

# **BGer 1C\_132/2025 vom 23. Oktober 2025**

Bundesgericht, 2025-10-23, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_1C\\_132\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_132_2025)

FR: TF 1C\_132/2025 du 23 octobre 2025

IT: TF 1C\_132/2025 del 23 ottobre 2025

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Das Bundesgericht prüft die Zulässigkeit des bei ihm eingereichten Rechtsmittels und die (weiteren) Eintretensvoraussetzungen von Amtes wegen und mit freier Kognition ( Art. 29 Abs. 1 BGG ; BGE 149 II 66 E. 1.3 mit Hinweisen).

#### **E. 1.1**

Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um einen Endentscheid des Bundesverwaltungsgerichts, der ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis betrifft. Dagegen steht grundsätzlich die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten zur Verfügung ( Art. 82 lit. a, Art. 86 Abs. 1 lit. a und Art. 90 BGG ). Der auf dem Gebiet öffentlich-rechtlicher Arbeitsverhältnisse zu beachtende Ausschlussgrund ( Art. 83 lit. g BGG ) kommt nicht zur Anwendung, da der zu beurteilende Streit vermögensrechtlicher Natur ist.

#### **E. 1.2**

In vermögensrechtlichen Angelegenheiten auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse ist die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten nur zulässig, wenn der Streitwert (gemäss Art. 51 BGG ) nicht weniger als Fr. 15'000.-- beträgt ( Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG ) oder wenn sich eine Frage von grundsätzlicher Bedeutung stellt ( Art. 85 Abs. 2 BGG ).

Die Beschwerdeführerin beantragt eine Wiederanstellung als Assistentin bei der ETHZ, befristet auf ein (weiteres) Jahr. Sie beziffert den Streitwert auf Fr. 28'800.-- (12 x Fr. 2'400.--), was von keiner Seite bestritten wird. Es ist somit davon auszugehen, dass die Streitwertgrenze von Fr. 15'000.-- ( Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG ) überschritten ist.

#### **E. 1.3**

Gemäss Art. 89 Abs. 1 BGG ist zur Beschwerde legitimiert, wer u.a. ein schutzwürdiges Interesse an dessen Aufhebung oder Änderung hat (lit. c). Dieses muss nicht nur bei der Beschwerdeeinreichung, sondern auch noch im Urteilszeitpunkt aktuell und praktisch sein. Fällt es im Laufe des Verfahrens dahin, wird die Sache gegenstandslos (zum ausnahmsweisen Verzicht auf das Erfordernis des aktuellen Interesses: BGE 150 II 409 E. 2.2.1 ; 142 I 135 E. 1.3.1).

Die Beschwerdegegnerin wirft die Frage auf, ob die Beschwerdeführerin überhaupt noch ein aktuelles Interesse an ihrem Antrag auf erneute Anstellung habe (eine Entschädigung beantrage sie nicht), zumal sie nicht gleichzeitig darum ersuche, die (im Herbst 2023 abgelaufenen) Fristen zur Absolvierung ihres Doktorats wiederherzustellen. Die Beschwerdeführerin könne gemäss Art. 39 Abs. 2 lit. a der Verordnung der ETH Zürich über das Doktorat an der ETH Zürich vom 23. November 2021 (Doktoratsverordnung ETH

Zürich; SR 414.133.1) , wonach die Doktorprüfung spätestens sechs Jahre nach der provisorischen Zulassung zum Doktorat abgelegt werden müsse, gar nicht mehr Doktorandin sein. Die Beschwerdeführerin entgegnet diesem Einwand, zum Zeitpunkt der Beschwerde an die ETH-Beschwerdekommision wäre die Höchstdauer von sechs Jahren noch nicht erreicht gewesen und diese Frist könne ohnehin verlängert werden. Aufgrund der Arbeitsunfähigkeit infolge des Versterbens ihres Ehemannes und aufgrund ihres Teilzeitpensums wäre darüber hinaus eine Verlängerung ohnehin angezeigt, zumal ansonsten eine Ungleichbehandlung zwischen Teil- und Vollzeitpensen bestünde, was sich letztlich auch geschlechterdiskriminierend auswirken würde.

