

ETH-Beschwerdekommision
Commission de recours interne des EPF
Commissione di ricorso dei PF

Verfahrens-Nr. 0505

Mitwirkende: Die Kommissionsmitglieder Theodor Keller, Präsident, Françoise Chardonens, Vizepräsidentin, Reto Cafilisch, Sarah Marthe, René Monnier, Yolanda Schärli und Brigitte von Känel

Urteil vom 15. Dezember 2005

in Sachen

X,

Beschwerdeführerin,

gegen

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH Zürich),
vertreten durch den Rechtskonsulent und Delegierten der Schulleitung,
Beschwerdegegnerin,

betreffend Reduktion des Beschäftigungsgrades der Beschwerdeführerin auf 50%, rückwirkend per 1. Februar 2005, und Wiederaufnahme der Arbeit zu 50% ab Kalenderwoche 10 bzw. 7. März 2005, nach Rentenbescheid der SUVA vom 26. Oktober 2004 bzw. der IV vom 7. Januar 2005 und Lohnfortzahlung bis 27. Juli 2005

(Beschwerde gegen die Verfügung der ETH Zürich vom 2. März 2005)

Sachverhalt:

A. Die Beschwerdeführerin ist seit mehreren Jahren als administrative Sekretärin beim Departement A angestellt und führt das Sekretariat von Professor Dr. B. Ihr Beschäftigungsgrad beträgt 100%.

Am 4. Dezember 1998 erlitt sie einen Unfall, welcher zu einer weitgehenden Arbeitsunfähigkeit geführt hat. Der Grad der Arbeitsunfähigkeit war schwankend; seit dem 29. Juli 2003 war die Beschwerdeführerin während der Dauer eines knappen Jahres 100% nicht arbeitsfähig; seit dem 5. Juli 2004 beträgt die Arbeitsunfähigkeit gemäss ihren Angaben 80%. Die Beschwerdeführerin erhält seit dem 1. Juni 2004 eine monatliche SUVA-Rente von Fr. 3'072.-. Die SUVA Rentenverfügung vom 26. Oktober 2004 ist in Rechtskraft erwachsen. Seit dem 1. September 2003 erhält die Beschwerdeführerin zusätzlich eine IV-Rente. Nach Verrechnung der Arbeitgeberberrückforderung richtet diese seit dem 1. Februar 2005 eine monatliche Rente von Fr. 903.- aus. Gegen den IV-Rentenbescheid hat die Beschwerdeführerin Einsprache erhoben.

Mit einem Schreiben bzw. Verfügung vom 2. März 2005 führte die ETHZ (Personalabteilung) aus, sie habe von den Rentenbescheiden der SUVA und der IV-Stelle Zürich Kenntnis genommen. Beide Stellen würden der Beschwerdeführerin eine Arbeitsunfähigkeit von 50% attestieren. Nachdem die Beschwerdeführerin über einen gültigen Arbeitsvertrag mit einem Beschäftigungsgrad von 100% verfüge, welchen sie aufgrund eines gültigen Arzteugnisses versuchsweise zu 20% erfülle, reduziere die ETHZ (Personalabteilung) den Beschäftigungsgrad ihres Arbeitsvertrages rückwirkend per 1. Februar 2005 auf 50% und fordere sie gleichzeitig zur Wiederaufnahme ihrer Arbeit zu 50% ab 7. März 2005 auf.

B. Mit Eingabe vom 14. März 2005 erhob die Beschwerdeführerin vorsorglich Beschwerde gegen das Schreiben bzw. die Verfügung der Personalabteilung der ETH Zürich vom 2. März 2005 betr. Wiederaufnahme der Arbeit zu 50% nach Rentenbescheid IV/SUVA bei der ETH-Beschwerdekommision. Die Instruktionsrichterin der ETH-Beschwerdekommision bestätigte mit Schreiben vom 21. März 2005 den Eingang der an den ETH-Rat gerichteten Beschwerde und hielt das vorsorgliche Beschwerdeverfahren bis zum Erlass eines allfälligen Wiedererwägungsentscheids der ETH Zürich pendent.

Zur Begründung führte die Beschwerdeführerin im Wesentlichen an, die rückwirkende Reduktion des Beschäftigungsgrades und die Aufforderung zur Arbeitsaufnahme zu 50% seien in mehrfacher Hinsicht nicht zulässig. Gegen den IV-Entscheid habe sie rechtzeitig Beschwerde eingereicht; das entsprechende Verfahren sei noch hängig. Sie habe dem ärztlichen Dienst der Bundesverwaltung eine Kopie ihrer Einsprache zugehen lassen. Ferner bescheinige ihr Dr. C eine Arbeitsunfähigkeit von 80% bis auf weiteres. Schliesslich werde der Invaliditätsgrad bei der

IV aufgrund eines Einkommensvergleichs festgelegt, dieser sei nicht mit der aktuellen konkreten Arbeitsunfähigkeit identisch.

Der Grad der Erwerbsunfähigkeit sei, solange das IV-Verfahren nicht rechtskräftig abgeschlossen und keine vertrauensärztliche Untersuchung zum Schluss gelangt sei, dass die Beschwerdeführerin ihre Arbeit wieder zu 50% aufnehmen könne, nicht abschliessend festgelegt.

Gemäss Art. 36 Personalverordnung ETH-Bereich (PVO-ETH) habe der Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit während längstens 730 Tagen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung in der Höhe von höchstens 100% des vollen Lohnes. Nicht explizit geregelt sei in Art. 36 PVO-ETH der Fall der Wiederaufnahme der Arbeit. Diesbezüglich liege eine echte Gesetzeslücke vor. Das Personal der ETH dürfe nicht schlechter gestellt werden als das übrige Bundespersonal, weshalb in Analogie zu Art. 56 BPV davon auszugehen sei, dass eine wenigstens hälftige Wiederaufnahme der Arbeit während dreier Monate die Arbeitsaussetzung unterbreche und die Frist zur Gehaltsfortzahlung neu zu laufen beginne. Aus diesem Grunde verlängere sich für die Beschwerdeführerin die 100% Lohnfortzahlungspflicht bis zum 27. Juli 2005.

