

ETH-Beschwerdekommision

Postfach | CH-3001 Bern

Büro Effingerstrasse 6a | 3011 Bern | T +41 31 310 05 30 | F +41 31 310 05 31 | E-Mail info@ethbk.ch

Rechenschaftsbericht an den ETH-Rat

2018

INHALTSVERZEICHNIS	Seite
VORWORT – PRÉFACE – PREFAZIONE	3
RECHENSCHAFTSBERICHT an den ETH-RAT (Art. 9 Abs. 3 GO ETH-BK)	4
ZUSAMMENSETZUNG DER ETH-BESCHWERDEKOMMISSION	5
GESCHÄFTSGANG	5
GESCHÄFTSÜBERSICHT	5
Allgemeines	5
Bundesverwaltungsgericht	7
STATISTIK	8
Aktueller Geschäftsgang	8
Entscheide der oberen Instanzen	13
WEITERZUG VON URTEILEN – ERGEBNISSE	15
AUSGEWÄHLTE ENTSCHETDE – Entwicklungen aus der Praxis	16
Personalrechtliche Entscheidungen	16
Besondere Einzelfälle (MAN System)	21

VORWORT – PRÉFACE – PREFERAZIONE

La Commission de recours interne des écoles polytechniques fédérales est le tribunal administratif spécialisé du domaine des écoles polytechniques fédérales qui comprend les deux écoles polytechniques et quatre établissements de recherche. Elle traite les recours contre les décisions des six institutions. Mes remerciements vont aux membres de la Commission et aux collaborateurs et collaboratrices de son secrétariat à Berne.

Die ETH-Beschwerdekommision ist das Spezialverwaltungsgericht für den Bereich der eidgenössischen technischen Hochschulen, welcher die beiden Hochschulen und vier Forschungsanstalten umfasst. Sie behandelt die Beschwerden gegen Verfügungen der einzelnen Anstalten. Mein Dank geht an die Mitglieder der Kommission sowie an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Geschäftsstelle in Bern.

La Commissione di ricorso dei politecnici federali è il tribunale amministrativo specializzato del settore dei politecnici federali, il quale comprende i due politecnici e quattro istituti di ricerca. La Commissione giudica i ricorsi contro le decisioni dei vari enti. Ringrazio i suoi membri come pure le collaboratrici e i collaboratori della cancelleria a Berna.

Hansjörg Peter
Präsident der ETH-Beschwerdekommision

RECHENSCHAFTSBERICHT

Gemäss Art. 9 Abs. 3 Geschäftsordnung der ETH-Beschwerdekommision (ETH-BK) erstatten wir Ihnen den jährlichen Bericht über die Tätigkeit der ETH-Beschwerdekommision.

Bern, im März 2019

Im Namen der ETH-Beschwerdekommision

Der Präsident:



Hansjörg Peter

Die Leiterin der Geschäftsstelle:



Yolanda Schärli

ZUSAMMENSETZUNG DER ETH-BESCHWERDEKOMMISSION

Die ETH-BK setzte sich am Ende des Berichtsjahres 2018 wie folgt zusammen:

Präsident:

Peter Hansjörg

Vizepräsidentin:

Tophinke Esther

Mitglieder:

Antille Consuelo

Philippe Jonas

Ramseier Dieter

Schärli Yolanda

Schlaepfer Rodolphe

Geschäftsstelle:

Schärli Yolanda, Leiterin/Instruktionsrichterin (Beschäftigungsgrad 80 %)

Butticaz Laurent, Gerichtsschreiber (Beschäftigungsgrad 15 %)

Thür Sibylle, Gerichtsschreiberin (Beschäftigungsgrad 75 %)

Vitous Irène, Gerichtsschreiberin (Beschäftigungsgrad 80 %)

Graber-Marti Ruth, Kanzleiangestellte (Beschäftigungsgrad 60 %)

Etter Nicole, Ferienvertretung Kanzlei

GESCHÄFTSGANG

Die ETH-BK hat in 6 Sitzungen 24 Fälle entschieden. Sie erledigte im Einzelrichterverfahren 20 weitere Fälle. Einzelheiten sind dem nachfolgenden Statistikeil zu entnehmen (vgl. STATISTIK_Aktueller Geschäftsgang_Erledigungen und Pendenzen, S. 8 sowie Prozess-erledigung, S. 10).

GESCHÄFTSÜBERSICHT

Allgemeines

Im Berichtsjahr sind 58 Beschwerden eingegangen. Das sind acht mehr als im letzten Jahr. 21 Beschwerden richteten sich gegen Verfügungen der ETH Lausanne; je eine gegen das Paul Scherrer Institut (PSI), die Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL) und gegen die Eidgenössische Material- und Prüfungsanstalt (EMPA). 34 Beschwerden betrafen die ETH Zürich. Die Beschwerden verteilen sich zum grössten Teil auf die beiden Hochschulen. Die ETH

Zürich ist im Vergleich zum Vorjahr mit vier zusätzlichen Beschwerden ähnlich betroffen wie in den Jahren vor 2016. Bei der ETH Lausanne sind es mit 21 Beschwerden drei mehr als im letzten Jahr. Im Vergleich zum vorangehenden Jahr sind es zwei Beschwerden weniger (2016: 23). Die Zahlen unterliegen nur geringen Schwankungen. Sie entsprechen den Eingängen in den bisherigen Jahren.

Ein Ereignis prägte das Berichtsjahr besonders. Die ETH Zürich führte verschiedene Administrativuntersuchungen durch. Daraus ergaben sich bundespersonalrechtliche Beschwerdeverfahren wie auch solche, welche Persönlichkeitsrechte der Betroffenen angingen. Die personalrechtlichen Beschwerden – zwölf – nahmen gegenüber den früheren Jahren in bedeutendem Masse zu. Zur Erinnerung, diese erreichten letztmals im Jahr 2013 einen ähnlichen Höhepunkt, der damals allerdings auf die Teilrevision des Bundespersonalrechts im gleichen Jahr zurückzuführen war. In den Jahren danach gingen sie bis auf ganz wenige einzelne Beschwerden zurück. Deshalb ist das aktuelle Ansteigen besonders bemerkenswert. Es kommt hinzu, dass die Beschwerden eine bestimmte Personalkategorie (Professorenschaft) betreffen, die bei der ETH-BK zuvor weniger in Erscheinung getreten ist.

An der ETH Lausanne blieb die Anzahl personalrechtlicher Beschwerden wie im vergangenen Jahr eher tief. In drei Fällen waren ebenfalls Administrativuntersuchungen Gegenstand von Beschwerden, wobei es in zwei Angelegenheiten nicht um eine Administrativuntersuchung als solche ging, sondern es handelte sich vielmehr um ein Begehren, solche anzuheben. Die ETH-BK überwies die beiden anderen Anträge als Aufsichtsbeschwerden an den ETH-Rat.