Die Frage, ob das Erreichen der Maximalfrist von sechs Jahren vorliegend einer allfälligen Wiederanstellung von vornherein entgegensteht bzw. eine Verlängerung möglich bzw. angezeigt ist, ist sowohl für die Zulässigkeit der Beschwerde als auch für deren Begründetheit von Bedeutung. Derartige sogenannt doppelrelevante Tatsachen werden grundsätzlich im Rahmen der Begründetheit geprüft (zum Grundsatz: BGE 145 II 153 E. 1.4; zur Ausnahme: BGE 144 II 184 E. 1.3; je mit Hinweisen). Für die Zulässigkeit der Beschwerde reicht somit aus, wenn die doppelrelevanten Tatsachen schlüssig behauptet werden bzw. mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit vorliegen (zum Ganzen: BGE 147 IV 188 E. 1.4). Da mit der Beschwerdeführerin gemäss Art. 39 Abs. 3 Doktoratsverordnung ETH Zürich unter gewissen Umständen eine Verlängerung der Maximalfrist verlangt werden kann und nicht von vornherein ausgeschlossen erscheint, dass eine während des laufenden Rechtsmittelverfahrens abgelaufene Frist zur Absolvierung des Doktorats (bei einem positiven Ausgang des Verfahrens) wiederhergestellt werden könnte, ist insoweit auf die Beschwerde einzutreten.

### **E. 2.1**

Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann insbesondere die Verletzung von Bundesrecht gerügt werden ( Art. 95 lit. a BGG ). Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an ( Art. 106 Abs. 1 BGG ). Es ist weder an die von den Parteien in der Beschwerde vorgebrachten Argumente noch an die Erwägungen seiner Vorinstanz gebunden. Es kann eine Beschwerde aus einem anderen als dem angerufenen Grund gutheissen und es kann sie mit einer von der Vorinstanz abweichenden Begründung abweisen (sog. Motivsubstitution; BGE 150 II 346 E. 1.5.1; 148 II 73 E. 8.3.1; 146 IV 88 E. 1.3.2). Immerhin prüft das Bundesgericht, unter Berücksichtigung der allgemeinen Begründungspflicht der Beschwerde ( Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG ), grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind ( BGE 148 V 366 E. 3.1; 146 IV 88 E. 1.3.2; 143 V 19 E. 2.3).

### **E. 2.2**

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat ( Art. 105 Abs. 1 BGG ). Die Feststellung des Sachverhalts kann nur gerügt werden, wenn sie offensichtlich unrichtig, d.h. willkürlich ( BGE 148 IV 39 E. 2.3.5) ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann ( Art. 97 Abs. 1 BGG ). Die Sachverhaltsfeststellung bzw. Beweiswürdigung erweist sich als willkürlich, wenn das Gericht den Sinn und die Tragweite eines Beweismittels offensichtlich verkennt, wenn es ohne sachlichen Grund ein wichtiges und entscheidungswesentliches Beweismittel unberücksichtigt lässt oder wenn es auf der Grundlage der festgestellten Tatsachen

unhaltbare Schlussfolgerungen zieht (vgl. BGE 144 II 281 E. 3.6.2; 142 II 433 E. 4.4; 140 III 264 E. 2.3; je mit Hinweisen).

### **E. 2.3**

Wie die Beschwerdegegnerin zutreffend darauf hinweist, trägt die Beschwerdeführerin - neben ihren zahlreichen Sachverhaltsrügen - als einzige rechtliche Rüge vor, der Verzicht auf die beantragte Wiederanstellung verstosse gegen die Weisungen für Doktorierende mit Anstellung an der ETH Zürich vom 28. September 2021 (RSETHZ 622; nachfolgend: Weisungen). Die Beschwerdeführerin ist der Auffassung, die ETH habe das in den Weisungen festgeschriebene Vorgehen im Hinblick auf eine Nichtverlängerung der Anstellung nicht eingehalten, weshalb das Arbeitsverhältnis weiterlaufe. Die Beschwerdegegnerin beanstandet diesbezüglich, bei den als verletzt angerufenen Weisungen handle es sich um eine Verwaltungsverordnung (verwaltungsinterne Dienstanweisung) ohne Aussenwirkung und damit nicht um einen Rechtssatz, weshalb kein gültiger Rügegrund vorliege.

Es trifft zu, dass die Beschwerdeführerin ihren Anspruch auf (automatische) Verlängerung der befristeten Anstellung sowie ihren Anspruch auf Wiederanstellung ausschliesslich aus den genannten Weisungen ableitet. Es stellt sich somit die Frage, ob sie sich dabei überhaupt auf einen zulässigen Beschwerdegrund nach Art. 95 BGG beruft. Vorliegend besteht Uneinigkeit über die Rechtsnatur der angerufenen Weisungen: Die Beschwerdeführerin geht von einer Rechtsverordnung (oder zumindest einer Verwaltungsverordnung mit Aussenwirkung) aus, wohingegen die Beschwerdegegnerin eine Verwaltungsverordnung ohne Aussenwirkung annimmt. Die von den Vorinstanzen offen gelassene Frage der Rechtsnatur der Weisungen und deren Bedeutung für die Zulässigkeit der Beschwerde bzw. das Eintreten auf die Beschwerde, braucht vorliegend mit Blick auf den Ausgang des Verfahrens vom Bundesgericht ebenfalls nicht vertieft zu werden (zur Bedeutung der Verwaltungsverordnung: BGE 150 II 40 E. 6.6.2; 142 II 182 E. 2.3; 141 III 401 E. 4.2.2 zur Kritik in der Lehre an der Unterscheidung von Innen- und Aussenwirkung von Verwaltungsverordnungen).

