



PRK 2005-033

Der Präsident: André Moser
Die Richterinnen: Viola Amherd; Beatrice Vogt
Die Gerichtsschreiberin: Jeannine Müller

Entscheid vom 9. August 2006

in Sachen

X, Beschwerdeführerin, ...

gegen

Rat der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Rat), ETH-Zentrum, 8092 Zürich,

betreffend

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Sachverhalt:

A.- X. wurde im Jahre 1998 für die Dauer von drei Jahren als ... an der Eidgenössischen Hochschule (ETH) gewählt. 2001 wurde diese Wahl um weitere sechs Jahre verlängert. Nachdem sie an der Universität D. eine ordentliche Professur angetreten hatte, genehmigte der ETH-Rat mit Beschluss vom 23. Januar 2003, das Arbeitspensum von X. rückwirkend per 1. Januar 2003 für eine Zeit von drei Jahren auf 20 % zu reduzieren.

Im Rahmen der Überführung der Arbeitsverhältnisse mit der Professorenschaft unter das neue Recht wurde X. am 7. Juni 2004 für die Zeit vom 1. Januar 2004 bis 31. Dezember 2005 ein befristeter Arbeitsvertrag mit einem Arbeitspensum von 20 % unterbreitet. Mit Schreiben vom 17. Juni 2004 erklärte sich X. mit der zeitlichen Befristung nicht einverstanden und ersuchte um

Ausfertigung eines zeitlich unbefristeten Arbeitsvertrags. Am 17. August 2004 reichte sie gegen den Arbeitsvertrag vom 7. Juni 2004 „Beschwerde“ bei der ETH-Beschwerdekommision ein. Diese überwies die Angelegenheit mit Schreiben vom 23. August 2004 an den ETH-Rat zur Prüfung bzw. zum Erlass einer anfechtbaren Verfügung.

B.- Nachdem der ETH-Rat die ETH und X. verschiedentlich zu Stellungnahmen eingeladen hatte, verfügte er mit Beschluss vom 28./29. Juni 2005 die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der ETH mit X. per 31. Dezember 2005 und entzog einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung. In materieller Hinsicht wurde im Wesentlichen festgehalten, dass eine Weiterbeschäftigung von X. im Umfang von 20 % über den 31. Dezember 2005 der ETH nicht zuzumuten sei, da dies nur personelle, organisatorische und finanzielle Erschwernisse, jedoch keine Vorteile mit sich bringe. Das auf 20 % reduzierte Arbeitspensum sei X. seinerzeit auf ihren Wunsch hin gewährt worden und auf drei Jahre beschränkt gewesen. Da sie den aufgrund der veränderten Verhältnisse zu Recht befristeten Arbeitsvertrag vom 7. Juni 2004 nicht akzeptiert habe, hätte der ETH-Rat das Arbeitsverhältnis vor dem 31. Dezember 2004 spätestens auf den 30. Juni 2005 beenden können. Aufgrund der Eingabe von X. bei der ETH-Beschwerdekommision und den sachverhaltsmässigen Unklarheiten habe sich der entsprechende Beschluss jedoch – ohne Nachteil für die Arbeitnehmerin – verzögert. Indem das Arbeitsverhältnis auf den 31. Dezember 2005 beendet werde, seien auch die vorgesehenen Fristen eingehalten, da diese sich – zugunsten von X. – lediglich um je ein halbes Jahr verlängerten.

C.- Gegen den Beschluss des ETH-Rats vom 28./29. Juni 2005 erhebt X. (nachfolgend Beschwerdeführerin) mit Eingabe vom 27. Juli 2005 bei der ETH-Beschwerdekommision Beschwerde, welche diese mit Schreiben vom 2. August 2005 zuständigkeitshalber an die Eidgenössische Personalrekurskommision (PRK) zur Behandlung überweist. Die Beschwerdeführerin beantragt sinngemäss die Aufhebung des Beschlusses des ETH-Rats und die Feststellung des Anspruchs auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag rückwirkend ab 1. Januar 2004, wobei von einer Anstellung im Umfang von 20 % auszugehen sei. Sie macht im Wesentlichen geltend, dass sie im Jahre 2001 einen bis Oktober 2007 befristeten Standardvertrag für ausserordentliche Professoren eingegangen sei, der für den Zeitraum von Januar 2003 bis Dezember 2005 modifiziert worden sei. Per 1. Januar 2004 seien alle bestehenden Arbeitsverträge mit ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren der beiden ETH – einschliesslich Teilzeit- und Doppelprofessuren – in unbefristete Arbeitsverträge umgewandelt worden. Eine Einschränkung sehe die Professorenverordnung nicht vor. Durch den neuen Arbeitsvertrag sei sie schlechter gestellt als mit dem alten. Zudem verstosse die ETH gegen den Grundsatz der Rechtsgleichheit.