Zehn bundespersonalrechtliche Beschwerden gingen gegen Verfügungen oder Beschlüsse der Schulleitung der ETH Zürich, zwei weitere gegen Verfügungen der Abteilung Personal bei der ETH-BK ein. In einigen Fällen geht es unter anderem um die Frage, ob überhaupt ein gültiges Anfechtungsobjekt vorliegt. Daneben sind Einsichtsrechte in Administrativuntersuchungen strittig. Auch Voruntersuchungen wegen wissenschaftlichen Fehlverhaltens sind Gegenstand von Beschwerden. In einem Fall geht es um die Höhe der Entschädigung für einen Rechtsbeistand, welchen die betroffene Person für die Teilnahme an einer Administrativuntersuchung beigezogen hatte (Art. 22 Professorenverordnung). Zudem erhob ein ehemaliger Mitarbeiter Beschwerde gegen die zuvor beantragte Verfügung, in welcher festgestellt wurde, dass die Auflösungsvereinbarung mit ihm gültig zustande gekommen war (vgl. S. 17). In einem weiteren Fall galt es, die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses zu überprüfen (vgl. S. 17). Es sind wie erwähnt 12 personalrechtliche Beschwerdeeingänge zu verzeichnen.

Aus dem Studienrecht wurden 22 Beschwerden erhoben. Die Betroffenen fochten in acht Fällen Leistungskontrollen aus dem Bachelor-Studiengang an. In vier weiteren waren die Beschwerdeführer im Master-Studiengang eingeschrieben. In zwei Beschwerden wurden Ansprüche aus dem Behindertengleichstellungsgesetz geltend gemacht. Daneben waren Zulassungen strittig. Es gab zudem einzelne Eingänge von Beschwerden, in denen es um eine Korrektur im Diplom oder um eine Zuteilung des Studienplatzes an eine andere Universität ging. Schliesslich stammten zwei Beschwerdeeingänge aus dem Bereich Weiterbildung an der ETH Zürich.

21 Beschwerdeeingänge gegen Verfügungen der ETH Lausanne betrafen schwerpunktmässig das Studienrecht. In sieben Fällen ging es um einen definitiven Studienausschluss. Fünf Beschwerden drehten sich um den *cours de mise à niveau MAN*, worüber wir im letzten Jahr kurz berichtet und welchen die ETH-BK an der Sitzung vom 6. März 2018 mangels genügender gesetzlicher Grundlage für nicht rechtmässig befunden hatte (vgl. S. 21, besondere Einzelfälle). Das Bundesverwaltungsgericht hat inzwischen gegen drei dagegen eingereichte Beschwerden Urteile gefällt. In einer weiteren Beschwerdeangelegenheit geht es um den Entzug eines Dokortitels. Daneben sind zwei Zulassungen zum CMS (*cours de mathématiques spéciales*) strittig. In einem weiteren Fall

ersuchte eine ehemalige Doktorandin um Einsicht in einen Administrativuntersuchungsbericht. Fünf Beschwerden gehen bundespersonalrechtliche Angelegenheiten an. Zwei Angestellte der ETH Lausanne machten unabhängig voneinander Missstände geltend und beantragten sinngemäss die Durchführung von Administrativuntersuchungen (vgl. oben, resp. S. 16). Weiter ist ein Streit hängig, bei dem es darum geht, ob die ETH Lausanne die Entschädigung für einen Lehrbeauftragten (chargé de cours) zu übernehmen hat. Schliesslich ist die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses zu beurteilen sowie eine finanzielle Streitigkeit aus einer im Jahr zuvor abgeschlossenen Beschwerdeangelegenheit.

Ähnlich wie in den früheren Jahren richteten sich drei Beschwerden gegen Verfügungen von Forschungsanstalten. Ein ehemaliger Mitarbeiter des PSI erhob eine Rechtsverweigerungsbeschwerde. Er verlangte u.a. die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses. Diese Beschwerde konnte als gegenstandslos abgeschrieben werden (vgl. S. 16). Bei den anderen beiden Eingaben sind eine Beförderungsdiskriminierung und eine Auflösungsvereinbarung strittig. Die erste Beschwerde geht die EMPA an, die zweite die WSL.

Die ETH-BK konnte 24 Beschwerden materiell und 20 formell abschliessen. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr sind dies sieben Urteile mehr. Hingegen waren es 13 formelle Einzelrichterentscheidungen weniger. Es sind 44 Erledigungen bei 58 Eingängen. Das Verhältnis ist mithin nicht ausgeglichen. Materielle Urteile sind indessen mit einem weitaus grösseren Arbeitsaufwand verbunden als formelle Erledigungen, weshalb die Arbeitsbewältigung an sich mindestens ebenso gross war.

41 % der Beschwerden erledigte die ETH-BK innerhalb von 3 Monaten. 18 % innerhalb von drei bis sechs Monaten. Sie konnte immerhin fast sechzig Prozent der Beschwerden innerhalb eines halben Jahres abschliessen. 27 % der Beschwerden beanspruchten sechs bis neun Monate, 7 % neun bis zwölf Monate und 7 % dauerten mehr als ein Jahr (Verfahrensdauer, S. 12). Die Verfahrensdauer fällt insgesamt gut aus. Schlechter zwar als im Jahr zuvor, doch lässt sich das auf den hohen Anteil der materiellen Urteile zurückführen.

Bundesverwaltungsgericht

Es wurden sieben Urteile und zwei prozessleitende Verfügung der ETH-BK beim Bundesverwaltungsgericht angefochten. Dies ergibt eine Anfechtungsquote von 15,90 %.

STATISTIK

Aktueller Geschäftsgang

Erledigungen und Pendenzen

Urteile

	Übertrag vom Vorjahr			Eingänge Berichtsjahr			Total zu bearbeitende Fälle			Pendent am Ende des Berichtsjahres			(Erledigungen) Entscheide im Berichtsjahr		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2018	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
EPFL	15	10	12	23	18	21	38	28	33	10	12	14	27	16	19
ETHZ	9	9	7	21	30	34	30	39	41	9	7	17	21	32	24
Forschungsanstalten	0	0	0	1	3	3	1	3	3	0	0	2	1	3	1
Total	24	19	19	45	51	58	69	70	77	19	19	33	49	51	44

Zwischenverfügungen

	prozessleitende Verfügungen 2016		prozessleitende Verfügungen 2017		prozessleitende Verfügungen 2018	
	mit Rechtsmittelbehrung	ohne Rechtsmittelbehrung	mit Rechtsmittelbehrung	ohne Rechtsmittelbehrung	mit Rechtsmittelbehrung	ohne Rechtsmittelbehrung
EPFL	3	108	9	118	6	142
ETHZ	3	112	1	83	1	138
Forschungsanstalten	0	1	1	11	4	16
Total	6	221	11	212	11	296

