit Hinweisen; Urteil des Obergerichts des Kantons Zürich LA220001-O/U vom 27. Dezember 2022 E. 7.3 mit Hinweis auf BGE 127 III 86 E. 2c; SURDYKA, a.a.O., Rz. 16).
- 6.3.4. Die Beschwerdeführerin bestreitet das Datum der Einreichung der Strafanzeige und macht geltend, dass diese von ihrer damaligen Rechtsanwältin eingereicht worden sei (vgl. Strafanzeige vom 24. Juni 2024, Urk. 25.1). Diese Vorbringen sind unerheblich. Ob die Strafanzeige vier oder acht Tage nach der Kündigungsverfügung eingereicht worden ist, ist irrelevant. Sodann muss sie sich das Verhalten ihrer ehemaligen Rechtsanwältin anrechnen lassen (Urteile des Bundesverwaltungsgerichts D-3637/2022 vom 10. Oktober 2022; E-6595/2014 vom 28. November 2014). Es ist darüber hinaus zu

bezweifeln, dass die damalige Anwältin ein derartiges Vorgehen ohne Absprache mit der Mandantin gewählt hat. Folglich ist davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin kurz nach der Kündigungsverfügung eine Strafanzeige gegen die Vorgesetzte eingereicht hat. Dass die dreimonatige Antragsfrist für die Antragsdelikte längst abgelaufen war, bestreitet die Beschwerdeführerin nicht. Aus der Nichtanhandnahmeverfügung vom 6. September 2024 (Urk. 14.1) ergibt sich sodann, dass die übrigen der Vorgesetzten vorgeworfenen Straftatbestände eindeutig nicht erfüllt sind, weshalb die Nichtanhandnahme gemäss Art. 310 Abs. 1 Bst. a der Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007 (StPO; SR 312.0) verfügt worden ist.

- 6.3.5. Als ehemalige Staatsanwältin des Kantons Zürich mit 20-jähriger Erfahrung (Urk. 1, S. 6) hat die Beschwerdeführerin gewusst, dass die Antragsfrist abgelaufen war und die Straftatbestände eindeutig nicht erfüllt sind. Zumindest hätte sie dies wissen müssen. Der Zeitpunkt der Strafanzeige ist auffällig, erfolgte diese doch einige Tage nach der umstrittenen Kündigung und bezog sie sich auf einen mehr als zwei Jahre zurückliegenden Sachverhalt (Strafanzeige vom 24. Juni 2024, Urk. 25.1, S. 1). Folglich muss davon ausgegangen werden, dass es sich um eine Racheaktion gegen die Vorgesetzte gehandelt hat. Als Kaderangestellte der Beschwerdegegnerin traf die Beschwerdeführerin zu diesem Zeitpunkt eine erhöhte Treuepflicht. Sodann hätte von ihr als Expertin für Konfliktmanagement erwartet werden dürfen, dass sie sich auf den regulären personalrechtlichen Weg beschränkt. Sie hat sich jedoch dazu hinreissen lassen, gegen ihre Vorgesetzte eine offensichtlich unbegründete bzw. verspätete Anzeige einzureichen. Damit hat sie das Vertrauensverhältnis zur Vorgesetzten und zur Beschwerdegegnerin unwiederbringlich zerstört und eine schwere Treuepflichtverletzung begangen. Zusätzlich hat sie gegen Art. 14 Abs. 2 der Geschäftsordnung der Schulleitung ETH Zürich vom 10. August 2004 (RSETH 202.3; nachfolgend: Geschäftsordnung) verstossen. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin behält diese Regelung Strafanzeigen bzw. Strafanträge ausdrücklich dem Präsidenten vor, wenn sie sich gegen Mitarbeitende der Beschwerdegegnerin richten (vgl. dazu Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6111/2016 vom 26. Juli 2017 E. 4.3 mit Hinweis). Unter diesen Umständen wäre der Beschwerdegegnerin eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar gewesen, weshalb sie

grundsätzlich eine fristlose Kündigung hätte aussprechen dürfen (vgl. dazu Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-6111/2016 vom 26. Juli 2017 E. 4.2 mit Hinweisen).