In seiner Vernehmlassung vom 14. September 2005 beantragt der ETH-Rat die Abweisung der Beschwerde, soweit darauf eingetreten werden kann, und die vollumfängliche Bestätigung des Beschlusses vom 28./29. Juni 2005. Er verweist in der Begründung

verschiedentlich auf eine Stellungnahme der ETH vom 8. September 2005, die der Beschwerdeführerin ebenfalls zur Kenntnis gebracht wurde.

Auf die weitergehenden Ausführungen in den Eingaben an die PRK wird – soweit entscheidewesentlich – im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Erwägungen:

1.- a) aa) Am 1. Januar 2002 ist das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) unter anderem für die Bundesverwaltung und die Eidgenössischen Technischen Hochschulen in Kraft getreten (Art. 1 Abs. 1 der Verordnung vom 3. Juli 2001 über die Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes für die Bundesverwaltung, das Bundesgericht und die Parlamentsdienste sowie über die Weitergeltung und Aufhebung von Bundesrecht [SR 172.220.111.2] i.V.m. Art. 5 des Bundesgesetzes vom 4. Oktober 1991 über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen [ETH-Gesetz; SR 414.110]). Gemäss Art. 17 Abs. 2 ETH-Gesetz richten sich die Arbeitsverhältnisse des Personals, soweit in diesem Gesetz nichts Abweichendes bestimmt wird, nach dem Bundespersonalgesetz. Der Beschluss des ETH-Rats ist am 28./29. Juni 2005 ergangen. Die dagegen gerichtete Beschwerde ist deshalb nach den Verfahrensbestimmungen des neuen Rechts zu entscheiden (vgl. Art. 41 Abs. 3 BPG).

bb) Gestützt auf Art. 37 Abs. 3 BPG ist am 1. Januar 2004 die Verordnung des ETH-Rats über die Professorinnen und Professoren der Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 18. September 2003 (Professorenverordnung ETH; SR 172.220.113.40; vom Bundesrat am 26. November 2003 genehmigt) in Kraft getreten (vgl. auch Art. 2 Abs. 1 der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz [Rahmenverordnung BPG; SR 172.220.11] und Art. 40a ETH-Gesetz). Nach Art. 37 Abs. 2 Bst. a ETH-Gesetz bzw. Art. 35 Abs. 2 der Verordnung des ETH-Rats über die Professorinnen und Professoren der Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 18. September 2003 (Professorenverordnung ETH; SR 172.220.113.40; vom Bundesrat am 26. November 2003 genehmigt) kann gegen Verfügungen des ETH-Rats in Personalangelegenheiten bei der PRK Beschwerde geführt werden. Die PRK ist somit für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig. Die Beschwerdeführerin ist durch den angefochtenen Beschluss berührt und hat ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung. Sie ist somit zur Beschwerde legitimiert (Art. 48 Bst. a des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren [VwVG; SR 172.021]). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist deshalb einzutreten. Im Übrigen richtet sich das Verfahren nach dem VwVG; vgl. Art. 35 Abs. 3 Professorenverordnung ETH).

b) Die PRK entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung und Missbrauch des Ermessens (Art. 49 Bst. a VwVG) oder die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG), sondern auch die Unangemessenheit des

angefochtenen Entscheides (Art. 49 Bst. c VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt sich die PRK indes nach ständiger Praxis eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Bediensteten des Bundes, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Probleme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. Sie entfernt sich insofern im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz und setzt nicht an deren Stelle ihr eigenes Ermessen (Entscheide der PRK vom 25. April 1995, veröffentlicht in Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 60.8 E. 3 bzw. vom 20. Oktober 1999, veröffentlicht in VPB 64.32 E. 2; vgl. auch André Moser, in Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Basel und Frankfurt am Main 1998, Rz. 2.59 ff., insbesondere 2.62; Alfred Kölz/Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Auflage, Zürich 1998, Rz. 617 f.; Ulrich Zimmerli/Walter Kälin/Regina Kiener, Grundlagen des öffentlichen Verfahrensrechts, Bern, 1997, S. 91, 106 f.).

2.- a) Die Professorenverordnung ETH regelt die Arbeitsverhältnisse der ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren sowie der Assistenzprofessorinnen und – Assistenzprofessoren (Art. 1 Abs. 1 Professorenverordnung ETH). Die Arbeitsverträge mit den ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren werden auf unbestimmte Zeit abgeschlossen (Art 9 Abs. 1 Professorenverordnung ETH). Die Übergangsbestimmungen halten in Art. 37 Abs. 1 Professorenverordnung ETH fest, dass die Amtsdauer der (unter dem alten Recht) gewählten ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren sowie der Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren – unter Vorbehalt von Art. 38 – am 31. Dezember 2003 endet (vgl. auch Art. 40a 1. Satz ETH-Gesetz); ab dem 1. Januar 2004 unterstehen alle Arbeitsverhältnisse dem neuen Recht. Gemäss Art. 37 Abs. 2 Professorenverordnung ETH unterbreitet der ETH-Rat auf Antrag der Präsidentin oder des Präsidenten der ETH den ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren sowie den Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren bis zum 15. Januar 2004 einen schriftlichen Arbeitsvertrag nach Art. 8 BPG und setzt für die Unterzeichnung eine Frist von mindestens zwei Monaten. Kommt bis zum 30. Juni 2004 kein schriftlicher Arbeitsvertrag nach Art. 7 zu Stande, so beendet der ETH-Rat das Arbeitsverhältnis vor dem 31. Dezember 2004 spätestens auf den 30. Juni 2005 durch schriftlichen Auflösungsvertrag oder durch Verfügung. Diesfalls findet Art. 13 Professorenverordnung ETH betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den ETH-Rat keine Anwendung (Art. 37 Abs. 3 Professorenverordnung ETH).

b) Ziel der Auslegung einer Norm ist es, deren Sinngehalt zu ergründen. Auszugehen ist dabei vom Wortlaut der auszulegenden Bestimmung, doch kann dieser nicht allein massgebend sein, namentlich wenn der Text unklar ist oder verschiedene Bedeutungen zulässt. Vielmehr muss nach der wahren Tragweite des Wortlauts gesucht werden unter Berücksichtigung der weiteren Auslegungselemente, wie namentlich Entstehungsgeschichte und der Zweck der Norm. Wichtig ist auch die Bedeutung, welche der Norm im Kontext mit anderen Bestimmungen zukommt. Die Rechtsprechung lässt sich bei der Auslegung von Erlassen stets von einem Methodenpluralismus leiten und stellt nur dann allein auf das grammatikalische Element ab, wenn sich daraus zweifellos eine sachlich richtige Lösung ergibt (BGE 131 III 65 E. 2.2; 128 I

40 f. E. 3b; BGE 127 III 322 E. 2b; BGE 125 II 179 E. 3 mit Hinweisen; Entscheid der PRK vom 13. März 2003, veröffentlicht in VPB 67.69 E. 4a; Ulrich Häfelin/Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, 4. Auflage, Zürich 2002, S. 43 Rz. 217). Nach der Praxis des Bundesgerichts ist die rechtsanwendende Behörde in der Regel an den klaren und unzweideutigen Wortlaut einer Bestimmung gebunden, doch sind Abweichungen von einem klaren Wortlaut zulässig oder sogar geboten, wenn triftige Gründe zur Annahme bestehen, dass dieser nicht den wahren Sinn der Bestimmung wiedergibt. Solche Gründe können sich aus der Entstehungsgeschichte der Bestimmung, aus ihrem Sinn und Zweck oder aus dem Zusammenhang mit anderen Vorschriften ergeben. Vom Wortlaut kann ferner abgewichen werden, wenn die wörtliche Auslegung zu einem Ergebnis führt, das der Gesetzgeber nicht gewollt haben kann (BGE 131 III 316 E. 22; BGE 124 III 268 E. 4 und dort zitierte Entscheide; Entscheid der PRK vom 25. Juli 2006 [PRK 2006-005], E. 2d).

3.- Im vorliegenden Fall ist unbestritten, dass sich die auf Wunsch der Beschwerdeführerin hin am 23. Januar 2003 erfolgte Reduktion des Arbeitspensums von 100 % auf 20 % auf die Dauer von drei Jahren beschränkte und für den Zeitraum vom 1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2005 galt. Uneinig sind sich die Parteien jedoch hinsichtlich der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses ab dem 1. Januar 2006.

a) Die Beschwerdeführerin macht zunächst geltend, dass der ursprüngliche Arbeitsvertrag mit einer Dauer bis zum 31. Oktober 2007 lediglich für drei Jahre modifiziert worden sei. Anlässlich der Sitzung des ETH-Rats vom 23. Januar 2003 sei in den „Conditions d’engagement“ ausdrücklich festgehalten worden, dass „les autres termes des conditions d’engagement restent inchangés“. Es lasse sich demnach nicht ableiten, dass das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2005 beendet sein sollte. Demgegenüber hat die ETH in ihren Stellungnahmen, insbesondere auch in derjenigen vom 8. September 2005, betont, dass das auf 20 % reduzierte Arbeitspensum – im Sinne einer besonderen Ausnahmeregelung – gewährt worden sei, um der Beschwerdeführerin den Übertritt nach D. zu erleichtern. Es sollte den Doktoranden und ihr ermöglicht werden, ihre Dissertationen zu beenden bzw. die laufenden Projekte an der ETH abzuschliessen. Hinsichtlich der Anmerkung in den „Conditions d’engagement“, wonach die übrigen Bedingungen des Arbeitsvertrags unverändert Gültigkeit behalten sollten, handle es sich um einen Standardsatz, welcher lediglich darauf hinweise, dass die übrigen Bedingungen, wie namentlich der Lohn oder das anwendbare Recht, bis zum Ende der Vertragsdauer gleich bleiben sollten.

Aus den Akten geht hervor, dass der schriftliche Antrag des Präsidenten der ETH zuhanden des ETH-Rats im Zusammenhang mit der Reduktion des Arbeitspensums der Beschwerdeführerin nebst dem Hinweis auf die Dauer von drei Jahren folgenden Zusatz enthält: „Le moment venu, le Président de l’EPF conviendra avec X. de la date de fin des rapports de travail“. Es erhellt, dass die ETH ihrerseits davon ausgegangen ist, dass das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2005 enden soll. Indes ist nicht geklärt, ob der Beschwerdeführerin der Inhalt des Antrags – vor Erhalt des neuen befristeten Arbeitsvertrags vom 7. Juni 2004 – bekannt war oder

nicht. Ungewiss ist auch, ob die Frage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses per 31. Dezember 2005 an den Vorgesprächen zwischen den beteiligten Personen geklärt worden ist bzw. ob die Beschwerdeführerin die Absicht der ETH hätte erkennen müssen. Es ist indessen zu berücksichtigen, dass der ursprüngliche Arbeitsvertrag eine Gültigkeit bis Ende Oktober 2007 vorsah und die Reduktion lediglich bis Ende Dezember 2005 gelten sollte. Bei der Arbeitsstelle an der Universität D. handelt es sich um eine ordentliche Professorenstelle und es lässt nichts darauf schliessen, dass es sich dabei um eine befristete Anstellung handeln könnte oder dass eine Reduktion des Arbeitspensums vorgesehen wäre. Obschon anfänglich von einer 80 %-Stelle die Rede war, gibt die Beschwerdeführerin selber an, als zeitlich voll beschäftigte Professorin tätig zu sein. Nach dem Gesagten ist kaum ersichtlich, weshalb lediglich eine Regelung für drei Jahre anstelle der ganzen restlichen Amtsdauer hätte getroffen werden sollen bzw. inwiefern eine Neuverhandlung der Anstellungsbedingungen für die Beschwerdeführerin an der ETH ab dem 1. Januar 2006 sachgemäss gewesen wäre. Die Frage muss jedoch in casu – wie im Folgenden zu zeigen ist – nicht abschliessend geklärt werden.