### **E. 3**

Die Beschwerdeführerin macht geltend, die Vorinstanz sei zu Unrecht davon ausgegangen, der sachliche Geltungsbereich der Weisungen sei nicht erfüllt.

#### **E. 3.1**

Die Vorinstanz prüft in einem ersten Schritt, ob das befristete Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin durch Zeitablauf geendet habe. Nach ausführlicher Erörterung der rechtlichen Grundlagen bestätigt sie schliesslich die Feststellung der Beschwerdegegnerin, wonach das befristete Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Vertragsdauer am 31. August 2022 ohne Kündigung geendet habe. In einem zweiten Schritt erwägt die Vorinstanz, die Beschwerdeführerin mache erst einen Anspruch auf eine bestimmte Anstellungsdauer geltend, als sie bereits nicht mehr Arbeitnehmerin, sondern ausschliesslich Doktorandin gewesen sei. Doktorierende ohne Anstellung an der ETHZ - wie die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt der Geltendmachung ihres Anspruchs - fielen aber grundsätzlich nicht in den sachlichen Geltungsbereich der Weisungen. Zwar sei nicht ausgeschlossen, dass die Vorgaben in den Weisungen in besonderen Einzelfällen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Assistierende hinaus von Bedeutung sein könnten. In einer Konstellation wie hier, in der eine Doktorandin der ETHZ nach Beendigung ihres

Arbeitsverhältnisses als Assistentin nachträglich ihre Wiederanstellung begehre, obwohl sie innerhalb der in den Weisungen vorgesehenen Mindestfrist von drei Monaten von der beabsichtigten Nichtverlängerung Kenntnis erhalten und sich zunächst sogar damit einverstanden erklärt habe, sei der sachliche Geltungsbereich der Weisungen jedoch erkennbar nicht eröffnet.

### **E. 3.2**

Doktorierende gemäss der Doktoratsverordnung ETH Zürich werden an der ETHZ als Assistierende angestellt (Art. 6 Abs. 2 lit. a der Verordnung vom 16. September 2014 über das wissenschaftliche Personal der ETHZ [VwP ETHZ; SR 172.220.113.11]).

Das Arbeitsverhältnis von Assistierenden richtet sich in erster Linie nach dem Bundesgesetz über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 4. Oktober 1991 (ETH-Gesetz; SR 414.110). Soweit dieses nichts Abweichendes bestimmt, gilt das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1). Der ETH-Rat hat gestützt auf Art. 17 Abs. 2 ETH-Gesetz und seine Kompetenzen als Arbeitgeber im Sinne von Art. 3 Abs. 2 BPG (Art. 17 Abs. 1 ETH-Gesetz; vgl. Art. 37 Abs. 3bis BPG i.V.m. Art. 2 Abs. 1 der Rahmenverordnung zum BPG vom 20. Dezember 2000 [Rahmenverordnung BPG; SR 172.220.11]) die Arbeitsverhältnisse von Assistierenden in der Personalverordnung ETH-Bereich vom 15. März 2001 (PVO-ETH; SR 172.220.113) näher geregelt.

Assistierende werden von den Schulleitungen der ETH für eine zeitlich begrenzte Tätigkeit in Lehre und Forschung angestellt (Art. 15 Abs. 1 ETH-Gesetz). Das Arbeitsverhältnis von Assistierenden darf während maximal sechs Jahren wiederholt befristet werden (Art. 17b Abs. 2 lit. b ETH-Gesetz; Art. 9 Abs. 1 VwP ETHZ). Bei längerer Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Adoption oder anderen wichtigen Gründen kann die Frist auf Antrag verlängert werden (Art. 17b Abs. 3 ETH-Gesetz). Befristete Arbeitsverhältnisse enden auch im ETH-Bereich in Übereinstimmung mit den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen mit Ablauf der Vertragsdauer ohne Kündigung (so nun ausdrücklich Art. 20 Abs. 2 lit. a PVO-ETH, in Kraft seit dem 1. Oktober 2020 [AS 2020 3653]). Soll das befristete Arbeitsverhältnis trotz Zeitablauf fortgesetzt werden, muss entweder ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen oder die Befristung schriftlich geändert werden (Art. 13 BPG).