Schriftenverkehr 2018

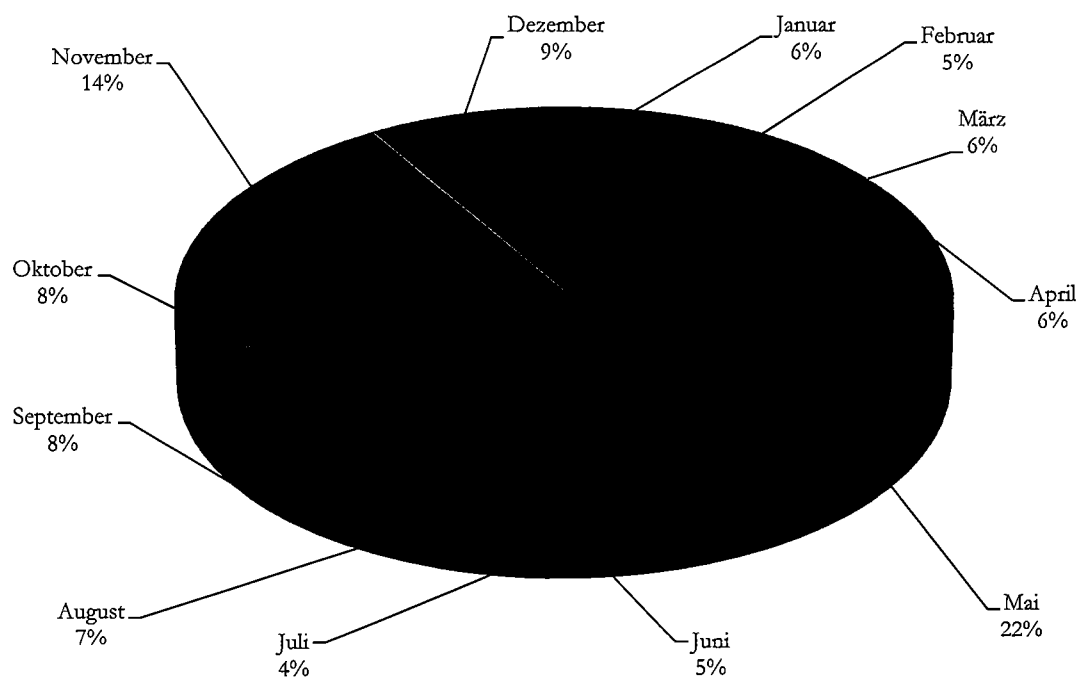
Schriftenverkehr									Stellungnahmen BVGer				Stellungnahmen BGer				andere Stellungnahmen					Anzahl	Urteile der Einzelrichterin							
ETHZ			FA			EPFL			ETHZ	FA	EPFL	Total	ETHZ	FA	EPFL	Total	ETHZ	FA	ER	EPFL	Total		Abschreibungen				Nichteintreten			
ZVerf	Schreiben	Total	ZVerf	Schreiben	Total	ZVerf	Schreiben	Total															ETHZ	FA	EPFL	Total	ETHZ	FA	EPFL	Total
139	157	296	20	0	20	148	65	213	2	1	10	13	0	0	0	0	0	0	6	0	6	548	8	1	3	12	4	0	2	6

ETHZ = ETH Zürich

FA = Forschungsanstalten

EPFL = EPF Lausanne

ER = ETH-Rat



Prozesserledigung

	Gutheissung der Beschwerde						Abweisung			Gegenstandslos			Nichteintreten					
	ganz			teilweise									Überweisung Art. 8 VwVG					
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
EPFL	2	7	7	4	2	2	8	3	4	5	5	3	7	0	1	2	1	2
ETHZ	3	2	0	1	0	4	11	3	7	3	15	8	2	11	4	1	0	1
Forschungsanstalten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0
Total	5	9	7	5	2	6	19	6	11	9	21	11	9	11	6	3	2	3

Erledigungen nach Rechtsgebiet

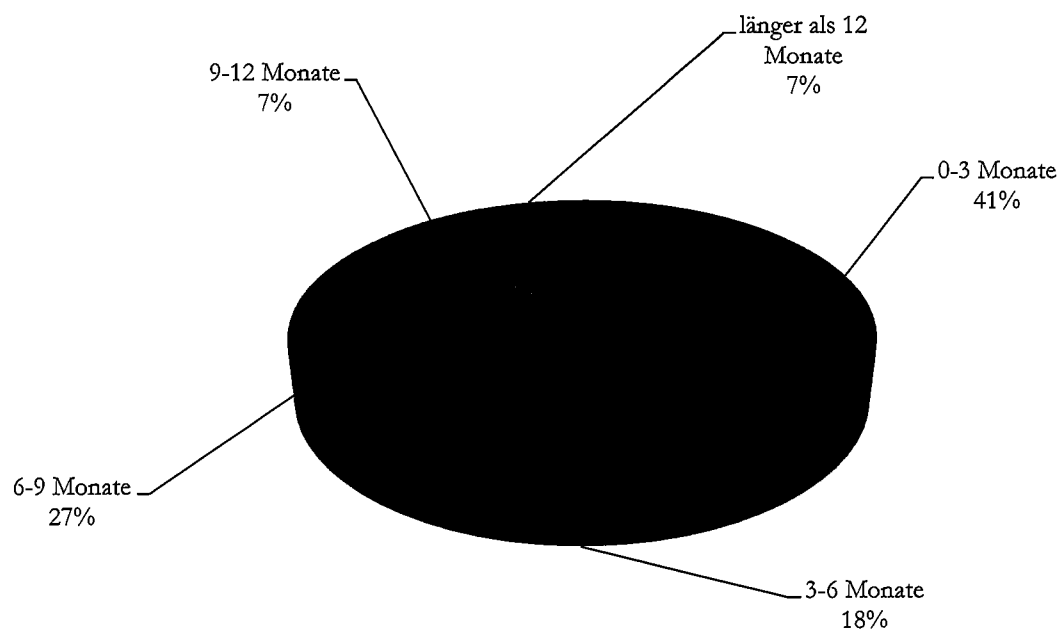
	Personalrecht			Hochschulrecht			Verfassungsrecht	anderes
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2017	2017
EPFL	5	8	9	22	9	10	0	0
ETHZ	3	2	2	18	29	22	1	0
Forschungsanstalten	1	1	1	0	0	0	0	1
Total	9	11	12	40	38	32	1	1

Erledigung durch Kommissions-/ Zirkular- oder Einzelrichterentscheid

	Sitzungsentscheid			Zirkularentscheid			Einzelrichterentscheid			Total Erledigungen		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
EPFL	16	10	13	0	1	0	11	6	6	27	17	19
ETHZ	15	8	11	0	0	0	6	24	13	21	32	24
Forschungsanstalten	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	2	1
Total	31	18	24	0	1	0	18	32	20	49	51	44

Verfahrensdauer (Zeitdauer netto – d. h. ohne Sistierung) – Erledigte Geschäfte

	0-3 Monate	3-6 Monate	6-9 Monate	9-12 Monate	länger als 12 Monate
	2018	2018	2018	2018	2018
Erledigte Geschäfte	18	8	12	3	3



Entscheide der oberen Instanzen

Entscheide 2018

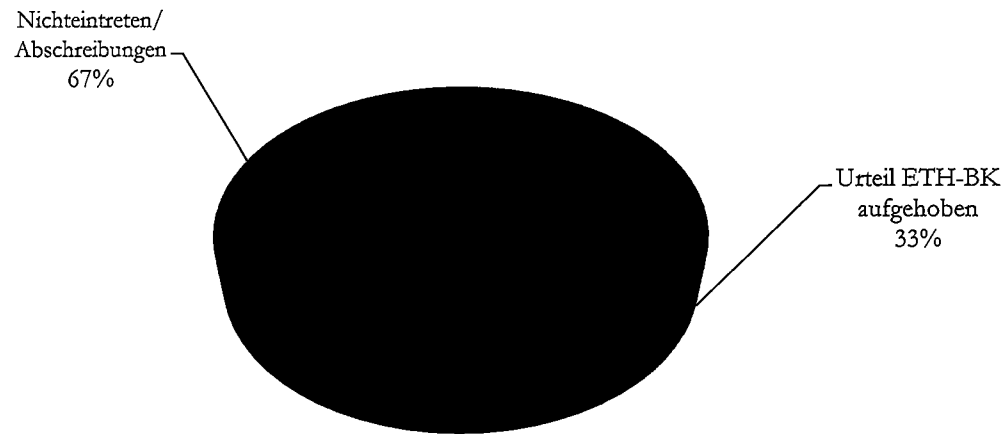
	Bundesverwaltungsgericht (BVGer)						Bundesgericht (BGer)					
	2016		2017		2018		2016		2017		2018	
	EPFL	ETHZ, EMPA	EPFL	ETHZ, EMPA	EPFL	ETHZ	EPFL	ETHZ	EPFL	ETHZ	EPFL	ETHZ
Weiterzug an obere Instanz	5	1	4	1	5	2	1	0	0	1	0	0
Entscheide der oberen Instanzen	3	3	6	1	1	1	2	0	0	0	0	1
Pendent im jeweiligen Berichtsjahr	4	1	2	1	6	2	0	0	0	1	0	0