C. Am 5. April 2005 erliess die ETHZ (Personalabteilung) eine Ermahnung, welcher keine Verfügungsqualität zukomme. Ferner führte sie aus, es lasse sich festhalten, dass der Grad der Erwerbsunfähigkeit zumindest in der Höhe von 50% durch den SUVA-Entscheid sowie den vertrauensärztlichen Dienst feststehe und die Beschwerdeführerin derzeit eine SUVA/IV-Rente von Fr. 3'975.- beziehe. Die ärztlichen Zeugnisse, welche eine Arbeitsunfähigkeit von 80% auswiesen, seien unbeachtlich. Für die ETHZ sei der Entscheid der SUVA sowie das entsprechende Schreiben des ärztlichen Dienstes vom 14. Dezember 2004 massgebend. Die Lohnfortzahlungspflicht der ETH Zürich im Sinne von Art. 36 PVO-ETH ende mit der Ausrichtung der Rente. Die Beschwerdeführerin sei zu 50% erwerbsfähig und es ergäben sich aus medizinischer Sicht gemäss vertrauensärztlichem Dienst derzeit keine Gründe, weshalb die Beschwerdeführerin nicht eine 50%-ige Präsenzzeit leisten könne. Die Beschwerdeführerin habe ihre Arbeitsleistung gegenüber der ETHZ in diesem Umfang zu erbringen, unabhängig vom laufenden Einspracheverfahren gegen den IV-Rentenbescheid. Aus diesem Grund sei der Beschäftigungsgrad der Beschwerdeführerin per 1. Februar 2005 auf 50% reduziert worden. Ein Beschäftigungsgrad von 20% sei für die ETHZ nicht effizient. Die Personalabteilung der ETHZ sei deshalb zu Gesprächen für eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses bereit. Sie würden die Beschwerdeführerin nochmals zur Wiederaufnahme ihrer Arbeit zu 50% auffordern. Bei Nichtbefolgung verletze sie ihre Pflicht als Arbeitnehmerin und setze damit einen Kündigungsgrund.

D. Die Beschwerdeführerin liess mit Schreiben vom 14. April 2005 durch ihren damaligen Rechtsvertreter um Fortsetzung der „Sistierung“ der Beschwerde ersuchen.

E. Unter Beilage der einseitig durch die Beschwerdegegnerin unterzeichneten Vertragsänderung forderte die ETHZ (Personalabteilung) die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 20. April 2005 letztmals auf, ihre Arbeitsleistung von 50% ab 27. April 2005 zu erbringen. Ferner erfolge gemäss Art. 36 Abs. I PVO die Lohnfortzahlung unter Anrechnung von Versicherungsleistungen. Deshalb bringe die ETHZ ihren Anspruch auf die der Beschwerdeführerin ausbezahlten SUVA-Rente von insgesamt Fr. 24'576.- zur Verrechnung. Sie könne sich dazu im Rahmen des rechtlichen Gehörs bis spätestens am 29. April 2005 äussern. Als vorsorgliche Massnahme würde sie sich des Weitern erlauben, den Lohn des Monats April 2005 in der Höhe der effektiv geleisteten Arbeitszeit (20%) auszubezahlen.

F. Am 27. April 2005 ersuchte die Beschwerdeführerin um Aufhebung der Sistierung des Beschwerdeverfahrens und ergänzte ihre Verwaltungsbeschwerde vom 14. März 2005. Sie beantragte im Einzelnen, die Verfügung der Personalabteilung der ETHZ vom 2. März 2005 betr. rückwirkender Reduktion des Beschäftigungsgrades und betr. Wiederaufnahme einer 50%igen Beschäftigung sei aufzuheben und es sei festzustellen, dass die 100% Lohnfortzahlungspflicht bis vorderhand am 27. Juli 2005 bestehe.

G. Mit Verfügung vom 9. Mai 2005 stellte die Instruktionsrichterin der ETH-Beschwerdekommision fest, dass dem Schreiben der Personalabteilung der ETH Zürich vom 2. März 2005 Verfügungsqualität zukomme und forderte die Beschwerdegegnerin gleichzeitig zur Einreichung der Beschwerdeantwort auf.

H. Die ETHZ beantragte in ihrer Beschwerdeantwort vom 25. Mai 2005 die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde. Eventualiter sei festzustellen, dass die Lohnfortzahlung der ETHZ nur bis zum 17. Juni 2005 bestehe. Des Weitern legte sie den SUVA-Rentenbescheid vom 26.10.2004, die IV-Meldung über die Nachzahlung von IV-Renten und zwei Schreiben des Medical Service vom 14. Dezember 2004 sowie vom 18. Mai 2005 ins Recht.

Zur Begründung führte sie im Wesentlichen an, es gelte grundsätzlich zwischen der Aufforderung zur Arbeitsaufnahme zu 50% Arbeitsleistung und der Reduktion des Beschäftigungsgrades zu unterscheiden.

Zur Aufforderung zur 50% Arbeitsleistung:

Die Aufforderung als solche sei eine dienstliche Anordnung und müsse daher nicht verfügt werden. Die Beschwerdeführerin reiche seit Monaten ein Arztzeugnis ihres Hausarztes ein, der eine 80% Arbeitsunfähigkeit bescheinige. Ein privatrechtliches Zeugnis liefere im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis, wo die vertrauensärztliche Untersuchung reglementarisch vorgesehen sei, keinen rechtsgenügenden Krankheitsbeweis (Peter Hänni, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, Fallsammlung, Zürich 2003, S. 230). Das ärztliche Zeugnis des Hausarztes sei für die Beschwerdeführerin deshalb unbeachtlich. Gemäss ärztlichem Dienst (Medical Service, Bern) würden aus medizinischer Sicht derzeit keine Gründe vorliegen, warum die Beschwerdeführerin nicht fähig sein sollte, ihre Arbeitsleistung im Rahmen eines 50% Pensums zu erbringen.