- 6.4. Die Rechtsprechung unterscheidet bei Kündigungen zwischen einer Substitution des Kündigungsmotivs (Nachschieben eines Kündigungsgrundes) und dem Aussprechen einer fristlosen Kündigung im Anschluss an eine ordentliche.
 - 6.4.1. Zum Nachschieben eines Kündigungsgrundes hat sich die Rechtsprechung mehrfach im Zusammenhang mit fristlosen Kündigungen geäußert. Hat sich ein wichtiger Kündigungsgrund vor der fristlosen Kündigung verwirklicht und war dieser Umstand der Arbeitgeberin zum Zeitpunkt der Kündigung nicht bekannt bzw. konnte er ihr nicht bekannt sein, so darf sie sich im Nachhinein darauf berufen. Diesfalls ist zu fragen, ob der Arbeitgeberin die Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gewesen wäre, wenn sie im Kündigungszeitpunkt Kenntnis davon gehabt hätte. Insofern erlaubt die Rechtsprechung das Nachschieben von Kündigungsgründen (BGE 142 III 579 E. 4.3; Urteile des Bundesgerichts 8C_492/2020 vom 19. Februar 2021 E. 11.1; 4A_559/2012 vom 18. März 2013 E. 5.1.2; je mit Hinweisen). Anders als bei einer fristlosen Kündigung ist es bei einer ordentlichen sodann nicht erforderlich, dass die Arbeitgeberin die nachgeschobenen Gründe im Zeitpunkt der Kündigung noch nicht kannte oder kennen konnte (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-531/2014 vom 17. September 2014 E. 4.2.3 mit Hinweisen).
 - 6.4.2. Die Rechtsprechung geht beim Nachschieben von Kündigungsgründen folglich davon aus, dass sich der nachgeschobene Grund vor der Kündigung (Kündigungserklärung) zugetragen haben muss. Diese Praxis ist ursprünglich im Zivilrecht, und zwar zu fristlosen Kündigungen, ergangen (vgl. BGE 127 III 310; 121 III 467; 92 II 184). Sie wurde danach vorbehaltlos auf das öffentliche Personalrecht und auf ordentliche Kündigungen übertragen (vgl. dazu Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-531/2014 vom 17. September 2014 E. 4.2.3).
 - 6.4.3. Mit den Unterschieden des öffentlichen Rechts im Vergleich zum zivilrechtlichen Prozedere scheint sich die Praxis nicht vertieft auseinandergesetzt zu haben, zumal die

Unterschiede in den zitierten Urteilen offenbar unerheblich waren. Im Zivilrecht entfaltet selbst eine missbräuchliche Kündigung ihre Wirkung (Art. 336a OR). Das Bundespersonalrecht gewährt demgegenüber unter Umständen einen Weiterbeschäftigungsanspruch (Art. 34c Abs. 1 BPG). Während also eine zivilrechtliche Arbeitgeberin sicher sein kann, dass das Arbeitsverhältnis auch bei unberechtigter Kündigung endet (vorbehaltlich Nichtigkeit, vgl. Art. 336c Abs. 1 f. OR), ist dies bei der öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberin nicht immer der Fall. Sodann wird die öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin durch das Verfahrensrecht bzw. den Devolutiveffekt grundsätzlich daran gehindert, während eines laufenden Beschwerdeverfahrens eine neue Kündigung auszusprechen, wenn sie befürchtet, dass die erste ungenügend sein könnte. Die Wiedererwägung nach Art. 58 Abs. 1 VwVG ist zeitlich nur bis zur Vernehmlassung, und zwar nur zugunsten der Beschwerdeführerin möglich. Eine Änderung zuungunsten der Beschwerdeführerin ist so dann nur unter den engen Voraussetzungen einer *reformatio in peius* nach Art. 62 Abs. 2 VwVG erlaubt (vgl. THOMAS HÄBERLI, in: Praxiskommentar Verwaltungsverfahrensgesetz, 3. Aufl. 2023, N. 25 zu Art. 62 VwVG; AUGUST MÄCHLER, in: VwVG Kommentar, 2. Aufl. 2019, N. 23 zu Art. 58 VwVG).