b) Im Zusammenhang mit den neuen Arbeitsverträgen, welche der am 1. Januar 2004 bestehenden Professorenschaft infolge des Inkrafttretens des neuen Rechts zu unterbreiten waren, führt die Professorenverordnung ETH in Art. 37 Abs. 2 lediglich aus, dass es sich dabei um schriftliche Arbeitsverträge nach Art. 8 BPG (Entstehung und Anstellungsbedingungen) handeln muss. Demgegenüber hält Art. 9 Abs. 1 Professorenverordnung ETH in grundsätzlicher Weise fest, dass die Arbeitsverträge mit den ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren auf unbefristete Zeit abgeschlossen werden. Lediglich bei Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren sind befristete Arbeitsverträge vorgesehen (Art. 9 Abs. 2 Professorenverordnung ETH).

aa) Die Vorinstanz ist in ihrem Beschluss hingegen zum Ergebnis gekommen, dass der Beschwerdeführerin zu Recht ein befristeter Arbeitsvertrag unterbreitet worden sei. Den Ausgangspunkt für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses habe sie selber gesetzt, in dem sie an der Universität D. ein neues 100 % Arbeitspensum angetreten habe. Sie stütze sich dabei im Wesentlichen auf die Ausführungen der ETH in der Stellungnahme vom 22. April 2005. Es sei unmöglich, ein Labor zu 20 % zur Verfügung zu stellen; vielmehr erfordere dies die gleiche Infrastruktur, wie für ein zu 100 % benutztes Labor, was beträchtliche Kosten verursachen würde. Diese würden über den Lohn einer 20%-Anstellung hinausgehen, während die Gegenleistungen der Beschwerdeführerin nicht einem 20%-Anteil einer vollen Professur (100 %) entsprächen. Ferner würden dadurch Mittel blockiert, welche für die Anstellung junger Professoren genutzt werden könnten. Im Weiteren würde eine Zusammenarbeit mit der Universität D. für die ETH bzw. ihre Studenten keine wissenschaftlichen Vorteile bringen, da jene in der Rangliste der besten Hochschulen weltweit nicht unter den ersten 200 platziert sei, währenddem sich die ETH auf Rang 32 befinde, und in der europäischen Rangliste – in welcher die ETH an 8. Stelle gesetzt sei – befinde sie sich nicht unter den ersten 50. Zudem seien die Ausrichtungen der beiden Hochschulen verschieden. Schliesslich übe die Beschwerdeführerin auch keine Lehrtätigkeit mehr aus, wodurch sie eine der Hauptaufgaben einer Professorin nicht erfülle.

bb) Bei den vorstehenden Ausführungen (zu den finanziellen Auswirkungen und zum Nutzen einer Zusammenarbeit mit der Universität D. für die ETH sowie zur fehlenden Lehrtätigkeit der Beschwerdeführerin) handelt es sich dem Grunde nach um verwaltungsorganisatorische Fragen, welche weitgehend der Überprüfung durch die PRK entzogen sind (vgl. E. 1b). Eine Einschränkung der Kognition durch die Beschwerdeinstanz rechtfertigt sich denn auch insbesondere, wenn es – wie im vorliegenden Fall – um Gegebenheiten geht, welche die Verwaltung bzw. die ETH oder der ETH-Rat infolge ihrer Kenntnisse der tatsächlichen Verhältnisse besonders zu beurteilen geeignet sind (Moser, a.a.O., Rz. 2.62 S. 61; Häfelin/Müller, a.a.O., Rz. 1763 S. 368; Entscheid der PRK vom 13. Juni 2003, veröffentlicht in VPB 68.8 E. 2). Die ETH hat die Motive, welche ihrer Ansicht nach gegen eine unbefristete Anstellung der Beschwerdeführerin sprechen und auf welche sich der ETH-Rat abstützt, einzeln aufgezählt und erläutert. Demgegenüber macht die Beschwerdeführerin lediglich in allgemeiner Weise geltend, dass ihr das Reduzieren einer Infrastruktur von 100 % auf 20 % eine relativ leichte Übung zu sein scheine und sie meine, dass beide Hochschulen und ihre Studenten von ihrer Lehrtätigkeit und Aktivitäten profitieren könnten bzw. können. Der Stellungnahme der ETH vom 8. September 2005 lässt sich indes erneut entnehmen, dass die Beschwerdeführerin seit Januar 2003 jegliche Lehrtätigkeit eingestellt hat. Ihre Lehrveranstaltungen werden bzw. wurden seitdem durch ihre Mitarbeiter durchgeführt; ein Kurs wurde sogar aus dem Programm genommen. Ferner informierte man die im September 2004 angestellten Mitarbeiter, dass das Labor der Beschwerdeführerin schliessen werde und teilte dies auch dem Personalverband des Bundes mit. Diese Ausführungen blieben in der Folge von der Beschwerdeführerin unbestritten. Unter diesen Umständen sieht die PRK keinen Anlass, sich von den Darstellungen der ETH bzw. der Vorinstanz zu entfernen.

cc) Nach dem Gesagten hat als erstellt zu gelten, dass sich die tatsächlichen Gegebenheiten nach dem Stellenantritt der Beschwerdeführerin in D. erheblich zu ungunsten der ETH verändert haben. Aus den Akten geht zudem hervor, dass für die Beschwerdeführerin aufgrund des vollen Pensums (nicht bloss 80 %) auch nach dem 1. Januar 2006 lediglich ein sehr geringfügiges Pensum an der ETH in Frage kommen konnte. Es wäre nicht nachvollziehbar, wenn der ETH-Rat – so wie in Art. 9 Abs. 1 i.V.m. Art. 37 Abs. 2 Professorenordnung ETH vorgesehen – verpflichtet gewesen wäre, ihr einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu unterbreiten, obschon dadurch die personellen und organisatorischen Erschwernisse sowie die finanziellen Einbussen weiterhin bestehen würden. Ferner ist es der ETH unbenommen, innerhalb des Rahmens ihres Leistungsauftrags zu entscheiden, auf welchen Gebieten und in welcher Form sie mit Hochschulen und Universitäten zusammenarbeiten will. Es ginge nicht an, wenn dieser Entscheid faktisch durch die Professorenschaft getroffen würde, indem diese an Hochschulen und Universitäten ihrer Wahl eine Anstellung annehmen, obschon die konkrete Zusammenarbeit für die ETH aus wissenschaftlicher Sicht nicht von Interesse bzw. Nutzen ist. Bei dieser Sachlage ist davon auszugehen, dass das Abstellen auf den – an sich klaren – Wortlaut von Art. 9 Abs. 1 Professorenverordnung im Anwendungsbereich von Art. 37 Abs. 2 derselben Verordnung in casu nicht zu einem sachgerechten Ergebnis geführt hätte und so vom Verordnungsgeber nicht beabsichtigt gewesen sein konnte (vgl. E. 2b). Vielmehr musste es dem ETH-Rat in begründeten Ausnahmesituationen wie der vorliegenden möglich sein, auch den ordentlichen und

ausserordentlichen Professorinnen und Professoren einen befristeten Arbeitsvertrag anstelle eines unbefristeten vorzulegen. Wie erwähnt, erscheint die Haltung der ETH sachlich begründet und es besteht kein Grund zur Annahme, jene würde dadurch ihren Leistungsauftrag nicht erfüllen. Dass sie ihre Interessen in einem solchen Missverhältnis hinter jenen der Beschwerdeführerin zurückzustellen hätte, kann ihr nicht zugemutet werden.

dd) Was die Beschwerdeführerin dagegen vorbringt, erweist sich als unbehelflich. Es ist nicht erwiesen, dass die Lehre im Kompetenzbereich der Beschwerdeführerin nur durch Lehrimport abgedeckt werden kann und mittelfristig nicht gesichert ist. Wie die ETH glaubhaft darlegt, hat die zuständige Sektion entschieden, die entsprechenden Bereiche aufrechtzuerhalten und die beiden Stellen der in Kürze abtretenden Professoren mit zwei neuen zu besetzen. Dass die ETH diesbezüglich Professorinnen bzw. Professoren berücksichtigen will, die ihr aufgrund ihrer Verfügbarkeit oder selbst gewählten Nebentätigkeiten geeigneter erscheinen, kann ihr nicht angelastet werden. Entgegen der Ansicht der Beschwerdeführerin ist aufgrund der besonderen Verhältnisse (vgl. E. 3b/cc) in der befristeten Anstellung vom 1. Januar 2004 bis 31. Dezember 2005 auch keine Verletzung des Rechtsgleichheitsgrundsatzes zu erblicken. Das allgemeine Gebot der Rechtsgleichheit (Art. 4 aBV resp. Art. 8 BV) ist verletzt, wenn bei der Rechtsetzung oder der Rechtsanwendung rechtliche Unterscheidungen getroffen werden, für die ein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen nicht ersichtlich ist, oder Unterscheidungen unterlassen werden, die sich aufgrund der Verhältnisse aufdrängen. Die Rechtsgleichheit ist insbesondere dann verletzt, wenn Gleiches nicht nach Massgabe seiner Gleichheit gleich oder Ungleiches nicht nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich behandelt wird; vorausgesetzt ist, dass sich der unbegründete Unterschied oder die unbegründete Gleichstellung auf eine wesentliche Tatsache bezieht (unveröffentlichter Entscheid des Bundesgerichts vom 4. März 2004 [2A.452/2003], E. 5.1 mit Hinweisen auf BGE 129 I 3 E. 3, BGE 125 I 168 E. 2a und BGE 123 I 141 E. 10; Arthur Haefliger, Alle Schweizer sind vor dem Gesetze gleich, Bern 1985, S. 60 ff.; Häfelin/Müller, a.a.O. Rz. 489 und 495). Inwiefern einer Professorin oder einem Professor in vergleichbarer Ausnahmesituation eine unbefristete Anstellung angeboten worden sein soll, ist nicht ersichtlich und wird von der Beschwerdeführerin in keiner Weise nachgewiesen. Vielmehr führt die befristete Anstellung gerade nicht zu einer Ungleichbehandlung, denn der Umstand, dass andere Professorinnen und Professoren ebenfalls Teilzeit- oder Doppelmandate innehatten bzw. innehaben, genügt für sich alleine gesehen noch nicht, damit die Sachverhalte vergleichbar wären.

ee) Es ist somit nicht zu beanstanden, dass der ETH-Rat der Beschwerdeführerin lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag unterbreitet hat. Ebenso erscheint es sachgemäss, dass das Arbeitsverhältnis – entsprechend der ursprünglichen Absicht der ETH – bis zum 31. Dezember 2005 dauern sollte. Der Einwand der Beschwerdeführerin, wonach sie dadurch noch schlechter gestellt sei als durch den ursprünglichen, bis Ende Oktober 2007 befristeten Arbeitsvertrag, ist unbeachtlich. Die diesem Anstellungsvertrag zugrunde liegenden Verhältnisse unterscheiden sich vollkommen von denjenigen seit Januar 2003. Zudem endete die Amtsdauer für sämtliche Professorinnen und Professoren sowie Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren der beiden ETH – sofern sie nicht am 31. März 2004 in Ruhestand treten sollten –

ohnehin per Verordnungsbestimmung am 31. Dezember 2003 (vgl. E. 2a); inwieweit eine gestützt auf die altrechtlichen Bestimmungen festgelegte Amtsdauer nach diesem Datum geendet hätte, kann demnach nicht mehr massgebend sein.

c) Gemäss Art. 37 Abs. 2 Professorenordnung ETH hätte der neue Arbeitsvertrag bis zum 15. Januar 2004 unterbreitet und der Beschwerdeführerin anschliessend für die Unterzeichnung eine Frist von mindestens zwei Monaten gesetzt werden müssen. Es ist unbestritten, dass sie den neuen Arbeitsvertrag erst am 8. Juni 2004 und nach verschiedenen Interventionen ihrerseits erhalten hat. Die ETH bzw. der ETH-Rat haben sich zwar damit nicht ordnungsgemäss verhalten, doch ist der Beschwerdeführerin daraus kein Schaden erwachsen; sie konnte ihrer Arbeit ohne Einschränkungen oder Lohn einbussen nachgehen. Mit der anschliessend eingeräumten Frist bis 31. August 2004 zur Unterzeichnung wurde auch die vorgesehene Frist von mindestens zwei Monaten eingehalten. Da die Beschwerdeführerin in der Folge nicht bereit war, den Vertrag anzunehmen, war der ETH-Rat schliesslich berechtigt, infolge des fehlenden Konsenses zwischen den Parteien sinngemäss nach Art. 37 Abs. 3 Professorenverordnung ETH vorzugehen und das Arbeitsverhältnis zu beenden. Wohl sieht die Bestimmung andere Fristen vor, doch wurde diejenige von sechs Monaten durch die mit Beschluss am 28./29. Juni 2005 ausgesprochene Kündigung, welche das Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2005 beendete, ordnungsgemäss eingehalten. Der Vorinstanz ist darin zuzustimmen, dass sich die Verschiebung um ein halbes Jahr ohnehin zugunsten der Beschwerdeführerin auswirkte, da sie dadurch – so wie im Arbeitsvertrag vorgesehen – bis Ende Dezember 2005 ihrer 20%-Tätigkeit nachgehen konnte. Ob hingegen – wie vom ETH-Rat ebenfalls geltend gemacht – schon die am 17. Juni 2004 erfolgte ablehnende Antwort der Beschwerdeführerin grundsätzlich genügt hätte, damit das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 31. Dezember 2004 auf spätestens den 30. Juni 2005 hätte beendet werden können, erscheint fraglich. Wenn dem so wäre, hätte die Frist von zwei Monaten zur Unterzeichnung von vornherein nicht eingehalten werden können. Unter den gegebenen Umständen kann diese Frage indes offen gelassen werden.

4.- a) Die Beschwerde erweist sich somit insgesamt als unbegründet und ist daher abzuweisen. Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren vor der PRK, ausgenommen bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Ansprüche auf Parteientschädigungen sind vorliegend nicht gegeben (Art. 64 VwVG).

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission

erkannt:

- 1.- Die Beschwerde von X. vom 27. Juli 2005 wird abgewiesen und der Beschluss des Rats der Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 28./29. Juni 2005 bestätigt.

- 2.- Für das Verfahren vor der Eidgenössischen Personalrekurskommission werden keine Kosten erhoben.
- 3.- Dieser Entscheid wird der Beschwerdeführerin und dem Rat der Eidgenössischen Technischen Hochschulen schriftlich eröffnet sowie der Eidgenössischen Technischen Hochschule mitgeteilt.

Rechtsmittelbelehrung

Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission betreffend Verfügungen nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) können innerhalb von dreissig Tagen seit der Eröffnung mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Schweizerischen Bundesgericht angefochten werden, sofern es um die **Auflösung des Arbeitsverhältnisses** oder um **Verfügungen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter** geht (Art. 100 Abs. 1 lit. e und Art. 100 Abs. 2 lit. b OG). In den anderen Fällen gemäss BPG sind die Beschwerdeentscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission endgültig.

Steht die Verwaltungsgerichtsbeschwerde offen, so ist die Beschwerdeschrift dem Bundesgericht, 1000 C 14, in drei Ausfertigungen einzureichen. Sie hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung der angefochtenen Verfügung und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat (Art. 106 Abs. 1 und Art. 108 Abs. 1 und 2 OG). Die Beschwerdefrist steht still (Art. 34 Abs. 1 OG):

- a) vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern;
- b) vom 15. Juli bis und mit dem 15. August;
- c) vom 18. Dezember bis und mit dem 1. Januar.

Eidgenössische Personalrekurskommission

Der Präsident:

Die Gerichtsschreiberin:

André Moser

Jeannine Müller