Am 28. September 2021 hat die Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership der ETHZ die streitbetroffenen Weisungen erlassen, die am 1. Januar 2022 in Kraft getreten sind. Die Vizepräsidentin ist Mitglied der Schulleitung der ETHZ (vgl. Art. 3 Abs. 1 lit. e der Verordnung der Schulleitung der ETHZ vom 21. November 2024 über die Organisation der ETHZ [OV ETHZ; RSETHZ 201.021]).

Die einschlägigen Auszüge der Weisungen lauten wie folgt:

#### "2. Dauer der Anstellung

1 Die Anstellung von Doktorierenden dauert in der Regel von der Immatrikulation bis mindestens zum Ende des Monats der Doktorprüfung. [...]

2 Die Dauer einer Anstellung von Doktorierenden an der ETH kann längstens von der Immatrikulation bis zur Exmatrikulation maximal sechs Jahre (gesetzlich zulässige Höchstanstellungsdauer) betragen.

-..]

### **E. 3.3**

Die Beschwerdegegnerin ist der Auffassung, aus den geltenden Bestimmungen für wissenschaftliches Personal der ETHZ sowie den Weisungen lasse sich kein Rechtsanspruch auf eine bestimmte Dauer der Anstellung für Assistierende bzw. Doktorierende ableiten.

Auch die ETH-Beschwerdekommision kam zum Schluss, die anwendbaren Bestimmungen sähen nirgends einen Rechtsanspruch auf Verlängerung von befristeten Verträgen von Doktorierenden bzw. Assistierenden vor. Das Arbeitsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Beschwerdegegnerin habe per 31. August 2022 geendet.

### **E. 3.4**

Indem die Vorinstanz festgestellt hat, das Anstellungsverhältnis der Beschwerdeführerin sei durch Zeitablauf beendet worden, scheint sie ebenfalls (implizit) davon auszugehen, dass kein Rechtsanspruch auf automatische Verlängerung der Anstellung bestehe. Dies ist einerseits im Lichte der anwendbaren Rechtsgrundlagen (insbesondere Art. 20 Abs. 2 lit. a PVO-ETH und Art. 13 PBG ) und andererseits mit Blick auf den konkreten Arbeits- bzw. Änderungsvertrag nicht zu beanstanden. Daran ändern auch die (hier relevanten) Weisungen nichts. Im zu beurteilenden Fall wurde weder ein neuer Vertrag geschlossen noch die Befristung verlängert (vgl. Art. 13 PBG ). Gemäss dem Änderungsvertrag vom 24. September 2021 zum Arbeitsvertrag vom 16. Juli 2017 war das Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin mit der Beschwerdegegnerin zuletzt bis zum 31. August 2022 befristet. Der Vertrag sieht gemäss verbindlicher vorinstanzlicher Feststellung ausdrücklich vor, dass zeitlich befristete Arbeitsverträge ohne Kündigung enden. Mit der Vorinstanz hat der Arbeitsvertrag der Beschwerdeführerin als Assistierende somit mit Ablauf der Befristung per 31. August 2022 geendet. Dies wird im Übrigen auch von der Beschwerdeführerin nicht bestritten.

4.

Zu prüfen bleibt, ob die Beschwerdeführerin einen Anspruch auf (befristete) Wiederanstellung an der ETHZ hat.

4.1. Die vorinstanzliche Sichtweise, die Beschwerdeführerin falle nicht unter den sachlichen Geltungsbereich der Weisungen, weil sie im Zeitpunkt der Geltendmachung ihrer Ansprüche nicht mehr bei der ETHZ angestellt gewesen sei, überzeugt nicht in jeder Hinsicht. Die Beschwerdeführerin leitet ihre Ansprüche aus (prozessualen) Unterlassungen bzw. einer Nichteinhaltung der formellen Abläufe der Weisungen durch ihrer Vorgesetzte ab, die (unstreitig) während der Dauer der Anstellung erfolgt sein sollen. Die von der Beschwerdeführerin gerügte Verletzung soll mithin zu einem Zeitpunkt eingetreten sein, als die Weisungen noch anwendbar waren.