- 6.4.4. Weiter ist festzuhalten, dass im öffentlichen Verfahrensrecht der Untersuchungsgrundsatz gilt (Art. 12 VwVG), unechte sowie echte Noven unbeschränkt ins Recht gelegt werden dürfen und die Sachlage im Entscheidzeitpunkt massgebend ist (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts C-2976/2022 vom 22. Mai 2024 E. 5.2.6.1; MADELEINE CAMPRUBI, in: VwVG Kommentar, 2. Aufl. 2019, N. 12 zu Art. 62 VwVG mit Hinweisen). Folglich besteht eine Diskrepanz zwischen der Rechtsprechung zur Nachschiebung eines Kündigungsmotivs, welche ursprünglich zum zivilrechtlichen Arbeitsrecht ergangen ist, und dem öffentlichen Verfahrensrecht. Die restriktive Praxis zum Nachschieben von Kündigungsgründen im Personalrecht dürfte gegen das VwVG verstossen, namentlich gegen die Art. 12 und 62 VwVG. Da die Sachlage im Entscheidzeitpunkt massgebend ist und die öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin aufgrund des Devolutiveffekts keine zweite Kündigungsverfügung erlassen kann, müsste es ihr verfahrensrechtlich erlaubt sein, bis zum Entscheidzeitpunkt entstandene Kündigungsgründe unbeschränkt nachzuschieben. Gegebenenfalls wären dann das Ende des Arbeitsverhältnisses und die weiteren

Rechtsfolgen einer abgeänderten Kündigung durch die Beschwerdeinstanz anzupassen. Es darf bezweifelt werden, dass sich die Rechtsprechung dieses Widerspruchs bewusst war, zumal die Praxis offenbar keinen Fall wie den vorliegenden zu beurteilen hatte.

- 6.4.5. Das Aussprechen einer fristlosen Kündigung im Anschluss an eine ordentliche ist grundsätzlich erlaubt. Zu berücksichtigen ist jedoch die verbleibende Zeit bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (BGE 142 III 579 E. 4.2; Urteil des Bundesgerichts 1C_514/2023 vom 4. März 2024 E. 7.1; je mit Hinweisen). Wenn bereits ordentlich gekündigt worden ist, sind an eine fristlose Kündigung erhöhte Anforderungen zu stellen. Die fristlose Kündigung kann unter anderem dann nachträglich ausgesprochen werden, wenn sich die Arbeitnehmerin nach der Freistellung zu krassen Illoyalitäten gegen die Arbeitgeberin hinreissen lässt (Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Solothurn VWBES.2022.188 vom 7. Februar 2023 E. 3.3 mit Hinweis auf STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N. 2 zu Art. 337 OR).
- 6.4.6. Ob eine Praxisänderung zum Nachschieben von Kündigungsgründen im öffentlichen Personalrecht angezeigt ist, kann unter diesen Umständen offenbleiben. *In casu* ist ohnehin davon auszugehen, dass die Strafanzeige eine derart schwere Treuepflichtverletzung darstellt, dass eine fristlose Kündigung möglich gewesen wäre. Auch die bisherige Rechtsprechung erlaubt das Aussprechen einer fristlosen nach einer ordentlichen Kündigung. In diesem Sinne erweist sich die Kündigung per 30. September 2024 als gerechtfertigt. Hätte nämlich bereits ein sachlicher Kündigungsgrund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu diesem Zeitpunkt genügt, muss dies erst recht für einen wichtigen Grund gelten, welcher zur fristlosen Kündigung berechtigt hätte (*argumentum a maiore ad minus*). Die Beschwerdeführerin erkennt mit ihrer Argumentation (Urk. 19, S. 24), dass bei einer *reformatio in peius* nicht der Sachverhalt zum Verfügungszeitpunkt, sondern derjenige zum Zeitpunkt des Entscheids der ETH-BK massgebend ist (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts C-2976/2022 vom 22. Mai 2024 E. 5.2.6.1; CAMPRUBI, a.a.O., N. 12 zu Art. 62 VwVG mit Hinweisen). Die Beschwerdegegnerin kann sich grundsätzlich auf den Kündigungsgrund der schweren Treuepflichtverletzung berufen.