Zur Herabsetzung des Beschäftigungsgrades auf 50%:

Die Beschwerdegegnerin erachte es als Arbeitgeberin des öffentlichen Rechts als ihre Pflicht, die Beschwerdeführerin nicht in die vollständige Invalidität ableiten zu lassen und biete ihr deshalb die Möglichkeit, die Arbeitstätigkeit im Rahmen eines Teilpensums von 50% aufzunehmen. Dies geschehe im Wissen darum, dass die Beschwerdeführerin zusätzliche Pausen benötige. Ein Beschäftigungsgrad von 20 % sei für die Beschwerdegegnerin zu wenig effizient. Gemäss den Rentenbescheiden der Sozialversicherungen, welche eine Teilinvalidität der Beschwerdeführerin anerkennen würden, sei diese derzeit im Umfang von 50% erwerbsfähig. Auch im Zusammenhang mit einem Rentenanspruch der 2. Säule (Publica) liege eine Teilerwerbsinvalidität der Beschwerdeführerin von 50% vor. Die Teilerwerbsinvalidität der Beschwerdeführerin sei erstellt, ungeachtet des hängigen IV-Entscheids.

Sinn und Zweck einer Lohnfortzahlung des Arbeitgebers sei die Sicherstellung und Finanzierung des Lebensunterhalts der betreffenden Person. Art. 36 Abs. 1 PVO-ETH sehe vor, dass Mitarbeitende der ETH Zürich bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit während längstens 730 Tagen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung im Umfang von höchstens 100 % des vollen Lohnes hätten. Der Begriff „längstens“ in Art. 36 Abs. 1 PVO-ETH sei auslegungsbedürftig. Es bestehe gemäss grammatikalischer Auslegung kein absoluter Anspruch auf Lohnfortzahlung während 730 Tagen. Absicht des Gesetzgebers sei zudem gewesen, die Lohnfortzahlung so lange andauern zu lassen, bis die betroffenen Mitarbeitenden entweder die Arbeitsfähigkeit wiedererlangt oder die dauernde Erwerbsunfähigkeit bzw. Invalidität festgestellt werde; dies treffe im vorliegend zu beurteilenden Fall zu, zumal die Teilinvalidität der Beschwerdeführerin durch die SUVA und die IV bestätigt und ihr derzeit eine Rente von Fr. 3975.- ausgerichtet werde.

I. Die Beschwerdeführerin hielt in ihrer Replik vom 27. Juni 2005 vollumfänglich an den ursprünglichen Rechtsbegehren fest und beantragte des Weiteren, in verfahrensrechtlicher Hinsicht sei festzustellen, dass der Beschwerde vom 14. März 2005 aufschiebende Wirkung zukomme. Demgemäss sei die Vorinstanz anzuweisen, der Beschwerdeführerin umgehend rückwirkend per 1. Februar 2005 sowie längstens bis zum 27. Juli 2005 den vollen Lohn auszubezahlen. Zur Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin sei eine weitere Stellungnahme des Medical Service, 3000 Bern 65, einzuholen. Ferner lege sie den unsigned Entwurf eines Rechtsgutachtens bei.

Zur Begründung führte sie im Wesentlichen an, es handle sich bei der Herabsetzung des Beschäftigungsgrades auf 50% um eine einseitige Vertragsänderung. Eine einseitige Vertragsänderung mit sofortiger Wirkung stelle einen unzulässigen Eingriff in ihre vertraglichen Rechte dar. Die Beschwerdegegnerin habe in der angefochtenen Verfügung das bisherige Vollpensum gekündigt und dies mit dem Angebot eines neuen Pensums von 50% verbunden. Die angefochtene Verfügung sei deshalb als Änderungskündigung zu qualifizieren, welche gemäss Art. 14 Abs. 1 BPG bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen habe. Vorliegend sei weder das Erfordernis der rechtsgenügenden Begründung noch dasjenige der Einhaltung der Kündigungsfrist eingehalten worden. Zudem sei das rechtliche Gehör verletzt worden. Als so genannte Änderungskündigung sei die angefochtene Verfügung vom 2. März 2005 offensichtlich nichtig, und die Beschwerde bereits aus diesem Grund gutzuheissen.

Überdies sei durch ärztliche Atteste erstellt, dass die Beschwerdeführerin nur zu 20% arbeitsfähig sei. Die Weisung basiere zudem auf einer nichtigen Kündigung, weshalb auch diesbezüglich keine vertragliche Grundlage gegeben sei.

Für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit gelte das Finalitätsprinzip. Ein rechtskräftiger Entscheid der IV liege nicht vor, und der Beschwerdeführerin sei der volle Lohn auszubezahlen. Unter Bezugnahme auf den von Prof. D erstellten Entwurf eines Rechtsgutachtens bestehe eine Lohnfortzahlungspflicht bis zum 27. Juli 2005.

J. Die Beschwerdegegnerin ihrerseits beantragte in ihrer Duplik vom 11. Juli 2005 die vollumfängliche Abweisung des Ersuchens der Beschwerdeführerin um Auszahlung des vollen Lohnes rückwirkend per 1. Februar 2005; eventualiter unter Entzug der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde vom 14. März 2005. Ferner sei die Beschwerdeführerin aufzufordern, den Einspracheentscheid der IV-Stelle des Kantons Zürich bei der ETH-Beschwerdekommision einzureichen.

Zur Begründung führt sie im Wesentlichen an, bei der Personalabteilung der ETHZ sei am 5. Juli 2005 unaufgefordert ein Schreiben von Dr. med. E eingegangen, worin dieser die bis anhin

eingeschätzte Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin von 50% in Frage stelle. Die Beschwerdegegnerin nehme dieses Schreiben mit Befremden zur Kenntnis und halte fest, dass das vorliegende Verfahren nicht Gegenstand von ärztlichen Gutachten und Gegengutachten werde sollte.

Das von der Beschwerdeführerin ins Recht gelegte Rechtsgutachten sei für die in casu zu beurteilende Frage nicht beweistauglich.

Die Beschwerdegegnerin halte an der Beweisfähigkeit der Stellungnahmen des Medical Service vom 14. Dezember 2004 und vom 18. Mai 2005 fest.