Die Vorinstanz hat die Weisungen dahingehend verstanden, dass der geltend gemachte Anspruch auf Wiederanstellung spätestens bis zum Ablauf des Anstellungsverhältnisses hätte geltend gemacht werden müssen; ansonsten verliere die betroffene Person (Beschwerdeführerin) ihre Anspruchsberechtigung bzw. falle nicht mehr in den (sachlichen) Geltungsbereich der Weisungen. Ob sie damit implizit davon ausgeht, die Beschwerdeführerin habe ihren Anspruch verwirkt, zumal eine Verletzung der Weisungen bzw. der geltend gemachte Anspruch auf Wiederanstellung in jedem Fall vor Ablauf der Befristung geltend gemacht werden müsste, braucht hier nicht näher beurteilt zu werden

(zur uneinheitlichen Rechtsprechung hinsichtlich der Anerkennung der Verwirkung von öffentlich-rechtlichen Ansprüchen als allgemeiner Rechtsgrundsatz, der auch ohne ausdrückliche Gesetzesbestimmung zur Entkräftung der Ansprüche führt: Urteil 9C\_360/2024 vom 21. Februar 2025 E. 5.2 f. mit Hinweisen). Mit Blick auf die nachfolgenden Erwägungen ist ein Wiederanstellungsanspruch der Beschwerdeführerin aus anderen Gründen zu verneinen, weshalb der angefochtene Entscheid im Ergebnis nicht als bundesrechtswidrig zu beanstanden ist.

4.2. Die Beschwerdeführerin bringt vor, mit Ziff. 2 Abs. 1 und Abs. 5 der Weisungen sollte bezweckt werden, analog den Vorgaben bei einer Kündigung im öffentlichen Personalrecht einen Schutzmechanismus zugunsten der angestellten Doktorandinnen und Doktoranden zu begründen. Eine Nichtverlängerung setze einen sachlichen Grund (Ausbleiben der vereinbarten Leistungen oder Fortschritte [Ziff. 2 Abs. 5 der Weisungen]) voraus. Zudem sei in Ziff. 2 Abs. 5 ein mehrstufiges formelles Verfahren mit entsprechender Dokumentation vorgesehen, welches hier nicht eingehalten worden sei. Ein befristetes Arbeitsverhältnis ende zwar durch Zeitablauf, in der vorliegenden Konstellation dienten jedoch die in den Weisungen vorgesehenen formellen Abläufe dem Rechtsschutz der Betroffenen vor willkürlicher und unverhältnismässiger Nichtverlängerung. Sofern das gänzliche Nichteinhalten dieser Bestimmungen nicht zu einem Wiederanstellungsanspruch führe, laufe der Schutzgedanke komplett ins Leere. Als Rechtsfolge der zahlreichen Verletzungen der Weisungen durch die Beschwerdegegnerin komme einzig in Frage, ihr einen Rechtsanspruch auf eine Verlängerung der Anstellung zu gewähren, indem sie einstweilen befristet für ein Jahr als Assistentin wiederangestellt werde.

4.3. Die Beschwerdeführerin stellt nicht grundsätzlich in Abrede, dass ein sachlicher Grund (ausbleibende Leistung bzw. Fortschritte) für die Nichtverlängerung der Anstellung vorliegt. Sie stellt sich aber im Wesentlichen auf den Standpunkt, das hierfür vorgesehene formelle Prozedere sei nicht eingehalten worden.

Es ist der Beschwerdeführerin zwar beizupflichten, dass der Einhaltung der formellen Verfahrensvorschriften im Fall einer Nichtverlängerung der Anstellung (Ziff. 2 Abs. 5 und Ziff. 5 Abs. 2 der Weisungen) durchaus eine Schutzfunktion zukommt (zum Schutzzweck vgl. E. 4.5 hiernach); es soll nicht leichtthin davon abgewichen werden. Insofern greift die Auffassung der ETH-Beschwerdekommision zu kurz, es handle sich bei den (formellen) Vorschriften bzw. beim Verfahren im Falle einer Nichtverlängerung des Vertrages (Ziff. 2 Abs. 5 der Weisungen) um blosser Ordnungsvorschriften, deren Nichtbeachtung keine Folgen zeitige.

Vorliegend wurde dem Schutzzweck der formellen Vorschriften allerdings - wie nachfolgend aufzuzeigen sein wird - hinreichend nachgekommen. Es ist weder nachvollziehbar dargetan noch erkennbar, dass die Nichteinhaltung der formellen Abläufe in den Weisungen die Beschwerdeführerin davon abgehalten haben soll, sich gegen die Nichtverlängerung ihrer Anstellung zur Wehr zu setzen. Selbst wenn davon ausgegangen würde, dass die formellen Vorschriften der Weisungen teilweise nicht eingehalten worden seien, ist der Beschwerdeführerin dadurch kein Rechtsnachteil erwachsen (vgl. FRITZ GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl. 1983, S. 51 mit Hinweis auf BGE 104 V 162 E. 3). Als Begründung für das lange Zuwarten mit der Geltendmachung ihrer Rechtsbegehren bringt die Beschwerdeführerin einzig vor, sie habe erst im Nachhinein von ihren rechtlichen Möglichkeiten erfahren.