Zwischenverfügungen 2018

	Bundesverwaltungsgericht (BVGer)						Bundesgericht (BGer)					
	2016		2017		2018		2016		2017		2018	
	EPFL	ETHZ	EPFL	ETHZ	EPFL	ETHZ/ WSL	EPFL	ETHZ	EPFL	ETHZ	EPFL	ETHZ
Weiterzug an obere Instanz	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0
Entscheide der oberen Instanzen	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Pendent im jeweiligen Berichtsjahr	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

Erfolgsstatistik BVGer 2018

Urteil ETH-BK voll und ganz bestätigt	Urteil ETH-BK bestätigt, soweit darauf eingetreten wird.	Urteil ETH-BK teilweise bestätigt	Urteil ETH-BK aufgehoben	Urteil ETH-BK aufgehoben und zu neuem Entscheid zurückgewiesen	Nichteintreten/ Abschreibungen
			1		2



WEITERZUG VON URTEILEN – ERGEBNISSE

Das Bundesverwaltungsgericht erliess im Berichtsjahr ein Urteil sowie ein Nichteintreten auf eine Beschwerde. Ein weiteres Beschwerdeverfahren über den Suspensiveffekt der Beschwerde schrieb es als gegenstandslos geworden ab. Letzteres betraf die ETH Lausanne. Diese annullierte eine Kündigungsverfügung, welche dem strittigen Zwischenentscheid zugrunde gelegen hatte. Der Entscheid über den Suspensiveffekt der Beschwerde wurde mithin gegenstandslos. Das Bundesverwaltungsgericht schloss das Beschwerdeverfahren mit einem formellen Abschreibungsentscheid ab (Urteil vom 24. August 2018 *i.S. X. gegen die ETH Lausanne [A-3625/2018]*).

Das Bundesverwaltungsgericht trat auf eine Beschwerde gegen einen Nichteintretensentscheid der ETH-BK ebenfalls nicht ein (Urteil vom 8. Mai 2018 *i.S. X. gegen die ETH Zürich [A-7362/2017]*). Es entschied, auf die Beschwerde einer Doktorandin wegen der Weigerung der ETH Zürich, ihr ein Doktordiplom auszustellen, nicht einzutreten, weil sie weder den Kostenvorschuss bezahlt, zu dem sie aufgefordert worden war, noch eine Zustelladresse in der Schweiz bekannt gegeben hatte. Es waren die gleichen Gründe, welche bereits dem Nichteintretensentscheid der ETH-BK zugrunde gelegen hatten.

Das einzige materielle Urteil ging die ETH Lausanne in einer personalrechtlichen Angelegenheit an (Urteil vom 23. August 2018 *i.S. X. gegen die ETH Lausanne [A-5664/2017]*).

Bei diesem Entscheid war strittig, ob eine dem Beschwerdeführer angebotene Stelle nach einer Reorganisation respektive Restrukturierung für ihn zumutbar gewesen ist. Die ETH-BK kam mit Urteil vom 29. August 2017 zum Schluss (*X. gegen die ETH Lausanne [0617/2017]*; vgl. Jahresbericht 2017, S. 21), dass sie das nicht gewesen ist, weil er seinen bisherigen Arbeitsort weiterhin beibehalten hätte, obgleich er seit geraumer Zeit über eine angrenzende Raucherzone und damit über Passivrauch geklagt hatte. Zudem stellte ein in Auftrag gegebener Bericht an die Gruppe Sicherheit, Prävention und Gesundheit der ETH Lausanne fest, dass der Arbeitsplatz nicht nur gesundheitlich bedenklichen Immissionen ausgesetzt war, sondern, weil er sich in unmittelbarer Nähe zu Gasflaschen und chemischen Produkten befand, zudem eine Gefahr dargestellt hatte. Die ETH-BK befand die Kündigung als unrechtmässig und rechtsmissbräuchlich. Die ETH Lausanne erhob gegen dieses Urteil Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Dieses erwog, die ETH-BK habe es versäumt, sich zu den weiteren Umständen des Stellenangebots wie auch zu den bereits früher angebotenen Stellen zu äussern. Der Beschwerdeführer habe nämlich verschiedene Gründe angeführt, weshalb er die Stelle als nicht zumutbar erachtet habe. Er habe insbesondere eine Zuweisung zu einer anderen Einheit, ausserhalb seiner bisherigen Hierarchie gesucht. Ausserdem sei er mit der bisherigen Stelle nicht zufrieden gewesen. Er habe eine Verbesserung gesucht. Eine Reorganisation respektive Restrukturierung sehe nicht vor, dass ein Arbeitnehmer, der mit einer Arbeitsstelle unzufrieden sei, eine bessere erhalte. Insgesamt erscheine es unglaublich, dass der Beschwerdeführer die Stelle angenommen hätte, wenn die Raucherzone nicht mehr da gewesen wäre. Das Bundesverwaltungsgericht erachtete die angebotene Stelle deshalb als zumutbar. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erwog es als rechters. Das Bundesverwaltungsgericht hiess die Beschwerde der ETH Lausanne mit Urteil vom 23. August 2018 gut (ETH Lausanne gegen X. [A-5664/2017]).

AUSGEWÄHLTE ENTSCHEIDE – Entwicklungen aus der Praxis

Personalrechtliche Entscheidungen

Die ETH-BK fällte im Berichtsjahr 12 personalrechtliche Entscheidungen. Vier Verfahren konnten formell erledigt werden. Auf sie ist vorab einzugehen:

In der Beschwerdeangelegenheit *X. gegen die ETH Lausanne (1418/2018)* hob die ETH Lausanne die Kündigungsverfügung vom 8. März 2018 gegenüber dem Beschwerdeführer auf, weil der ursprüngliche Kündigungsgrund – lang dauernde Arbeitsunfähigkeit – nicht mehr gegeben war. Der Beschwerdeführer teilte der ETH Lausanne mit, dass er seit dem 18. Juni 2018 eine Arbeitsfähigkeit von 100 % erlangt habe. Die Beschwerde konnte als gegenstandslos geworden abgeschrieben werden. Die ETH Lausanne erliess am 10. September 2018 eine neue Kündigungsverfügung, wogegen der Beschwerdeführer wiederum Beschwerde einreichte. Dieses Verfahren ist noch hängig.