- 6.5. Abschiessend gilt es, die Verhältnismässigkeit der Kündigung zu beurteilen (Art. 5 Abs. 2 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 [BV; SR 101]). Die Kündigung muss dazu geeignet und erforderlich sein, das gute Funktionieren der Verwaltung sicherzustellen. Sodann muss sie der gekündigten Person zumutbar sein (vgl. zur Verhältnismässigkeitsprüfung allgemein BGE 147 I 450 E. 3.2.3 mit Hinweisen).
- 6.5.1. Die Kündigung ist dazu geeignet, das reibungslose Funktionieren der Beschwerdegegnerin sicherzustellen.
- 6.5.2. Die Kündigung ist sodann erforderlich. Eine interne Umteilung der Beschwerdeführerin wäre nicht gleichermassen dazu geeignet gewesen, das Funktionieren der Verwaltung sicherzustellen. Wäre die Beschwerdeführerin z.B. als Juristin im Rechtsdienst der Beschwerdegegnerin angestellt worden, hätte sie allenfalls wieder Kontakt mit ihrer ehemaligen Vorgesetzten gehabt, was einer gut funktionierenden Anstaltsverwaltung abträglich gewesen wäre. Dazu kommt, dass sich die Treuepflichtverletzung nicht nur gegen die Vorgesetzte, sondern gegen die Beschwerdegegnerin als solche gerichtet hat.
- 6.5.3. Zu prüfen ist schliesslich, ob die Kündigung der Beschwerdeführerin zumutbar ist. Der Beschwerdeführerin ist zugutezuhalten, dass die Beschwerdegegnerin vorher zufrieden war mit ihrem Verhalten. Weiter spricht zu ihren Gunsten, dass sie die Anzeige offenbar erst wegen der aus ihrer Sicht ungerechtfertigten Kündigung eingereicht hat. Dieser Punkt ist aber zu relativieren. Die Beschwerdeführerin war jahrelang Staatsanwältin (Urk. 1, S. 6) und wusste deshalb, dass die Antragsfrist abgelaufen war und dass die strafrechtlichen Vorwürfe unbegründet sind. Zudem hätte gerade von ihr als Expertin für Konfliktmanagement erwartet werden dürfen, dass sie sich auf das personalrechtliche Verfahren beschränkt. Als Juristin kannte sie die Geschäftsordnung. Sie hat trotz des klaren Wortlautes von Art. 14 Abs. 2 Geschäftsordnung Strafanzeige erstattet, ohne dies mit dem Präsidenten der Beschwerdegegnerin abzusprechen. Darüber hinaus war sie eine Kaderangestellte, weshalb die von ihr begangene Treuepflichtverletzung umso schwerer wiegt. Die Interessen der Beschwerdegegnerin an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 30. September 2024 überwiegen die Interessen der Beschwerdeführerin, zumal *in casu* sogar eine fristlose Kündigung erlaubt gewesen wäre. Die

Kündigung ist der Beschwerdeführerin zumutbar. Die Kündigung per 30. September 2024 gilt aufgrund der Motivsubstitution neu als verschuldet und Dispositiv-Ziff. 1 der angefochtenen Verfügung ist entsprechend anzupassen.