Im Übrigen beruft sich die Beschwerdeführerin selbst auf einen analogen Schutzmechanismus bei unbefristeten öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen infolge Kündigung. Ein Weiterbeschäftigungsanspruch nach Art. 34c BPG besteht allerdings nur bei Aufhebung einer Kündigung, die einen schwerwiegenden Verstoß gegen das geltende Recht darstellt; andernfalls besteht lediglich ein Anspruch auf Entschädigung. Es ist daher nicht einzusehen, weshalb bei einem befristeten Anstellungsverhältnis jede (auch nur teilweise bzw. geringfügige) Nichteinhaltung der (formellen) Vorgaben der Weisungen ohne Weiteres einen Wiederanstellungsanspruch auslösen soll, zumal sich ein solcher auch nicht explizit aus den Weisungen ergibt.

4.4. Dass sachliche Gründe (ausbleibende Fortschritte) für eine Nichtverlängerung der Anstellung vorliegen, ist hinreichend erstellt. Die Beschwerdeführerin hat im gesamten Verfahren nie behauptet bzw. aufgezeigt, inwieweit sie seit der letztmaligen Verlängerung im August 2021 bzw. nach ihrem Urlaub ab Januar 2022 nennenswerte Fortschritte bei ihrer Dissertation erzielt hätte. Vielmehr beschränkt sie sich darauf, darzutun, sie hätte sich mit der Doktoratsleitung nie auf einen bestimmten Abgabetermin geeinigt.

4.4.1. Den Akten ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin bereits im August 2020 bestrebt war, ihre Dissertation zügig voranzutreiben und im Laufe des Jahres 2021 abzuschliessen (vgl. E-Mail der Beschwerdeführerin vom 4. August 2020 an Frau C. \_\_\_\_\_ vom HR). Es ist der Beschwerdeführerin zwar zuzugestehen, dass nicht immer ohne Weiteres absehbar bzw. leicht vorzubestimmen ist, wie viel Zeit die Fertigstellung einer Dissertation beanspruchen wird. Zudem ist verständlich, dass die Beschwerdeführerin aufgrund des Todes ihres Ehemannes im November 2020 eine gewisse Zeit lang keine Fortschritte bei ihrer Dissertation erzielen konnte. Sie war vom 9. November 2020 bis 7. Mai 2021 krankgeschrieben. Nach ihrer Rückkehr an die ETHZ hat die Doktoratsleiterin (Prof. Dr. B. \_\_\_\_\_) die Beschwerdeführerin wiederholt darauf hingewiesen, dass sie einen zeitnahen Abschluss der Dissertation erwarte. So hielt sie im E-Mail vom 10. Juli 2021 fest, sie sollten beim nächsten Treffen einen Arbeitsplan erstellen, wie die Dissertation zu einem baldigen Ende kommen könne. Mit E-Mail vom 9. August 2021 teilte die Doktoratsleiterin der Beschwerdeführerin mit, sie und der Zweitbetreuer (Prof. Dr. D. \_\_\_\_\_) seien beide der Meinung, dass die Beschwerdeführerin ihre Dissertation innerhalb der nächsten sieben Monate (inklusive Verteidigung) abschliessen sollte.

4.4.2. Im Hinblick auf das Ende August 2021 auslaufende Anstellungsverhältnis und das Begehren der Beschwerdeführerin, dieses um ein weiteres Jahr zu verlängern sowie drei Monate unbezahlten Urlaub (zur Erledigung privater Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Tod ihres Ehemannes) zu beziehen, gab diese im E-Mail vom 18. August 2021 folgendes Versprechen ab: "Ich verspreche dir mein Bestreben, vor Ablauf dieser Verlängerung [bis Ende August 2022] meine Diss. fertigzustellen." Sodann hielt die Beschwerdeführerin im E-Mail vom 27. August 2021 fest, es sei ihr persönliches Ziel, ihre Dissertation spätestens im Sommer 2022 zu beenden, je früher desto besser. Details könne sie erst geben, wenn sie sowohl die Zeit als auch die Ruhe dazu finde, die Planung sorgfältig anzugehen. Am 30. August 2021 fasste E. \_\_\_\_\_ (Mitarbeiter des HR) das gleichentags stattgefunden Gespräch zwischen der Beschwerdeführerin und ihren zwei Doktoratsbetreuenden zusammen und hielt fest, die Verteidigung der Dissertation sei für September 2022 vorgesehen. Die Beschwerdeführerin lasse die finalisierte Version ihrer Dissertation Mitte/Ende August 2022 ihren beiden Betreuenden zukommen. Im Hinblick auf die geplante Verlängerung des Anstellungsverhältnisses um ein weiteres Jahr wurde

anlässlich der Sitzung vom 30. August 2021 somit ein Zeitplan festgelegt, wonach die Beschwerdeführerin ab Januar 2022 mit der Schlussphase der Dissertation - der Niederschrift bzw. Erstellung eines Textentwurfs - beginnen und diese Schlussphase ein halbes Jahr dauern sollte.