Ferner stelle die angefochtene Verfügung keine Änderungskündigung dar. Eine Vertragsänderung könne nach Bundespersonalrecht nur im gegenseitigen Einvernehmen und im Rahmen einer schriftlichen Vereinbarung erfolgen. Eine Änderungskündigung sei im BPG nicht vorgesehen. Anlass für die Herabsetzung des Beschäftigungsgrades sei der Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin. Sie sei zu 50% erwerbsunfähig und könne daher keine Arbeitsleistung im Umfang von 100% erbringen. Dies führe unweigerlich zur Anpassung des Beschäftigungsgrades. Die Ausführungen des damaligen Rechtsvertreters der Beschwerdeführerin bezüglich Anrechnung der Versicherungsleistungen an den Lohn seien kaum nachvollziehbar. Die Beschwerdeführerin habe sich zudem mit der Anrechnung der SUVA-Versicherungsleistungen an ihren Lohn ausdrücklich einverstanden erklärt. Auch gelte für das Bundespersonal bzw. die Mitarbeitenden im ETH-Bereich das im Sozialversicherungsrecht allgemein gültige Verbot der Überentschädigung. Die Beschwerdegegnerin habe somit, sofern man die Lohnfortzahlungspflicht der Beschwerdegegnerin bejahen würde, keinen Anspruch auf Auszahlung des vollen Lohnes, sondern nur auf den Teil, der nach Anrechnung der Versicherungsleistungen (SUVA und IV) übrig bleibe.

K. Mit Präsidialverfügung vom 2. August 2005 stellte die ETH-Beschwerdekommision fest, dass der Verwaltungsbeschwerde die aufschiebende Wirkung nicht entzogen werde. Die Beschwerdegegnerin werde verpflichtet, der Beschwerdeführerin rückwirkend auf den 1. Februar 2005 bis zum 27. Juli 2005 den Lohn im Umfang von 30% Beschäftigungsgrad auszubahlen. Diese Lohnzahlung erfolgt zusätzlich zum von der ETHZ bereits geleisteten Salär von 20%. Ferner wurde den Parteien das rechtliche Gehör gewährt hinsichtlich einer allfälligen Sistierung des Verfahrens bis zum rechtskräftigen Entscheid der IV-Stelle.

Mit Eingabe vom 4. August 2005 gab die Beschwerdegegnerin ihr Einverständnis für die Sistierung des Verfahrens bis zum Vorliegen des IV-Einspracheentscheids, nicht jedoch bis zum Eintritt seiner Rechtskraft.

Die Beschwerdeführerin sprach sich in ihrer Eingabe vom 17. August 2005 aus verschiedenen Gründen gegen eine Sistierung des Verfahrens aus: Die Zuständigkeit für die Beurteilung ihrer

Arbeitsfähigkeit liege beim vertrauensärztlichen Dienst. Nachdem sich die angefochtene Verfügung auf eine Stellungnahme von Dr. E beziehe, seien dessen Stellungnahmen auch für das weitere Verfahren von Bedeutung. Mit Schreiben vom 4. Juli 2005 bescheinige dieser eine Arbeitsfähigkeit von 20 %. Damit liege eine verbindliche Einschätzung des zuständigen Vertrauensarztes vor.

Zusätzlich würden sich die Verfahrensthemen des IV-Einspracheverfahrens (bleibende Erwerbsunfähigkeit) und des vorliegenden Beschwerdeverfahrens (Arbeitsfähigkeit) nicht decken. Auch würden sich Beschwerde und Revisionsverfahren über Jahre hinziehen, eine derart lange Wartezeit sei der Beschwerdeführerin nicht zuzumuten. Aus diesen Gründen sei eine Sistierung nicht nötig.

Ferner stelle sich die Frage, ob die Lohnfortzahlung vom Streitgegenstand erfasst sei. Das Anfechtungsobjekt spreche sich nicht darüber aus. Aus prozessökonomischen Gründen wäre eine entsprechende Entscheidungsfindung im vorliegenden Verfahren sinnvoll.

Die Lohnfortzahlung bis zum 27. Juli 2005 sei nur dann richtig ermittelt worden, wenn die in Art. 36 PVO-ETH angegebene Dauer der Lohnfortzahlung als Zeitminimum zu begreifen sei. Im Privatrecht herrsche allerdings seit längerer Zeit die Überzeugung vor, dass die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers als Lohnminimum zu begreifen sei. Werde die Lohnfortzahlungspflicht in dem Sinne begriffen, ende sie nicht am 27. Juli 2005, sondern sie verlängere sich entsprechend, da sie seit dem 5. Juli 04 zu 20% arbeitsfähig sei.

Ferner legte sie den IV-Einspracheentscheid in anonymisierter Form bei, welcher am 1. Juni 2005 erging und zum Schluss kam, der Beschwerdeführerin sei die bisherige Tätigkeit als kaufmännische Angestellte zu 50% zumutbar. Der Entscheid sei nicht in Rechtskraft erwachsen.

L. Mit Zwischenverfügung vom 30. August 2005 brachte die Instruktionsrichterin der ETH-Beschwerdekommision der Beschwerdegegnerin die Eingabe der Beschwerdeführerin mit dem Einspracheentscheid der IV-Stelle Zürich zur Kenntnis. Gleichzeitig wurde die Beschwerdegegnerin ersucht, sich zur Ausweitung des Streitgegenstandes hinsichtlich Lohnfortzahlung zu äussern. Ferner wurde die Beschwerdeführerin gebeten, bekannt zu geben, ob sie ein ordentliches oder ein ausserordentliches Rechtsmittel gegen den Einspracheentscheid eingereicht habe. Diese gab in ihrem Schreiben vom 8. September 2005 bekannt, dass sie eine Verwaltungsbeschwerde beim Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich erhoben habe.

Die Beschwerdegegnerin gab in ihrer Eingabe vom 8. September 2005 vorab zu bedenken, dass die gegnerische Partei ihre Mitwirkungspflicht verletzt habe, indem sie den Einspracheentscheid wider bessern Wissens nicht zu einem früheren Zeitpunkt bekannt gegeben habe

und deshalb von der ETH-Beschwerdekommision zur Einhaltung der entsprechenden prozessualen Regeln anzuhalten sei.

Ferner sei die Aufforderung zur Wiederaufnahme der Arbeit zu 50% nach dem Rentenbescheid SUVA/IV gestützt auf die Einschätzungen des MedicalService vom 14. Dezember 2004 bzw. 18. Mai 2005 erfolgt. Wenn der Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin die Einschätzung des MedicalService vom 4. Juli 2005 als verbindlich erachte, so habe diese Verbindlichkeit auch für die beiden früheren Einschätzungen zu gelten. Aus diesem Grund sei die Aufforderung zur Wiederaufnahme der Arbeit zu 50% im Februar wie auch im März 2005 rechtmässig gewesen.

Gegen die Ausweitung des Streitgegenstandes und eine entsprechende Beurteilung durch die ETH-Beschwerdekommision habe die Beschwerdegegnerin nichts einzuwenden, finde es allerdings erstaunlich, dass der Zeitpunkt der Lohnfortzahlungspflicht bzw. deren Beendigung auf den 27. Juli 2005 entgegen den bisherigen Annahmen nun bestritten werde.

Weiter werde die Ansicht der Beschwerdeführerin, im Privatrecht herrsche seit längerer Zeit die Überzeugung vor, die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei teilweiser Arbeitsfähigkeit sei als Lohnminimum bzw. Geldminimum zu verstehen, als unrichtig zurückgewiesen. Der Wortlaut von Art. 36 PVO-ETH ergebe, dass die Bestimmung ein Zeit- und nicht ein Lohnminimum garantiere. Mit Ausdrücken wie „...während längstens 730 Tagen...“ und „...in der Höhe von höchstens 100 Prozent ..“ komme zum Ausdruck, dass die maximale Dauer der Gehaltsfortzahlung einerseits und die Höhe des Lohnanspruchs andererseits voneinander unabhängig seien.

M. Die Beschwerdeführerin erklärte mit Eingabe vom 27. September 2005, dass sie die ETH-Beschwerdekommision über das IV-Verfahren auf dem Laufenden gehalten und damit die Mitwirkungspflicht keineswegs verletzt habe.

Der Medizinische Dienst habe zwar eine Präsenzzeit von 50% als zumutbar erachtet, gleichzeitig aber den Vorbehalt angebracht, dass noch mit den betreuenden Ärzten Rücksprache genommen werden müsse. Angesichts der unter Vorbehalt abgegebenen Stellungnahme hätte die Beschwerdeführerin nicht zur Arbeitsaufnahme im Umfang von 50% aufgefordert werden dürfen. Dass die rückwirkende Reduktion des Beschäftigungsgrades und die Kürzung der Lohnzahlung auf 20% nicht zulässig gewesen seien, werde von der Beschwerdegegnerin offensichtlich nicht mehr bestritten.

Zur Frage der Lohnfortzahlung sei das Gutachten D entgegen der Meinung der Beschwerdegegnerin für den entscheidenden Teilaspekt (Geld-/Zeitminimum) nicht schlüssig. Eine Verlängerung der Lohnfortzahlung bei teilweise arbeitsfähigen Personen, wie dies die überwie-

gende Lehre des Privatrechts befürworte, könne der Beschwerdeführerin nicht als rechtsmissbräuchliches Verhalten ausgelegt werden.

Die Beschwerdeführerin habe seit März 2005 keine nachvollziehbaren Lohnabrechnungen mehr erhalten. Dies widerspreche dem auch im öffentlichen Recht bestehenden Anspruch auf wahre und vollständige monatliche Lohnabrechnungen. Sollte sich erweisen, dass auch die Anrechnung von Sozialleistungen zu einer Verlängerung des Lohnfortzahlungsanspruches führe (Geldminimum), sei die Frage entscheidend, wie viele Sozialleistungen bereits angerechnet worden seien. Sie stelle deshalb den Antrag auf entsprechende Aufstellung durch die Beschwerdegegnerin.

N. Mit Schreiben vom 25. Oktober 2005 teilte die Beschwerdeführerin mit, sie habe ihre Beschwerde beim Sozialversicherungsgericht zurückgezogen; die IV-Verfügung vom 12. Januar 2005 sei damit in Rechtskraft erwachsen. Ausserprozessuale Gründe seien für diesen Schritt massgebend gewesen. Für den vorliegend zu beurteilenden Prozess sei nach wie vor von der gutachterlich bescheinigten und vom ärztlichen Dienst bestätigten Arbeitsfähigkeit von 20% auszugehen. Ferner legte sie laut eigenen Angaben die Lohnabrechnungen vom Februar, März und April 2005 bei (recte: Januar, Februar, März und April 2005). Für die Beschwerdegegnerin ist aufgrund der rechtskräftig gewordenen IV-Verfügung vom 12. Januar 2005 belegt, dass die Beschwerdeführerin zu 50% arbeitsfähig sei. Dies gibt sie in ihrem Schreiben vom 31. Oktober 2005 zu bedenken. Die Lohnabrechnungen seien weiter kaum nachvollziehbar. Sie würden sich um eine transparente Lohnabrechnung für die Monate Februar bis Juli 2005 jedoch bemühen. Sie würden überdies nachdem die Beschwerdeführerin ein Gespräch zwecks einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus medizinischen Gründen abgelehnt habe, entsprechende Schritte für ein Kündigungsverfahren einleiten.

O. Am 11. November 2005 ging bei der ETH-Beschwerdekommision die Kopie eines weiteren Schreibens der Beschwerdeführerin an die Beschwerdegegnerin ein, worin sie ihre Schuldanerkennung vom 27. April 2005 betreffend „rückwirkende SUVA-Rentenleistungen“ widerruft. Mit späterer Eingabe vom 6. Dezember 2005 verlangte sie diesbezüglich eine anfechtbare Verfügung von der Beschwerdegegnerin. Sie betont des Weiteren, der Rechtsauffassung der Beschwerdegegnerin, wonach ihre Arbeitsunfähigkeit nach dem Rückzug der IV-Beschwerde bei 50% feststehe, sei zu widersprechen. Die Einschätzung des medizinischen Dienstes sei nach wie vor massgebend.

Mit erneuter Eingabe vom 7. Dezember 2005 gab die Beschwerdeführerin bekannt, dass sie dem bisherigen Rechtsvertreter das Mandat entzogen habe.

Die ETH-Beschwerdekommision zieht in Erwägung:

1. Dem Schreiben der ETHZ vom 2. März 2005 kommt gemäss Zwischenverfügung der Instruktionsrichterin vom 9. Mai 2005 Verfügungsqualität im Sinne von Art. 5 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren zu (VwVG; SR 172.021). Die Beschwerdeführerin ist zur Beschwerde gegen diese Verfügung legitimiert, da sie durch sie berührt ist und ein schutzwürdiges Interesse an deren Aufhebung oder Änderung hat (Art. 48 Bst. a VwVG). Gemäss Art. 37 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 4. Oktober 1991 (ETH-Gesetz; revidierte Fassung vom 21. März 2003; SR 414.110) unterliegen Verfügungen von Organen der ETH und der Forschungsanstalten der Beschwerde an die ETH-Beschwerdekommision. Auf die am 14. März 2005 frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 VwVG) ist einzutreten.

2. Die ETH-Beschwerdekommision überprüft die bei ihr anfechtbaren Verfügungen und Entscheide mit uneingeschränkter Kognition. Neben der Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung und Missbrauch von Ermessen (Art. 49 Bst. a VwVG), kann auch die unrichtige beziehungsweise unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG) sowie die Rüge der Unangemessenheit (Art. 49 Bst. c VwVG) geltend gemacht werden. Die ETH-Beschwerdekommision hat nicht nur zu beurteilen, ob die Vorinstanz die Rechtsregeln beachtet, sondern auch, ob sie eine dem Sachverhalt adäquate Lösung getroffen hat. Bei der Prüfung der Angemessenheit einer Verfügung beziehungsweise eines Entscheids auferlegt sich die ETH-Beschwerdekommision eine gewisse Zurückhaltung und setzt im Zweifelsfall nicht ihr eigenes Ermessen an die Stelle des pflichtgemässen und vertretbaren Ermessens der Vorinstanz.

3. Streitgegenstand im vorliegenden Verfahren bildet zum einen die rückwirkende Herabsetzung des Beschäftigungsgrades der Beschwerdeführerin gemäss Rentenbescheid der SUVA vom 26. Oktober 2004 und Verfügung der IV-Stelle des SVA Zürich vom 7. Januar 2005 auf 50% und zum andern die Aufforderung zur Arbeitsaufnahme im gleichen Umfang. Im Zusammenhang mit der Herabsetzung des Beschäftigungsgrades stellt sich die Frage, ob die Lohnfortzahlung vom Streitgegenstand erfasst sei. Die Beschwerdeführerin wünscht aus prozessökonomischen Gründen eine umfassende Beurteilung. Auch die Beschwerdegegnerin spricht sich nicht gegen einen Einbezug der Lohnfortzahlung aus.

Der Beschäftigungsgrad und die entsprechende Lohnfortzahlung stehen bei einer Anstellung gegen Entgelt, wie sie vorliegend zutrifft, in einem engen Sachzusammenhang. Dies erlaubt dem Richter, beides zu überprüfen, ohne eine eigentliche Ausweitung des Streitgegenstandes vor-

nehmen zu müssen (Moser, in Moser/Uebersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Rz. 2.13). Die Lohnfortzahlung wird deshalb im Zusammenhang mit der Herabsetzung des Beschäftigungsgrades nachfolgend in Erw. 6 beurteilt werden.

4. Zur Herabsetzung des Beschäftigungsgrades auf 50% nach Rentenbescheid IV/SUVA:

Die Beschwerdegegnerin verfügte am 2. März 2005 die rückwirkende Herabsetzung des Beschäftigungsgrades der Beschwerdegegnerin infolge des rechtskräftigen SUVA-Entscheids und des IV-Rentenbescheids, obgleich gegen letzteren ein Einspracheverfahren laufe. Gleichzeitig wurde die Beschwerdeführerin zur Arbeitsaufnahme im Umfang von 50% aufgefordert.

Die Beschwerdeführerin führt demgegenüber an, die Reduktion des Beschäftigungsgrades wie auch die Aufforderung zur Arbeitsaufnahme zu 50% sei in mehrfacher Hinsicht nicht zulässig. Der Grad der Erwerbsfähigkeit sei, solange das IV-Verfahren nicht rechtskräftig abgeschlossen und keine vertrauensärztliche Untersuchung zum Schluss gelangt sei, sie könne ihre Arbeit zu 50% wieder aufnehmen, nicht abschliessend festgelegt. Ferner handle es sich bei der Herabsetzung des Beschäftigungsgrades um eine einseitige Vertragsänderung mit sofortiger Wirkung. Damit erweise sich die angefochtene Verfügung als Änderungskündigung, welche gemäss Art. 14 Abs. I BPG bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen habe. In casu sei weder das Erfordernis der hinlänglichen Begründung noch dasjenige der Einhaltung der Kündigungsfrist erfüllt. Auch sei das rechtliche Gehör verletzt worden. Wegen so genannter Änderungskündigung sei die Beschwerde bereits aus diesem Grund gutzuheissen.

Demgegenüber wendet die Beschwerdegegnerin ein, die Teilerwerbsinvalidität der Beschwerdeführerin sei festgestellt, ungeachtet des hängigen IV-Entscheids. Das neue von Dr. E eingereichte Schreiben, worin er die eingeschätzte Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin von 50% in Frage stelle, sei mit Befremden wahrgenommen worden. Die Beschwerdegegnerin halte nach wie vor an der Beweisfähigkeit der Stellungnahmen des Medical Service vom 14. Dezember 2004 wie auch vom 18. Mai 2005 fest. Die angefochtene Verfügung stelle keine Änderungskündigung dar. Eine solche sei im Bundespersonalrecht auch nicht vorgesehen. Anlass für die Herabsetzung des Beschäftigungsgrades sei der Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin. Da sie nicht mehr in der Lage sei, eine Arbeitsleistung im Umfang von 100% zu erbringen, führe dies unweigerlich zu einer Anpassung des Beschäftigungsgrades wie sie vorliegend vorgenommen worden sei.

5. Gemäss Art. 36 Abs. I PVO-ETH besteht bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall ein Anspruch auf Lohnfortzahlung während längstens 730 Tagen in der Höhe von maximal 100 Prozent des vollen Lohnes. Dies gilt bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit oder bis zum Entscheid über die definitive Arbeitsunfähigkeit beispielsweise durch einen

Rentenbescheid. Die Beschwerdeführerin hat im Jahre 1998 einen Unfall erlitten. Seitdem besteht eine weitgehende Arbeitsunfähigkeit, deren Grad über lange Zeit instabil war. Sie erhält seit September 2003 eine IV-Rente, welche nach Verrechnung der Arbeitgeber-rückforderungen seit dem 1. Februar 2005 Fr. 903.- beträgt und für eine Arbeitsunfähigkeit von 50% ausgerichtet wird. Zusätzlich bekommt die Beschwerdeführerin seit dem 1. Juni 2004 eine SUVA-Rente von Fr. 3072.- für eine Arbeitsunfähigkeit von 50%. Die SUVA-Rentenverfügung ist in Rechtskraft erwachsen. Die IV-Rentenverfügung ist, nachdem die Beschwerdeführerin den IV-Einspracheentscheid zunächst beim kantonalen Sozialversicherungsgericht angefochten und mittlerweile ihre Beschwerde am 5. Oktober 2005 zurückgezogen hat, ebenfalls in Rechtskraft erwachsen. Auch die IV-Verfügung bemisst die Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin auf 50%.

Damit liegen zwei Rentenbescheide vor, welche rechtskräftig sind und beide eine Arbeitsunfähigkeit von 50% festlegen.

Die Beschwerdeführerin erbringt ihre Arbeitsleistung seit dem 5. Juli 2004 zu 20%. Für die restlich geschuldete Arbeitszeit bringt sie Arztzeugnisse bei, welche eine Arbeitsunfähigkeit von 80% feststellen.

5.1. Im vorliegend zu beurteilenden Fall liegen zwei rechtskräftige Rentenbescheide vor. Der Rentenbescheid der IV erwuchs, nachdem die Beschwerdeführerin ihre Einsprache am 5. Oktober 2005 zurückgezogen hat, am 7. Januar 2005 in Rechtskraft. Im Zeitpunkt des Verfügungserlasses vom 2. März 2005 durch die ETHZ war der Entscheid der IV-Stelle vom 7. Januar 2005 gemäss Einsprache vom 6. Februar 2005 zwar angefochten, aber einer Beschwerde an das Sozialversicherungsgericht des Kantons Zürich kam gemäss dem erwähnten Entscheid der IV-Stelle vom 7. Januar 2005 kein Suspensiveffekt zu, weshalb die im IV-Verfahren festgestellte Arbeitsunfähigkeit von 50% bereits damals Geltung beanspruchen konnte. Das durch die Beschwerdeführerin beim Personaldienst der Beschwerdegegnerin eingereichte Schreiben von Dr. med. E vom 4. Juli 2005, Medical Service, welches die bisher auf 50% eingeschätzte Arbeitsfähigkeit in Frage stellt, war vornehmlich für das mittlerweile rechtskräftig abgeschlossene IV-Beschwerdeverfahren von Relevanz, nicht jedoch für das vorliegende Verfahren, wo es um die Klärung personalrechtlicher Belange geht. Auf den replikweise gestellten Antrag der Beschwerdeführerin, eine weitere Stellungnahme des Medical Service einzuholen, ist deshalb nicht weiter einzugehen.

Die Herabsetzung des Beschäftigungsgrades und damit einhergehend die Aufforderung zur Arbeitsleistung zu 50% gemäss Verfügung der ETHZ vom 2. März 2005 erfolgten damit zu einem Zeitpunkt in dem ein Entscheid über die definitive Arbeitsunfähigkeit durch Rentenbescheid gemäss Art. 36 Abs. I PVO-ETH vorlag.

Kommt hinzu, dass die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin von 20% für die Arbeitgeberin wenig effizient ist. Die Beschwerdeführerin war seinerzeit für die Führung eines Sekretariats angestellt worden, was bei einer wöchentlichen Arbeitsleistung von einem Tag beziehungsweise gut acht Stunden pro Woche offensichtlich nicht möglich ist. Damit ergibt sich, dass sowohl die Herabsetzung des Beschäftigungsgrades auf 50% wie auch die Aufforderung zur Arbeitsaufnahme im entsprechenden Umfang rechtmässig erfolgt ist.

5.2. Bei der angefochtenen Verfügung handelt es sich auch nicht um eine so genannte Änderungskündigung wie von Seiten der Beschwerdeführerin vorgebracht wird. Weder das Bundespersonalrecht noch das schweizerische Obligationenrecht kennen das Institut der Änderungskündigung (Stahelin/Vischer, Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Obligationenrecht: Der Arbeitsvertrag, Art. 335 OR Rz. 6). Selbst unter der Annahme, die angefochtene Verfügung sei eine Änderungskündigung, welche bestimmte Voraussetzungen wie Begründungspflicht und Einhaltung der Kündigungsfrist einhalten muss, würde die Fehlerhaftigkeit der Verfügung nicht zur Nichtigkeit führen, wie von der Beschwerdeführerin geltend gemacht, sondern lediglich zu deren Anfechtung. Dies ist vorliegend durch die Beschwerdeerhebung geschehen. Auf die diesbezüglichen von der Beschwerdeführerin vorgebrachten Rügen ist aber aus den erwähnten Gründen nicht näher einzugehen.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass, wie die Beschwerdegegnerin zu Recht anführt, der Grund für die Herabsetzung des Beschäftigungsgrades der Gesundheitszustand der Beschwerdeführerin war. Der für die rückwirkende Herabsetzung des Beschäftigungsgrades massgebliche Termin des 1. Februar 2005 ergibt sich aus der von der ETHZ mit der IV abgeschlossenen Verrechnung der Arbeitgeberberrückforderungen aufgrund der IV-Verfügung vom 7. Januar 2005. Der Zeitpunkt für den Erlass der angefochtenen Verfügung ist mithin sachlich begründet. Ein Inkrafttreten nach Ablauf der sechsmonatigen Kündigungsfrist ist nicht nachvollziehbar. Schliesslich gilt es zu beachten, dass aufgrund der Präsidialverfügung vom 2. August 2005 der Beschwerde im vorliegenden Verfahren die aufschiebende Wirkung nicht entzogen worden ist. Damit ist zumindest der tatsächliche Zustand derselbe wie er unter Einhaltung der massgeblichen Kündigungsfrist gewesen wäre.

Zur Begründungspflicht ist zu bemerken, dass diese im Zusammenhang mit der krankheits- bzw. unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin zu betrachten und dementsprechend vorliegend hinlänglich erfüllt worden ist.

Eine allfällige Verletzung des rechtlichen Gehörs, wie sie von der Beschwerdeführerin geltend gemacht wird, ist ebenfalls in Zusammenhang mit den diversen Gesprächen, Schreiben und Aufforderungen zu sehen, welche im Nachgang zur Abwicklung der krankheitsbedingten Abwesenheiten stattfanden. Die angefochtene Verfügung war von Seiten der Beschwerde-

gegnerin als Schreiben ohne Verfügungsqualität gedacht, weshalb eine vorgängige Information im Sinne der Gewährung des rechtlichen Gehörs weder stattfinden konnte noch musste. Selbst wenn, wie von der Beschwerdeführerin angenommen, eine solche Verletzung stattgefunden hätte, so wäre diese auf Stufe Rechtsmittelinstanz angesichts der umfassenden Kognitionsbefugnis der ETH-Beschwerdekommision geheilt worden (Moser/Übersax, Prozessieren vor eidgenössischen Rekurskommissionen, Rz. 3.55).

6. Zur Lohnfortzahlung:

Strittig in diesem Zusammenhang ist die Dauer der Lohnfortzahlung, welche gemäss Art. 36 PVO-ETH während längstens 730 Tagen in der Höhe von maximal 100 Prozent des vollen Lohnes geschuldet ist.

Mit Präsidialverfügung vom 2. August 2005 verpflichtete die ETH-Beschwerdekommision die Beschwerdegegnerin entsprechend dem Antrag der Beschwerdeführerin, ihr den Lohn rückwirkend auf den 1. Februar 2005 bis zum 27. Juli 2005 im Umfang von 30% als Ergänzung zur Lohnfortzahlung auszubezahlen. Diese Zwischenverfügung blieb unangefochten. Die Beschwerdeführerin unterstrich ihren damals geltend gemachten Anspruch mit dem erwähnten Entwurf eines Rechtsgutachtens. Auch in diesem wird die maximale Dauer bis zum 27. Juli 2005 festgesetzt. Wenn nun die Beschwerdeführerin in ihren späteren Eingaben die Lohnfortzahlungspflicht als Zeitminimum versteht und demzufolge eine entsprechende Anrechnung ihrer 20% Arbeitsleistung seit dem 5. Juli 2004 fordert, bis volle 730 Tage ausgeschöpft seien, ist dieses Verhalten, wenn nicht als rechtsmissbräuchlich, so doch zumindest als widersprüchlich zu werten.

Aus dem Wortlaut von Art. 36 Abs. 1 PVO-ETH wird klar, dass die zeitliche Maximaldauer bei 730 Tagen liegt und die lohnmassige Entschädigung bei höchstens 100%. Ein absoluter Anspruch auf eine 100% Lohnfortzahlung während 730 Tagen besteht, wie die Beschwerdegegnerin zu Recht ausführt, nicht. Die Lohnfortzahlung ist überdies, wie voran stehend in Erw. 5.1. ausgeführt, bis spätestens zum Entscheid über die Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit oder die dauernde Erwerbsunfähigkeit zu gewähren. Ist das eine oder andere vor Ablauf der 730 Tage eingetreten, hört die Lohnfortzahlung gestützt auf Art. 36 Abs. 1 PVO-ETH auf. Entsprechend der Präsidialverfügung vom 2. August 2005 ist dieser Anspruch am 27. Juli 2005 erfüllt.

Der neuerdings von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Einwand, die seit dem 5. Juli 2004 zu 20% erbrachte Arbeitsleistung an die Bezugsdauer anzurechnen und eine entsprechende Lohnzahlung gestützt auf Art. 36 Abs. 1 PVO-ETH fortzuführen, ist abzuweisen. Dies gilt umso mehr, als der die Arbeitsunfähigkeit auslösende Unfall bereits sieben Jahre zurück-

liegt und die Lohnfortzahlung durch die Arbeitgeberin seitdem stets in grosszügiger Art und Weise vorgenommen wurde.

7. Insgesamt ergibt sich, dass der Beschäftigungsgrad der Beschwerdeführerin zu Recht ab 1. Februar 2005 auf 50% reduziert wurde und auch die Aufforderung zur Wiederaufnahme der Arbeit zu 50% ab 7. März 2005 zu Recht erfolgte und dass die Lohnfortzahlung am 27. Juli 2005 endigte, nämlich zwei Jahre nach erneutem Beginn einer Arbeitsunfähigkeit von 100% am 28. Juli 2003.

Die angefochtene Verfügung erweist sich dementsprechend als rechtmässig (Art. 49 VwVG). Die Beschwerde ist deshalb abzuweisen.

Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren in personalrechtlichen Angelegenheiten unentgeltlich (Art. 34 Abs. 2 BPG). Ansprüche auf Parteientschädigungen sind nicht gegeben (Art. 64 VwVG).

Demnach erkennt die ETH-Beschwerdekommision:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Es werden weder Kosten auferlegt noch wird eine Parteientschädigung zugesprochen.
3. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je gegen Empfangsschein.
4. Gegen diesen Entscheid kann gemäss Art. 37 des Bundesgesetzes vom 4. Oktober 1991 über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Gesetz; SR 414.110) in Verbindung mit Art. 5 VwVG **innert 30 Tagen** seit Zustellung dieses Urteils eine schriftlich begründete Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission, Avenue Tissot 8, 1006 Lausanne, erhoben werden. Die Beschwerdeschrift ist im Doppel einzureichen. Sie muss die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters enthalten. Der angefochtene Entscheid und die als Beweismittel hinzugezogenen Urkunden sind der Beschwerde beizulegen (Art. 51 Abs. I und 52 Abs. I VwVG).

Im Namen der ETH-Beschwerdekommision

Der Präsident:

Das Kommissionsmitglied:

Dr. iur. Theodor Keller

Lic. iur. Yolanda Schärli, LL.M.