- 6.6. Im Sinne der Erwägungen erweist sich die Kündigung als rechtskonform und namentlich als verhältnismässig nach Art. 5 Abs. 2 BV. Die Beschwerdeführerin hat folglich keinen Anspruch auf eine Entschädigung gemäss Art. 34b Abs. 1 Bst. a i.V.m. Abs. 2 BPG. Die Beschwerde ist insoweit abzuweisen.
7. Da die Kündigung von der Beschwerdeführerin verschuldet ist, geniesst sie keinen Anspruch auf eine Entschädigung nach Art. 49 Abs. 1 PVO-ETH. Die von der Beschwerdegegnerin ursprünglich gewährte Entschädigung (Ziff. 4 des Dispositivs der Kündigungsverfügung) erweist sich nach der korrigierten Sachlage zum Entscheidzeitpunkt als rechtswidrig. Sie ist aufzuheben (*reformatio in peius* nach Art. 62 Abs. 2 VwVG). Weil Ziff. 5 des Dispositivs der Kündigungsverfügung dadurch sinnlos wird und auch sie sich nach dem aktuellen Sachverhalt als nicht mit Art. 49 Abs. 1 PVO-ETH vereinbar erweist, ist sie ebenfalls aufzuheben. Soweit die Beschwerdeführerin eine Entschädigung nach Art. 49 Abs. 1 PVO-ETH verlangt, ist ihre Beschwerde abzuweisen.
8. Die Beschwerdeführerin beantragt schliesslich die Aufhebung der Dispositiv-Ziff. 3 der Kündigungsverfügung (Urk. 19, S. 2).
- 8.1. Sie bringt zusammengefasst vor, die IV-Rente diene dem Zweck, einen allfälligen Lohnausfall während der Krankheitsphase zu decken und stehe den Versicherten zu. Die vorgesehene umfassende Verrechnung sei rechtswidrig, zumal der erlittene Lohnausfall gemäss Art. 36 Abs. 4 PVO-ETH vollumfänglich ausgeglichen werden müsse (Urk. 19, S. 20 f.).
- 8.2. Dem hält die Beschwerdegegnerin Folgendes entgegen: Es entspreche der bisherigen rechtsgleichen Praxis der Beschwerdegegnerin, insbesondere bei Kaderangestellten wie der Beschwerdeführerin, IV-Leistungen mit den Lohnzahlungen vollständig zu verrechnen. Damit werde sichergestellt, dass der Bezug von Invalidenleistungen nicht zu einer finanziellen Besserstellung führe gegenüber der Situation, welche das einschlägige

Personalrecht im Krankheitsfall während der Lohnfortzahlung vorsehe. Der angeführte Art. 36 Abs. 4 PVO-ETH stünde höchstens einer Anrechnung der IV-Leistungen an die Lohnfortzahlungen während der Krankschreibung entgegen. In Dispositiv-Ziff. 3 der angefochtenen Verfügung sei indessen auch eine Verrechnung mit der Entschädigung gemäss Art. 49 PVO-ETH angeordnet worden. (Urk. 12, S. 11).

- 8.3. Soweit die Verrechnung der IV-Leistungen die Entschädigungen betrifft, erweist sich Dispositiv-Ziff. 3 der angefochtenen Verfügung als überflüssig, weil die Beschwerdeführerin ohnehin keinen Anspruch auf eine Entschädigung nach Art. 49 Abs. 1 PVO-ETH hat. Nach dem aktuellen Sachverhalt ist dieser Teil der Dispositiv-Ziff. 3 infolge der *reformatio in peius* aufzuheben.
- 8.4. Auf den Lohnanspruch bei Krankheit und Unfall werden Leistungen der Militärversicherung, der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) oder einer anderen obligatorischen Unfallversicherung angerechnet. Die Renten und Taggelder der IV werden so weit angerechnet, als diese zusammen mit dem Lohn, einschliesslich der angerechneten Leistungen der Militärversicherung, der SUVA oder einer anderen obligatorischen Unfallversicherung, den ungekürzten Lohn übersteigen (Art. 36 Abs. 4 PVO-ETH). Die Praxis der Beschwerdegegnerin bei Kaderangestellten verletzt somit Recht. Es ist der Beschwerdegegnerin verwehrt, durch eine Auslegung *contra legem* IV-Leistungen vollumfänglich an den Lohnanspruch anzurechnen (vgl. Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1037/2020 vom 17. Dezember 2020 E. 6.11 zu aArt. 36 Abs. 1 PVO-ETH). Diese Praxis verstösst gegen Art. 36 Abs. 4 PVO-ETH. Die Beschwerde erweist sich diesbezüglich als begründet und Dispositiv-Ziff. 3 der angefochtenen Verfügung ist aufzuheben. Die Anrechnung allfälliger IV-Leistungen auf den Lohnanspruch hat sich nach dem klaren Wortlaut von Art. 36 Abs. 4 PVO-ETH zu richten.
9. Die zusätzlich gestellten Beweisanträge beider Parteien – namentlich die beantragten Partei- und Zeugenbefragungen – werden im Sinne einer antizipierten Beweiswürdigung abgewiesen (vgl. dazu Urteil des Bundesgerichts 2C_836/2021 vom 20. September 2023 E. 3.1 mit Hinweisen).