4.4.3. Vor diesem Hintergrund kann nicht ernsthaft behauptet werden, die Beschwerdeführerin habe erst mit dem E-Mail der Doktoratsleiterin Ende Mai 2022 vom Auslaufen bzw. von der Nichtverlängerung ihres Anstellungsverhältnisses erfahren bzw. die Nichtverlängerung sei für sie überraschend und ohne nachvollziehbare Begründung erfolgt. Wie dem in den Akten befindlichen E-Mail-Verkehr entnommen werden kann, haben sich die Parteien auf einen bestimmten Abgabetermin (Ende August 2022) geeinigt. Es ist widersprüchlich, wenn die Beschwerdeführerin zwar behauptet, es hätte keine Vereinbarung betreffend den Abgabezeitpunkt gegeben, in ihrem E-Mail vom 31. Mai 2022 aber als Reaktion auf die mitgeteilte Nichtverlängerung des Anstellungsverhältnisses dennoch festhält, sie habe nie mit einer Verlängerung gerechnet. Der Beschwerdeführerin musste sehr wohl bekannt sein, dass die beiden Betreuenden ihrer Doktorarbeit nicht mit deren Fortschritten zufrieden waren und den Arbeitsvertrag über den vereinbarten Abgabetermin bzw. die diesbezügliche Befristung hinaus nicht verlängern wollten. Daran ändert auch ihr Einwand nichts, sie hätte von ihren rechtlichen Möglichkeiten bzw. von ihrem Anspruch auf automatische Verlängerung erst nachträglich erfahren. Die Beschwerdeführerin nennt sodann auch keine Gründe, weshalb es ihr nicht möglich gewesen sein soll, ihre Dissertation bis zum vereinbarten Abgabetermin Ende August 2022 abzuschließen. Betreffend die Verzögerung hinsichtlich der Fertigstellung der Dissertation bringt sie einzig vor, ihre Vorgesetzte habe zunächst auf eine als ungeeignet einzustufende Auswertungsmethode ("MANOVA") bestanden und habe erst am 6. Juli 2022 ihr Einverständnis zu einer anderen Auswertungsmethode gegeben. Es wäre von der Beschwerdeführerin zumindest zu erwarten gewesen, dass sie die Doktoratsbetreuerin frühzeitig über die Nichteinhaltung des vereinbarten Abgabetermins (Ende August 2022) informiert und Gründe für die ausgebliebenen bzw. verzögerten Fortschritte genannt hätte.

Auch aus der Formulierung des E-Mails der Erstbetreuerin vom 31. Mai 2022 betreffend Nichtverlängerung kann entgegen der Beschwerdeführerin nicht geschlossen werden, es sei zum damaligen Zeitpunkt noch kein Endtermin für die Fertigstellung der Dissertation festgestanden. Darin hielt ihre Betreuerin fest: "Dabei wollte ich dir auch mitteilen, dass ich deinen Vertrag, der Ende August [2022] ausläuft, nicht verlängern kann. Selbstverständlich werde ich deine Arbeit weiter betreuen, [...]. Ich habe mit E. \_\_\_\_\_ gesprochen, der auch der Meinung ist, dass eine reguläre Vertragsverlängerung nicht sinnvoll ist, da die Zeit zur Fertigstellung der Arbeit ausgereicht hätte."

4.5. Mit dem in Ziff. 2 Abs. 5 der Weisungen vorgesehenen formellen Verfahren (Protokollierung im jährlichen Fortschrittsbericht als Basis für das Standortgespräch; Erstellung einer Zielvereinbarung anlässlich eines Gesprächs zwischen der Leiterin der Doktorarbeit und der Doktorierenden; Besprechung und Dokumentierung des Grundes für die Nichtverlängerung bei Nichterreichen des Ziels; frühzeitige Information über die Nichtverlängerung mit schriftlicher Begründung) soll sichergestellt werden, dass das Anstellungsverhältnis nicht ohne Vorwarnung, ohne das Nichterreichen von vereinbarten Zielen und ohne nachvollziehbare Begründung beendet bzw. nicht verlängert wird. Die angestellten Doktorierenden sollen in die Lage versetzt werden, sich gegen eine Nichtverlängerung zur Wehr zu setzen.

Soweit sich aus den Weisungen überhaupt direkt Rechte und Pflichten ableiten lassen, auferlegt das formelle Verfahren allerdings nicht nur der Beschwerdegegnerin Pflichten, sondern auch den Assistierenden. So haben diese jährlich einen Fortschrittsbericht zu erstellen, der als Basis für das individuelle Standortgespräch dienen soll. Vorliegend hat die Beschwerdeführerin allerdings unstreitig keinen Fortschrittsbericht erstellt. Nichtsdestotrotz kann mit der ETH-Beschwerdekommision (Entscheid vom 31. August 2023, E. 11.5.2) und entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin das im E-Mail vom 30. August 2021 Festgehaltene als (Ziel-) Vereinbarung qualifiziert werden, in der ein Endtermin für die Dissertation festgelegt wurde. Im besagten E-Mail hat E. \_\_\_\_\_ um eine kurze Rückmeldung gebeten, falls relevante Punkte vergessen oder falsch wiedergegeben worden sein sollten. Die Beschwerdeführerin erhob dagegen jedoch keine Einwände, sondern bedankte sich mit E-Mail vom 2. September 2021 dafür, dass auf ihre Situation und ihre Wünsche eingegangen worden sei. Dass in der Folge kein Gespräch über die Detailplanung geführt worden sein soll, ändert nichts daran, dass der Beschwerdeführerin bekannt war, dass sie ihre Dissertation bis Mitte/Ende August 2022 abzuschliessen hatte.

Zu berücksichtigen gilt sodann, dass die Weisungen erst per 1. Januar 2022 in Kraft getreten sind und das Verfahren, das zur Nichtverlängerung der Anstellung der Beschwerdeführerin geführt hat, bereits vorher eingeleitet worden ist. Dass zum damaligen Zeitpunkt noch keine detaillierten Zielvereinbarungen sowie Protokolle von Standortgesprächen vorhanden waren, ist insofern nachvollziehbar. Unter diesen Umständen können an die Handhabung des formellen Ablaufs noch nicht allzu strenge Anforderungen gestellt werden. Daran ändert auch nichts, dass die Weisungen keine Übergangsbestimmungen vorsehen. Auf den zeitlichen Geltungsbereich der Weisungen braucht hier nicht weiter eingegangen zu werden. Selbst wenn eine ungenügende Dokumentation des Grundes sowie eine unzureichende schriftliche Begründung für die Nichtverlängerung vorliegen sollten, ist hier nicht von der Hand zu weisen, dass die Beschwerdeführerin hinreichende Kenntnis über den Grund der Nichtverlängerung hatte. Der Schutzzweck der formellen Verfahrensvorschriften wurde somit erfüllt.

Im Übrigen erscheint auch nicht evident, dass aus einer teilweisen Nichteinhaltung der formellen Vorgaben gestützt auf die Weisungen in jedem Fall ein Anspruch auf Wiederanstellung resultieren soll. Selbst wenn davon ausgegangen wird, dass die Weisungen gewisse Rechte und Pflichten für die Assistierenden begründen, liegt nicht ohne Weiteres auf der Hand, dass bei jeder Nichteinhaltung der Weisungen automatisch auf einen Anspruch auf Wiederanstellung zu schliessen ist, zumal diesen auch keine Vorschriften zu den Rechtsfolgen einer Nichteinhaltung zu entnehmen sind (vgl. E. 4.3 hiervor). Es hält jedenfalls im Ergebnis vor Bundesrecht stand, wenn die Vorinstanz einen solchen Anspruch im vorliegenden Fall verneint hat, auch wenn sie dies nicht sehr überzeugend über den sachlichen Anwendungsbereich der Weisungen begründet hat.

## **E. 5**

Nach dem Gesagten erweist sich die Beschwerde als unbegründet und ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Die unterliegende Beschwerdeführerin trägt die Gerichtskosten ( Art. 66 Abs. 1 BGG ). Die Beschwerde kann - entgegen der Beschwerdegegnerin - nicht als mutwillig oder leichtsinnig bezeichnet werden, weshalb nicht von der Regel abzuweichen ist ( BGE 126 V 124 E. 5b; Urteil 1C\_280/2022 vom 15. März 2024 E. 5 mit Hinweisen), wonach der ETHZ als mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben betrauter Organisation keine Parteientschädigung zugesprochen wird ( Art. 68 Abs. 3 BGG

).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.