Mit Entscheid vom 6. September 2018 *i.S. X. gegen die ETH Lausanne (2518/2018)* sowie mit Entscheid vom 20. September 2018 *i.S. X. gegen die ETH Lausanne (1818/2018)* überwies die ETH-BK im Einzelrichterverfahren zwei Beschwerdeangelegenheiten im Sinne von Art. 8 VwVG zuständigkeitshalber an den ETH Rat. Bei der ersten Beschwerde machte ein Angestellter der ETH Lausanne Mobbingvorwürfe gegenüber seiner Vorgesetzten geltend. Die ETH Lausanne verfügte, dass eine unverzüglich angeordnete Voruntersuchung keine Anhaltspunkte für die Notwendigkeit einer weiteren Administrativ- oder Disziplinaruntersuchung gegen die Vorgesetzte des Beschwerdeführers ergeben habe. Die ETH-BK kam zum Schluss, dass die Beschwerde als Aufsichtsbeschwerde gemäss Art. 71 VwVG entgegenzunehmen und zuständigkeitshalber an den ETH Rat zu überweisen sei.

In der zweiten Angelegenheit bezichtigte ein Angestellter der ETH Lausanne seine direkte Vorgesetzte des wissenschaftlichen Fehlverhaltens. Die ETH Lausanne führte eine Administrativuntersuchung durch, bei der keine solchen Vorfälle bestätigt werden konnten. Die Generalsekretärin informierte den Angestellten mit E-Mail vom 20. Juni 2018 über das Ergebnis. Sie führte gleichzeitig aus, es stelle sich die Frage, ob eine Verleumdung (seinerseits) vorliege, welche möglicherweise verfolgt werde. Dagegen erhob dieser Beschwerde bei der ETH-BK. Der Präsident kam mit Verfügung vom 20. September 2018 zum Schluss, das E-Mail stelle keine Verfügung im Sinne von Art. 5 VwVG dar. Es sei nicht ersichtlich, dass der Beschwerdeführer in seinen Rechten und Pflichten betroffen sei. Die ETH-BK sei deshalb nicht zuständig. Soweit der Beschwerdeführer Rügen hinsichtlich Missmanagement erhob, überwies er sie als Aufsichtsbeschwerde zuständigkeitshalber an den ETH-Rat (Art. 71 VwVG).

Ein Mitarbeiter des PSI wurde am 12. Oktober 2017 bis zum Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses auf Ende Jahr freigestellt. Das PSI verbot ihm gleichzeitig, sich weiterhin auf ihrem Areal aufzuhalten. Dagegen rekurrierte der Mitarbeiter am 28. Januar 2018 bei der ETH-BK (*X. gegen das PSI [0218/2018]*). Er stellte diverse Rechtsbegehren, u.a. beehrte er ein Arbeitszeugnis, den Erlass einer Verfügung betreffend Schadenersatz und er erhob zudem eine Rechtsverweigerungsbeschwerde. Nachdem die Beschwerdegegnerin zwischenzeitlich ein Arbeitszeugnis ausgestellt hatte, konnte die Beschwerde in diesem Punkt als gegenstandslos geworden abgeschrieben werden.

Weiter galt es die Verfügungseigenschaft der Freistellungserklärung und des Arealverbots zu prüfen. Der Einzelrichter kam zum Schluss, dass die Freistellung und das Verbot, sich auf dem Areal des PSI aufzuhalten, alle massgebenden Kriterien des Verfügungsbegriffs gemäss Art. 5

VwVG erfüllen. Namentlich regelte das PSI mit der Freistellung und dem Arealverbot die Rechtsbeziehung zum Beschwerdeführer in verbindlicher und erzwingbarer Weise. Aus dem formellen Mangel der Verfügung, sie war nicht als solche bezeichnet, es fehlten die Rechtsmittelbelehrung und das Dispositiv erwachsen dem Beschwerdeführer keine Nachteile. Deshalb blieb der Formfehler folgenlos. Die formellen Fehler der Verfügung erwiesen sich zudem nicht als so schwer, dass die Verfügung als nichtig hätte erachtet werden müssen. Auf die Beschwerde war in diesem Punkt nicht einzutreten. Selbst auf eine rechtzeitig eingereichte Beschwerde wäre nicht einzutreten gewesen.

In Bezug auf allfälligen Schadenersatz war auf die Beschwerde mangels Zuständigkeit ebenfalls nicht einzutreten. Auch auf die übrigen Anträge trat die ETH-BK nicht ein. Es war zudem nicht ersichtlich, dass der Beschwerdeführer den Erlass einer Verfügung beantragt hätte, weshalb auch auf die geltend gemachte Rechtsverweigerung nicht eingetreten werden konnte. Dieses Urteil ist in Rechtskraft erwachsen.

Sechs Urteile gingen die ETH Lausanne an, zwei die ETH Zürich. In einem dieser beiden Fälle war eine ordentliche Kündigung zu beurteilen. Eine Direktionsassistentin arbeitete seit dem 17. August 2017 krankheitsbedingt nicht mehr. Sie erhielt am 9. März 2018 die Kündigung auf Ende Juni 2018. Dagegen reichte sie eine Beschwerde ein. Die ETH-BK kam mit Urteil vom 25. Oktober 2018 zum Schluss, dass der Kündigungsgrund der mangelnden Tauglichkeit respektive der mangelnden Eignung gemäss Art. 10 Abs. 3 lit. c BPG insofern nicht gegeben war, als nicht von einer längeren Krankheit im Sinne der Rechtsprechung auszugehen war (*X. gegen die ETH Zürich [4017/2017]*). Da die Kündigung nicht aus sachlichen Gründen erfolgt war, galt es, der Beschwerdeführerin eine Entschädigung zuzusprechen (Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG). Diese wurde auf sieben Monate entsprechend dem Eventualantrag der Beschwerdegegnerin festgelegt. Das Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin durfte trotzdem aufgelöst werden, weil sie arbeitsplatzbezogen arbeitsunfähig gewesen war. Den Nachweis, dass die Kündigung missbräuchlich erfolgt war, vermochte die Beschwerdeführerin nicht zu erbringen. Es lagen zudem keine Gründe vor, welche darauf schliessen liessen, dass die Kündigung nur vorgeschoben worden war. Der Antrag, den Lohn nachzuzahlen, wurde abgewiesen, weil die vorgebrachte Lohnerhöhung nicht förmlich in Aussicht gestellt worden war. Dieses Urteil ist in Rechtskraft erwachsen.

Die ETH-BK hatte in der Beschwerdeangelegenheit *X. gegen die ETH Zürich (4017/2017)* (vgl. Jahresbericht 2017, S. 18) diese zum Erlass einer Feststellungsverfügung hinsichtlich der Auflösungsvereinbarung aufgefordert, welche sie im Dezember 2016 mit dem Beschwerdeführer abgeschlossen hatte. Die ETH Zürich erliess diese Verfügung am 9. Februar 2018. Dagegen erhob der ehemalige Angestellte der ETH Zürich erneut Beschwerde (*X. gegen die ETH Zürich [0618/2018]*). Er machte verschiedene Willensmängel und die Nichterbringung einer Leistung durch die Beschwerdegegnerin geltend. Er sei bei der Unterzeichnung der Auflösungsvereinbarung davon ausgegangen, dass er sofort ein sehr gutes Arbeitszeugnis erhalte. Die ETH-BK kam zum Schluss, dass das Arbeitszeugnis vom 7. Februar 2017 nicht zu spät im Sinne einer Nichterbringung einer Leistung ausgestellt worden war, weil in der Vereinbarung kein Datum abgemacht worden war. Auch war angesichts der Feiertage über Weihnachten und Neujahr das Ausstellen des Zeugnisses anfangs Februar vertretbar. Der Irrtum des Beschwerdeführers – er erhalte sofort ein sehr gutes Zeugnis – war rechtlich nicht relevant. Die Auflösungsvereinbarung befand sich überdies in einem ausgewogenen Leistungsverhältnis. Der Beschwerdeführer wurde per 1. April 2017 freigestellt. Sein Lohn wurde bis Ende September 2017 fortbezahlt. Die Beschwerdegegnerin finanzierte ihm zudem eine Weiterbildung. Die ETH-BK erkannte, dass kein objektiv wesentlicher Irrtum vorlag. Auch die geltend gemachte Drohung, es werde gekündigt, sollte die Auflösungsvereinbarung nicht unterzeichnet werden, erwies sich nicht als rechtswidrig. Eine solche liegt nur vor, wenn der Arbeitgeber als Drohender übermässige Vorteile erlangt hätte. Das traf indessen nicht zu. Die ETH-BK befand die Auflösungsvereinbarung für gültig zustande gekommen. Sie

wies die Beschwerde mit Urteil vom 28. August 2018 ab. Der Beschwerdeführer zog das Urteil an das Bundesverwaltungsgericht weiter. Dieses Urteil steht noch aus.

Bei den sechs Urteilen, in denen die ETH Lausanne Vorinstanz war, ging es in zwei Fällen, um Entschädigungen im Zusammenhang mit Lohnnachzahlungen, getätigten Überzeiten oder sonstigen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis. In zwei weiteren Beschwerdeverfahren waren fristlose Kündigungen zu beurteilen. Zudem war die Reduzierung des jährlichen Anstiegs der pauschalen Entschädigung von Doktoranden und Postdoktoranden Gegenstand eines weiteren Urteils. Die ETH Lausanne hatte den Anstieg derselben um die Hälfte reduziert. Am Schluss galt es, die Einsichtnahme einer Doktorandin in den Bericht einer Administrativuntersuchung zu prüfen, welche sie selbst angeregt hatte.

Die ETH Lausanne verweigerte der genannten Doktorandin die Einsichtnahme in den Bericht der Administrativuntersuchung gestützt auf das Datenschutzrecht. Sie vertrat die Ansicht, eine Anonymisierung wäre umsonst, weil die betroffenen Mitarbeiter trotzdem erkennbar geblieben wären. Dagegen reichte die ehemalige Mitarbeiterin der ETH Lausanne Beschwerde bei der ETH-BK ein (*X. gegen ETH Lausanne [1118/2018]*). Die ETH-BK kam mit Urteil vom 25. Oktober 2018 zum Schluss, dass die Beschwerdeführerin gestützt auf Art. 8 Datenschutzgesetz im Prinzip ein Recht auf Einsicht in Daten habe, die sie selbst betreffen. Zu prüfen war, ob durch die Einsichtnahme dem Persönlichkeitsschutz der Betroffenen oder Dritter durch eine Anonymisierung der Daten genügend Rechnung getragen würde oder ob der Rechtsschutzgedanke nicht strengere Massnahmen verlangte. Das galt es im Rahmen einer Interessenabwägung zu prüfen. Die angefochtene Verfügung gestattete indessen keine solche Überprüfung, weshalb sie zu annullieren war. Art. 29 Absatz 2 BV erlaubt die Einsicht in die Daten eines Beschwerdedossiers, sofern der Gesuchsteller ein schützenswertes Interesse geltend machen kann. Dies gilt selbst ausserhalb eines laufenden Verfahrens. Die ETH Lausanne hat weder das Gesuch der Beschwerdeführerin unter dem Aspekt von Art. 29 Abs. 2 BV betrachtet noch hat sie die konkreten Interessen gegeneinander abgewogen, um die Einschränkung der Einsicht zu rechtfertigen. Aus diesem Grund hiess die ETH-BK die Beschwerde teilweise gut und sandte das Dossier zum neuen Entscheid an die ETH Lausanne zurück, damit sie einen neuen Entscheid im Sinne der Erwägungen treffe. Dieses Urteil ist in Rechtskraft erwachsen.

In der Beschwerdeangelegenheit um Lohnnachzahlungen erhob ein ehemaliger Angestellter der ETH Lausanne bereits zum vierten Mal Beschwerde. Diesmal im Zusammenhang mit einer Lohn-erhöhung und daraus folgenden Nachzahlungen.

Der besseren Verständlichkeit wegen ist kurz auf die Prozessgeschichte einzugehen: Die ETH-BK hiess die Beschwerde zuvor mit Entscheid vom 27. Oktober 2016 (vgl. Jahresbericht 2016, S. 17) gut, hob die Verfügung der ETH Lausanne vom 8. Oktober 2015 auf und sandte die Angelegenheit an die ETH Lausanne zurück, damit sie eine neue Verfügung erlasse. Die Rückweisung erfolgte mit einer genauen Inhaltsangabe über die zeitlich gestaffelten Lohnnachzahlungen. Dieses Urteil erlangte Rechtskraft.

Die ETH Lausanne überwies dem Beschwerdeführer im Dezember 2016 eine bestimmte Geldsumme. Am 16. Januar 2017 sandte sie dem Beschwerdeführer eine Lohnabrechnung von zwölf Seiten ohne weitere schriftliche Erklärung. Der Beschwerdeführer forderte am 8. Februar 2017 von der Vorinstanz eine begründete Verfügung. Er monierte gleichzeitig das Fehlen einer Erklärung zur geleisteten Geldsumme. Die ETH Lausanne erliess am 17. Februar 2017 eine Verfügung. Diese bildete im zu beurteilenden Fall das Anfechtungsobjekt. Diese Verfügung war nicht begründet. Sie enthielt lediglich den Hinweis, dass die ETH Lausanne für eventuelle Fragen des Beschwerdeführers bereit sei. Die ETH-BK hiess am 6. März 2018 (*X. gegen die ETH Lausanne [0917/2017]*) die Beschwerde gut und sandte sie zum Erlass einer Verfügung an die ETH Lausanne zurück. Sie begründete den Entscheid mit dem verfassungsmässig garantierten Anspruch auf rechtliches

Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV), welcher das Recht auf eine begründete Entscheidung enthält. Die ETH-BK führte aus, dass es nicht akzeptabel sei, eine Entscheidung nicht zu begründen und sich nur für eventuelle Erklärungen zur Verfügung zu stellen, weil sich eine Partei im Hinblick auf eine mögliche Beschwerde nicht genügend vorbereiten könne. Zudem stellte die ETH-BK fest, dass die ETH Lausanne entgegen dem Entscheid vom 27. Oktober 2016 keine neue Verfügung über eine eventuelle ergänzende Erhöhung des Lohnes des Beschwerdeführers getroffen hatte, obwohl die ETH-BK nur einen minimalen Lohn ab Januar 2015 festgesetzt hatte, und die ETH Lausanne angesichts ihres grossen Ermessens dazu verpflichtet gewesen wäre. Sie hatte mithin eine Rechtsverweigerung begangen. Dieses Urteil erwuchs in Rechtskraft.

Die ETH-BK hiess die Beschwerde einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin der ETH Lausanne gegen die fristlose Kündigung mit Urteil vom 28. August 2018 teilweise gut (*X. gegen die ETH Lausanne [4717/2017]*). Die Beschwerdeführerin arbeitete seit 2008 für die ETH Lausanne. Sie war ab dem 10. September 2016 krankgeschrieben. Laut Arztzeugnis war die Arbeitsunfähigkeit auf das Verhalten ihres direkten Vorgesetzten zurückzuführen. Im Verlauf des Monats März 2017 nahm die Beschwerdeführerin durch ihren Rechtsvertreter Vergleichsgespräche mit der ETH Lausanne auf. Mitte Juni 2017 informierte die Beschwerdeführerin die ETH Lausanne, dass sie im kommenden Herbst eine Ausbildung an der pädagogischen Fachhochschule beginnen werde. Die ETH Lausanne bereitete daraufhin eine Auflösungsvereinbarung vor, welche das Ende des Arbeitsverhältnisses mit der Beschwerdeführerin auf Ende August 2017 und eine Abgangsentschädigung von CHF 60'000.– vorgesehen hat. Die Beschwerdeführerin verlangte eine deutlich höhere Entschädigung wegen des erlittenen Schadens durch ihren direkten Vorgesetzten und ihrer unfreiwilligen Umschulung für den Schuldienst. Die Parteien konnten sich bis zum Beginn der Ausbildung der Beschwerdeführerin nicht einigen. Diese trat die Ausbildung an. Die ETH Lausanne erliess deshalb am 30. Oktober 2017 eine fristlose Kündigung mit retroaktiver Wirkung per 19. September 2017. Grundsätzlich gilt, dass, wenn ein Arbeitnehmer die Wiederaufnahme der Arbeit bewusst, absichtlich und endgültig ablehnt, ein Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt. Im zu beurteilenden Fall durfte die Beschwerdeführerin nicht gutgläubig darauf vertrauen, dass die Arbeitgeberin den Arbeitsvertrag über den Beginn ihrer Ausbildung aufrecht erhält, auch nicht bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, weil der (öffentlich-rechtliche) Arbeitgeber ein überwiegendes Interesse hat, keinen Lohn mehr zu bezahlen, wenn dafür definitiv keine Leistungen mehr erbracht werden (sofern der Arbeitnehmer nicht mehr arbeitsunfähig ist). Die ETH Lausanne hat die Beschwerdeführerin über ihre Absicht zu kündigen nicht informiert. Sie zeigte sich während den Vergleichsverhandlungen indessen loyal. Der Beschwerdeführerin stand mithin kein Recht zu, am Arbeitsvertrag festzuhalten, weder bis zum Ende der Vergleichsverhandlungen über die Beendigung ihres Arbeitsvertrages noch darüber hinaus. Die Kündigung wurde bezüglich des Zeitpunktes, ab dem sie möglich geworden ist, nicht zu spät ausgesprochen. Sie erwies sich zudem als verhältnismässig. Die ETH-BK hiess die Beschwerde teilweise gut, indem sie zum Schluss kam, die Kündigung könne nicht retroaktiv ausgesprochen werden. Aus diesem Grund korrigierte sie das Ende des Arbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt der Eröffnung der Kündigung. Die Beschwerdeführerin focht das Urteil an. Die Beschwerde ist beim Bundesverwaltungsgericht hängig.

Die Beschwerde gegen die andere fristlose Kündigung hiess die ETH-BK mit Urteil vom 28. August 2018 gut, soweit sie darauf eingetreten ist (*X. gegen die ETH Lausanne [Verf. 0417/2017]*). Der Beschwerdeführer wurde anfangs 2011 zunächst als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der ETH Lausanne angestellt, danach wurde er zum Gruppenchef einer Einheit befördert, welche einem der insgesamt sechs Vizepräsidenten unterstellt war. Die ETH Lausanne stellte den Beschwerdeführer am 5. Dezember 2016 frei. Mit Verfügung vom 28. Dezember 2016 kündigte sie ihm fristlos mit der Begründung, er habe nicht die richtigen Personen über einen Vorfall vom 29. November 2016 informiert. Zudem habe er seinen Mitarbeiter nach Hause geschickt, ohne ihm Beistand zu leisten. Dagegen rekurrierte der Beschwerdeführer. Er beantragte die Aufhebung der

fristlosen Kündigung, die Wiedereingliederung in die ETH Lausanne sowie subsidiär eine Entschädigung in der Höhe von CHF 500'000.–. Am 6. August 2018 zog er seinen Hauptantrag auf Wiedereingliederung zurück, weil er zwischenzeitlich eine Anstellung bei einem neuen Arbeitgeber gefunden hatte. Die Arbeitslosenkasse des Kantons Waadt trat ferner in die Rechte des Beschwerdeführers ein (Subrogation), weshalb sie als beigeladene Partei in das Beschwerdeverfahren aufgenommen wurde.

Die ETH-BK kam zum Schluss, dass dem Beschwerdeführer keine schwere Verletzung seiner Treuepflicht vorgeworfen werden konnte, da es erwiesen war, dass er die Generalsekretärin über den Vorfall vom 29. November 2017 möglichst schnell informieren wollte. Dass er diese nicht direkt und unmittelbar informiert hatte, bedeutete keine schwere Pflichtverletzung. Auch stellte das Verhalten des Mitarbeiters keine unmittelbare und schwere Gefahr dar, da dieser in keiner Weise aggressiv aufgetreten war. Sodann liess sich aus dem Umstand, dass der Beschwerdeführer den Mitarbeiter ohne Unterstützung nach Hause geschickt hatte, keine Gefährdung desselben durch die Unterlassung des Beschwerdeführers begründen. Im Gegenteil, die ETH-BK stellte fest, dass die Freistellung des Beschwerdeführers rechtsmissbräuchlich erfolgt war. Auch war das Verhalten der Vorinstanz im Zusammenhang mit der Kündigung dem Beschwerdeführer gegenüber mehrere Male persönlichkeitsverletzend.

Aus diesen Gründen ordnete die ETH-BK an, dem Beschwerdeführer den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzuzahlen (Art. 34b Abs. 1 Bst. b BPG) sowie ihm kumulativ Entschädigungen gestützt auf Art. 34b Abs. 1 Bst. a BPG, weil die Kündigung ohne sachlich hinreichende Gründe ausgesprochen worden war (12 Monatslöhne), und gestützt auf Art. 34c Abs. 2 BPG zuzusprechen, weil die Kündigung sich als rechtsmissbräuchlich erwiesen und der Beschwerdeführer eine Weiterbeschäftigung abgelehnt hatte (9 Monatslöhne). Zuletzt war ihm eine Entschädigung gemäss Art. 19 Abs. 3 Bst. b BPG in Verbindung mit Art. 49 PVO ETH zuzusprechen, da er älter als 50 Jahre war (2 Monatslöhne). Dieses Urteil wurde von der Vorinstanz ans Bundesverwaltungsgericht weitergezogen. Das Urteil steht noch aus.

In der Beschwerdeangelegenheit *X. gegen die ETH Lausanne (1316/2016)* machte die Beschwerdeführerin verschiedene Entschädigungen geltend. Es ging im Wesentlichen um eine Lohnerhöhung, eine versprochene Gehaltszulage, eine Überstunden- wie auch eine Überzeitsentschädigung. Die ETH-BK kam mit Urteil vom 6. März 2018 zum Schluss, dass der Beschwerdeführerin einzig 10 Überstunden ausbezahlt werden können. Darüber hinaus wies sie die Beschwerde ab. Das Urteil erwuchs in Rechtskraft.

Mit Urteil vom 13. Dezember 2018 wies die ETH-BK, die Beschwerde der *ASSOCIATION DU CORPS INTERMÉDIAIRE DE L'EPFL (ACIDE)* gegen *die ETH Lausanne* ab (4416/2016). Die Doktoranten und Postdoktoranden der ETH Lausanne erhalten einen Pauschalloon, welcher bis Ende 2015 jährlich um CHF 2'000.– (Doktoranden) resp. CHF 3'000.– (Postdoktoranden) erhöht wurde. Ende November 2015 entschied die ETH Lausanne, diese Erhöhung um die Hälfte zu reduzieren. Dagegen rekurrierte der erwähnte Verein wie auch der Personalverband des Bundes (PVB). Die ETH-BK stellte mit Verfügung vom 30. März 2017 fest, der PVB sei nicht beschwerdelegitimiert, was das Bundesverwaltungsgericht mit Entscheid vom 6. November 2017 bestätigte. Die ACIDE monierte, dass die Doktorierenden und Postdoktorierenden wohlerworbene Rechte hätten. Dies gelte zumindest für jene, die bereits vor dem Entscheid der Direktion Ende November 2015 bei der ETH Lausanne angestellt gewesen seien. Die ETH-BK kam indessen zum Schluss, die ETH Lausanne habe keine konkreten Garantien irgendwelcher Art hinsichtlich der jährlichen Erhöhung des Lohnes abgegeben. Es lägen deshalb keine wohlerworbenen Rechte vor. Dieses Urteil ist in Rechtskraft erwachsen.

Besondere Einzelfälle

Zu Beginn des Herbstsemesters 2016 führte die ETH Lausanne mit Art. 22 Verordnung der ETH Lausanne über die Kontrolle des Bachelor- und des Masterstudiums (Studienkontrollverordnung ETHL; SR 414.132.2) einen neuen Artikel über Nichtbestehen und Ausschluss aus dem Studium ein. Die Grundstufe gilt als nicht bestanden, wenn am Ende des ersten Semesters und der entsprechenden Prüfungssession der gewichtete Notendurchschnitt von mindestens 3,50 für den ersten Block nicht erreicht wird (Art. 22 Abs. 1 Bst. a Studienkontrollverordnung ETHL). Für diese Studierenden wird neu ein Ergänzungskurs (*mise à niveau*, MAN) vorgesehen (Art. 22 Abs. 2 Studienkontrollverordnung ETHL), der ein Semester dauert. Er bezweckt, Lücken in Mathematik und Physik zu schliessen und die Kenntnisse und Fähigkeiten der Studierenden auf ein gewisses Niveau zu bringen (*objectif: mettre à niveau les connaissances et les aptitudes*). Wer das MAN-Semester besteht, muss wiederum mit dem ersten Semester des propädeutischen Jahres beginnen. Gleichzeitig bleibt die maximale Studiendauer für das propädeutische Jahr auf 2 Jahre beschränkt (Art. 22 Abs. 4 Studienkontrollverordnung ETHL). Das MAN-Semester kann nicht wiederholt werden. Wer einen ungenügenden Notendurchschnitt erlangt, wird vom Studiengang ausgeschlossen.

Die ETH-BK hatte drei Beschwerdeverfahren zu beurteilen, welche einen Bezug zum MAN-System aufwiesen.

Die ETH-BK prüfte im Rahmen einer konkreten Normenkontrolle die erwähnten Bestimmungen der Studienkontrollverordnung ETHL. Laut Rechtsprechung verlangt das Prinzip der Gewaltenteilung, dass wichtige Entscheidungen in der Ausbildung und der Politik der Hochschulen zumindest in den Grundzügen in einem Rechtserlass im formell-gesetzlichen Rahmen getroffen werden müssen.

Im ETH-Gesetz befindet sich indessen keine Bestimmung, in der das MAN System vorgesehen ist. Die Direktion der ETH Lausanne hat gestützt auf ihre Kompetenz, Verordnungen in ihrem Bereich zu erlassen (Art. 3 Abs. 1 Bst. b der Verordnung des ETH-Rates über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen Zürich und Lausanne vom 13. November 2003, SR 414.110.37), die massgebenden Artikel in die Studienkontrollverordnung ETHL eingeführt.

Die ETH-BK erkannte, dass das MAN System das propädeutische Jahr an der ETH Lausanne entscheidend verändere. Es stelle eine vorgezogene Selektion dar. Mit dem MAN wird ein Kurs über Fächer angeboten, welcher die nicht bestandenen Fächer nicht wiederholt, sondern es gilt, eine Vertiefung in Mathematik und Physik zu machen und mit einer Prüfung abzuschliessen. Damit wird eine Prüfung über Fächer ausschlaggebend, die für den ursprünglichen Misserfolg nicht massgebend gewesen sind.

Eine solche Beschränkung ist der schweizerischen akademischen Landschaft fremd. Ausserdem stellt das Prinzip, eine Prüfung nur einmal ablegen zu können, nicht nur eine ungewöhnliche, sondern für die betroffenen Studierenden eine einschneidende Beschränkung ihrer Interessen dar. Das ETH-Gesetz hat in Art. 16 Abs. 1 zwingende Bestimmungen über die Zulassung von Studierenden bestimmter Kategorien ins erste Semester vorgesehen. Art. 16 Abs. 2 ETH-Gesetz regelt Zulassungsbeschränkungen für den Eintritt in höhere Semester des Bachelorstudiums, ins Masterstudium, in das Doktorat, in Programme der akademischen Weiterbildung und für Hörer. Soweit der Gesetzgeber zwingende Bestimmungen für die Zulassung ins erste Semester erlassen hat, erachtete die ETH-BK Anordnungen für die Zulassung zu einer Wiederholung des ersten Semesters des propädeutischen Jahres als genauso wichtig, weshalb sie im Grundsatz durch den Gesetzgeber geregelt werden sollten. Dies galt es namentlich auch aus Gründen der Kohärenz zu beachten.

Die ETH-BK kam aus diesen Gründen zum Schluss, dass für die Einführung der MAN keine genügende gesetzliche Grundlage im Sinne einer formell-gesetzlichen Bestimmung bestand, weshalb sie die drei hängigen Beschwerden mit Urteil vom 6. März 2018 (*X. gegen ETH Lausanne* [2917/2017]) sowie mit je einem Urteil vom 24. April 2018 *guthiess* (*X. gegen ETH Lausanne*

[2617/2017]; *X. gegen ETH Lausanne* [3417/2017]). Die ETH Lausanne reichte gegen die erwähnten Urteile Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht ein. Das Bundesverwaltungsgericht erliess am 14. Februar 2019 drei entsprechende Urteile. Es hiess die jeweilige Beschwerde gut und annullierte die Urteile der ETH-BK. Die erwogenen Gründe des Bundesverwaltungsgerichts werden wir im kommenden Jahresbericht ausführen. Die Urteile des Bundesverwaltungsgerichts sind noch nicht in Rechtskraft erwachsen.