10. Das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Angelegenheiten ist – ausser bei hier nicht vorhandener Mutwilligkeit – kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Folglich sind keine Verfahrenskosten zu erheben.
11. Die in einem Nebenpunkt obsiegende Beschwerdeführerin hat Anspruch auf eine reduzierte Parteientschädigung (Art. 64 Abs. 1 VwVG). Indem sie keine Kostennote eingereicht hat, legt sie die Festlegung der Parteientschädigung implizit ins Ermessen der ETH-BK (Art. 8 Abs. 1 der Verordnung vom 10. September 1969 über Kosten und Entschädigungen im Verwaltungsverfahren [VwKV; SR 172.041.0]). Die Parteientschädigung ist im Verhältnis ihres Unterliegens zu kürzen (Art. 8 Abs. 6 VwKV). Der Beschwerdeführerin ist eine reduzierte Parteientschädigung von CHF 300 zuzusprechen. Die mehrheitlich obsiegende Beschwerdegegnerin hat als öffentlich-rechtliche Anstalt des Bundes keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung (Art. 8 Abs. 5 VwKV i.V.m. Art. 1 Abs. 2 Bst. c VwVG).

Demnach erkennt die ETH-Beschwerdekommision:

1. Die Beschwerde wird teilweise gutgeheissen, soweit auf sie eingetreten und das Verfahren infolge Beschwerderückzugs nicht abgeschlossen wird. Dispositiv-Ziff. 3 der angefochtenen Verfügung wird aufgehoben. Ansonsten wird die Beschwerde abgewiesen. Im Sinne einer *reformatio in peius* wird Dispositiv-Ziff. 1 der angefochtenen Verfügung wie folgt abgeändert:

«1. Das Arbeitsverhältnis zwischen der ETH Zürich und A._____ wird per 30. September 2024 aufgelöst.»

Dispositiv-Ziff. 4 und 5 der angefochtenen Verfügung werden aufgehoben. Im Übrigen wird die Verfügung vom 20. Juni 2024 bestätigt.

2. Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.
3. Der Beschwerdeführerin wird eine Pauschalentschädigung zu Lasten der Beschwerdegegnerin von CHF 300 – inkl. MwSt. – zugesprochen. Diese ist ihr innert 30 Tagen seit Rechtskraft dieses Entscheids zu bezahlen.
4. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je gegen Rückschein.

Im Namen der ETH-Beschwerdekommision

Die Präsidentin:

Der juristische Sekretär:

Barbara Gmür

Rafael Zünd

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Entscheid kann gemäss Art. 50 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG; SR 172.021) innert 30 Tagen seit Zustellung Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerde ist direkt beim Bundesverwaltungsgericht, Postfach, 9023 St. Gallen, einzureichen. Die Beschwerde hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder der Beschwerdeführerin bzw. der Vertretung zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen (Art. 52 VwVG).

Schriftliche Eingaben müssen spätestens am letzten Tage der Frist der Behörde eingereicht oder zu deren Händen der schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben werden (Art. 21 Abs. 1 VwVG).

Versand: