

**Stellungnahme zur Frage der
Rechtmässigkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit
Frau Prof. Dr. Iris Ritzmann,
wissenschaftliche Mitarbeiterin am Medizinhistorischen Institut (MHIZ) der UZH
(Zusammenfassung)**

Sachverhalt

Im Zusammenhang mit der Leistungsbeurteilung von Prof. Dr. Christoph Mörgeli (Konservator des Medizinhistorischen Museums und Verantwortlicher der Objektsammlung) durch ein externes Expertenteam kam es zu Amtsgeheimnisverletzungen. Die Kritik an den Leistungen von Prof. Mörgeli und die im Gutachten aufgezeigten Mängel fanden Eingang in den Jahresbericht 2011 des MHIZ. Passagen daraus gelangten unerlaubterweise in die Medien, weshalb die Universität im September 2012 diesen Bericht freigab und Strafanzeige gegen Unbekannt wegen Amtsgeheimnisverletzung erstattete.

Im November 2012 eröffnete die Staatsanwaltschaft I des Kantons Zürich gegen Prof. Iris Ritzmann ein Strafverfahren wegen Verletzung des Amtsgeheimnisses, weshalb die Universität die Betroffene gestützt auf § 29 Abs. 1 lit b PG (Personalgesetz des Kantons Zürich, LS 177.10) vorsorglich im Amt einstellte. Der Lohn wurde weiter ausgerichtet, jedoch unter dem Vorbehalt einer späteren Rückforderung. Als Verfahrensbeteiligte erhielt die Universität am 1. Juli 2013 Einblick in gewisse Strafverfahrensakten, insb. in den Bericht über die Auswertung des Datenträgers und des Mail-Verkehrs von Prof. Ritzmann. Daraus ging hervor, dass sie nachweislich einen Journalisten des Tages-Anzeigers mit vertraulichen Informationen versorgte und ihm zudem ihre Login-Daten zustellte, die diesem den Zugriff auf UZH-Rechner ermöglichten. Die Universität deutete dies als schwerwiegende Loyalitätsverletzung, die das Vertrauensverhältnis irreparabel zerstört und der Universität grossen Schaden zugefügt habe (mediale Ausbreitung der Affäre um Christoph Mörgeli, Verhinderung der unabhängigen internen Untersuchung, Rufschädigung). Eine Rückkehr an den Arbeitsplatz sei deshalb nicht möglich.

Auf eine fristlose Kündigung „aus wichtigen Gründen“ verzichtete die Universität unter anderem deshalb, weil sich durch ferienbedingte Abwesenheiten verschiedene Verzögerungen ergaben. Die Universität suchte nach einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Nachdem diese nicht zustande kam, stellte sie Prof. Ritzmann am 7. Oktober 2013 die Kündigung per Ende April 2014 in Aussicht, unter Bestätigung der Einstellung im Amt, der Androhung der Lohnrückforderung ab November 2012, der Ankündigung des Lohnstopps ab November 2013 sowie der Überprüfung des Entzugs der Lehrbefugnis und des damit verbundenen Titels. Weitere Gespräche führten zu keinem Ergebnis. Die Universität sprach deshalb am 29. Oktober 2013 unter Wahrung der Kündigungsfrist von 6 Monaten die Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf Ende April 2014 aus und bestätigte die Einstellung im Amt sowie die angedrohten Lohnfolgen. Schliesslich kündigte die Universitätsleitung am 6. November 2013 an, dass sie auf eine Rückforderung der bisher erfolgten Lohnzahlungen und die Überprüfung der Lehrbefugnis verzichte, jedoch die Kündigung und die Einstellung im Amt aufrechterhalte. Der Lohnstopp ab November 2013 blieb m.W. in der Medienmitteilung unerwähnt, wurde aber im Kündigungsschreiben vom 29. Oktober 2013 und in einem

Schreiben vom 19. November 2013 an den Rechtsvertreter von Prof. Ritzmann ausdrücklich bestätigt, ebenso die Einstellung der Versicherungsleistungen.

Zur Kündigung

Nach § 18 Abs. 2 PG darf die Kündigung durch den Staat „nicht missbräuchlich“ nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen „sachlich zureichenden Grund“ voraus. Zudem sind die formellen Voraussetzungen zu beachten: Einhaltung der Kündigungsfrist, Schriftlichkeit, bei der Kündigung wegen unbefriedigenden Verhaltens zudem – von Ausnahmen abgesehen – die Ansetzung einer Bewährungsfrist und die vorgängige Durchführung einer Mitarbeiterbeurteilung bzw. eines gleichwertigen Verfahrens (§§ 17 ff. PG). Der Entscheid darüber, ob eine Kündigung angezeigt ist, steht im Rahmen des rechtlich vorgegebenen Handlungsspielraums im Ermessen der zuständigen Behörde. Diese hat das Ermessen pflicht- und sachgemäss auszuüben.

Unabhängig vom Kündigungsgrund hat sich der Staat als Arbeitgeber an die verfassungsrechtlichen Grundsätze des rechtsstaatlichen Handelns zu halten, insb. das öffentliche Interesse zu wahren und die Verhältnismässigkeit zu beachten. Die Kündigung muss immer die ultima ratio sein: sie muss *geeignet* sein, das Problem zu lösen; sie muss *erforderlich* in dem Sinne sein, dass mildere Massnahmen nicht zum Ziele führen; sie muss schliesslich nach Abwägung aller Interessen als *angemessen* erscheinen.

Was als „sachlich zureichender Grund“ zu gelten hat, steht nicht ein für allemal fest. Lehre und Praxis sind sich einig, dass darunter nicht ein besonders qualifizierter, sondern lediglich ein sachlich zutreffender Grund zu verstehen ist; immerhin müssen die Gründe „von einem gewissen Gewicht“ sein. Es seien „sachliche, vertretbare Gründe“ erforderlich, so dass die Beendigung nicht zum Willkürakt werde. Objektive Gründe wie gesundheitliche Probleme oder fachliche bzw. charakterliche Mängel genügen. Auch wird die Meinung vertreten, die Gründe müssten nicht derart gewichtig sein, dass sie die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wie bei der fristlosen Kündigung als „unzumutbar“ erscheinen lassen; es reiche aus, wenn die Weiterbeschäftigung des betreffenden Angestellten dem „öffentlichen Interesse“, insb. demjenigen an einer gut funktionierenden Verwaltung widerspreche. So hat das Bundesgericht in einem Fall entschieden, dass ein öffentliches Interesse an einer Kündigung gegeben sein kann, „wenn das Arbeitsklima massiv gestört ist, da sich dies über kurz oder lang negativ auf den Betrieb auswirken wird“ (Urteil des Bundesgerichts vom 2.6.2010, 8C_974/2009).

Die Vollzugsverordnung zum PG des Kantons Zürich (LS 177.111) führt Beispiele für einen „sachlich zureichenden Grund“ auf. Ein solcher besteht namentlich, wenn „mangelhafte Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten vorliegen“ (§ 16 Ab. 1 lit. a VVO). Es liegt auf der Hand, dass dieses Verhalten einen Bezug haben muss zum Arbeitsverhältnis und zum Arbeitsplatz (Behinderung der Funktions- und Leistungsfähigkeit der Institution, Beeinträchtigung des Arbeitsklima, ernsthafte Störung des Vertrauensverhältnisses) sowie zu den Dienstpflichten, wie sie in allen personalrechtlichen Vorschriften der öffentlichen Hand anzutreffen sind (Sorgfalts-, Loyalitäts- und Treuepflichten gegenüber dem Arbeitgeber, Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten usw.).

Das Verhalten von Prof. Ritzmann steht im Widerspruch zu den gesetzlich verankerten Dienst- und Treuepflichten gegenüber der Arbeitgeberin und verletzt die Schweigepflicht der Bediensteten in scherwiegender Weise. Sie lieferte damit einen „sachlich zureichenden Grund“ für eine ordentliche Kündigung nach § 18 Abs. 2 PG. Prof. Ritzmann hat durch ihr Verhalten nicht nur der Universität, sondern auch Privatpersonen Schaden zugefügt und das

Vertrauensverhältnis zu den Universitätsbehörden schwer erschüttert. Das allein kann nach der Rechtsprechung des Zürcher Verwaltungsgerichts als Kündigungsgrund genügen (Vw-Ger ZH vom 5.12.2007, PB.2007.00023, E. 3.2). Nach Aussagen der Universitätsleitung steht der durch das Verhalten von Prof. Ritzmann herbeigeführte Vertrauensverlust fest; er sei von der Institutsleitung, dem Dekanat und dem Rektorat in Kenntnis aller Umstände bestätigt worden.

Damit ist freilich noch nicht gesagt, ob die Kündigung auch als adäquate und angemessene Massnahme zu betrachten ist. Von aussen gesehen scheint die Kündigung nur *eine* der möglichen Massnahmen. Alternative und mildere Möglichkeiten wie die Ermahnung, Bewährungsfrist, neue Aufgabenzuteilung, neue Unterstellung, Versetzung sind zwar erwogen, der betrieblichen Schwierigkeiten und des unsicheren Ausgangs des Strafverfahrens wegen jedoch verworfen worden. Den Dokumenten und den Aussagen der Universitätsleitung ist zu entnehmen, dass mildere Massnahmen als die Kündigung zur Lösung der entstandenen Probleme nicht als sachgerecht und nicht als dienlich erachtet wurden.

Schliesslich muss auch hinterfragt werden, ob vor der Kündigung wegen „unbefriedigenden Verhaltens“ (§ 19 PG) nicht eine Mitarbeiterbeurteilung durchgeführt und eine Bewährungsfrist hätte eingeräumt werden müssen. Es gibt Gründe dafür und dagegen. Die Universitätsleitung stellt sich im Kündigungsschreiben bezüglich Durchführung einer Mitarbeiterbeurteilung auf den Standpunkt, dass das laufende Strafverfahren in Bezug auf das massgebliche Fehlverhalten von Frau Prof. Ritzmann als „gleichwertiges Verfahren“ im Sinne von § 19 Abs. 2 PG zu gelten und sich deshalb eine Mitarbeiterbeurteilung erübrigt habe. Auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist habe verzichtet werden können, weil diese angesichts des inakzeptablen Verhaltens und des unwiederbringlichen Vertrauensverlustes sowie der inzwischen verfügten Einstellung im Amt ihren Zweck nicht hätte erfüllen können. Ich gehe davon aus, dass diese Beurteilung durch die konkreten Umstände und die Fakten erhärtet wird, weshalb sie vor Gericht Bestand haben sollte.

Alles in allem ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Frau Prof. Ritzmann durch das Rektorat der UZH rechtlich vertretbar und faktisch begründet.

Möglicherweise hätte die (andauernde) Einstellung im Amt mit administrativen Massnahmen umgangen werden können, was auch die Durchführung einer Mitarbeiterbeurteilung und das Ansetzen einer Bewährungsfrist ermöglicht hätte. Dem Gutachter sind hier jedoch Grenzen gesetzt. Es geht bei der Beurteilung alternativer Massnahmen und bei der Einschätzung des konkreten Falles vorab um Ermessensfragen. Diese zu beurteilen und zu verantworten ist Sache der zuständigen Instanzen vor Ort. Es gibt keine Anhaltspunkte, dass diesbezüglich die Grenzen des rechtlichen Ermessensspielraums nicht beachtet worden wären.

Zur Einstellung im Amt

Gemäss § 29 PG können Angestellte von der Anstellungsbehörde jederzeit „vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn:

- a. genügende Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen,
- b. wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist, oder
- c. zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.“

Bei der Einleitung des Strafverfahrens durfte die Universität vom Verdacht auf eine Amtsgeheimnisverletzung unbekannter Schwere ausgehen, deren Auswirkungen auf die dienstlichen Interessen nicht bekannt waren. Aus damaliger Sicht erscheint die gemäss § 29 Abs. 1 lit. b PG (Strafverfahren) vorsorglich verfügte Einstellung im Amt verständlich. Es ist davon auszugehen, dass die Amtsgeheimnisverletzung – wie auch immer der Schweregrad beurteilt werden wird – in der aufgeheizten Stimmung jener Zeit nicht nur extern grossen Schaden angerichtet, sondern auch intern zu beachtlichen Zerwürfnissen und Vertrauensverlust geführt hat.

Seit dem 1. Juli 2013 kennt die Universität den Bericht über die Auswertung der Datenträger und des Mail-Verkehrs. Mit deren Vorliegen erachtet sie die Vorwürfe gegen Prof. Ritzmann als ausreichend geklärt, wie sie im Kündigungsschreiben festhält. Der Ausgang des Strafverfahrens hat deshalb für sie offenbar keine personalrechtliche Relevanz mehr. Unter diesen Umständen kann die vorsorgliche Einstellung im Amt nicht mehr damit begründet werden, es sei ein Strafverfahren hängig. Vielmehr stellte sich nach dem 1. Juli die Frage, ob aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse genügend Hinweise auf das Vorliegen eines „wichtigen Grundes“ zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorlagen (§ 22 PG).

Die Universität hat (unter anderem aus zeitlichen Gründen und wegen Verwirkung des Anspruchs) darauf verzichtet, die fristlose Kündigung „aus wichtigen Gründen“ auszusprechen. Sie hat am 29. Oktober 2013 ausdrücklich die ordentliche Kündigung unter Einhaltung der sechsmonatigen Kündigungsfrist per 30. April 2014 gewählt. Bereits dies könnte als Indiz gewertet werden, dass kein derart gravierender Vertrauensverlust vorlag, dass die Weiterbeschäftigung von Prof. Ritzmann und die Rückgängigmachung der Einstellung im Amt nicht hätte geprüft werden müssen.

Die konkreten Umstände am Institut haben aber offenbar Anlass gegeben, Prof. Ritzmann weiterhin vom Amt fernzuhalten. Eine Beurlaubung zur Weiterbildung, die Möglichkeit zur Heimarbeit, die Versetzung an ein anderes Institut (um nur einige Beispiele zu nennen) sind meines Wissens nicht geprüft worden. Unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismässigkeit (Eignung, Erforderlichkeit und Angemessenheit) muss deshalb die andauernde Einstellung im Amt zumindest hinterfragt werden. Eine Rechtsverletzung (Ermessensüberschreitung oder Ermessensmissbrauch) ist freilich nicht erkennbar, es könnte sich höchstens um eine unrichtige Handhabung des Ermessens handeln. Das aber ist eine Wertungsfrage und Angelegenheit der zuständigen Behörde.

Insgesamt scheint die Einstellung im Amt während der ganzen Dauer des Verfahrens – von aussen betrachtet – eher unangemessen, da die in einer Konfliktsituation am MHIZ begangenen Indiskretionen weder die wissenschaftliche Tätigkeit von Prof. Ritzmann in Frage stellen noch mit einer Wiederholung der Tat zu rechnen ist. Das tiefe Zerwürfnis, die Verhältnisse am Institut und das öffentliche Interesse können aber durchaus Grund genug sein, Prof. Ritzmann vom Arbeitsplatz fernzuhalten. Bei dieser Ausgangslage dürfte die Lohnfortzahlung bzw. der Verzicht auf die Rückforderung des seit der Einstellung im Amt ausbezahlten Lohnes – wie inzwischen vom Rektorat angekündigt – auf jeden Fall geboten sein.

Zur Lohnfortzahlung

Gemäss § 29 Abs. 2 PG ist bei einer Einstellung im Amt zugleich über die Weiterausrichtung, Kürzung oder den Entzug des Lohnes zu entscheiden. Wird die vorsorgliche Einstellung im

Amt mit dem Entzug des Lohnes verbunden, stellt sie sich als äusserst einschneidende Massnahme dar, zumal die betroffene Person weiterhin in einem Arbeitsverhältnis steht und daher weder eine andere Stelle antreten kann noch im Sinne der Arbeitslosenversicherung vermittelbar ist. Verbunden mit einer bereits ausgesprochenen ordentlichen Kündigung stellt sich der Entzug des Lohnes als mindestens gleich scharfe, wenn nicht schärfere Massnahme dar als die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund. Fehlen bereits die Voraussetzungen einer solchen, so erweist sich der Entzug des Lohnes als unverhältnismässig.

Erst recht sind an eine rückwirkende Rückforderung des während der vorsorglichen Einstellung im Amt gezahlten Lohnes hohe Anforderungen zu stellen. Aus Gründen des aus Art. 9 BV fliessenden Vertrauensschutzes kann eine Lohnrückforderung nur in absoluten Ausnahmefällen und bei der Geltendmachung eines entsprechenden Schadens gerechtfertigt sein.

Bei der Kündigung endet das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf der Kündigungsfrist. So lange bleiben die Pflichten des Arbeitgebers (insb. die Bezahlung des Lohnes) und des Arbeitnehmers (insb. die Pflicht zur Arbeitsleistung) grundsätzlich bestehen. Die ordentliche Kündigung ändert deshalb grundsätzlich nichts an der Pflicht zur Bezahlung des Lohnes während der Kündigungsfrist. Auch wenn der Arbeitgeber während der Kündigungsfrist jemanden „freistellt“ (mithin auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist verzichtet), bleibt der Lohn weiterhin geschuldet (unter Anrechnung anderweitig erzielter Einnahmen). Die von der Kündigung betroffene Person hat deshalb Anspruch auf Lohn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. Anders sieht es aus, wenn das Arbeitsverhältnis aus „wichtigen Gründen“ (fristlos) aufgelöst wird. In diesen Fällen entfällt die Lohnzahlungspflicht.

Die UZH hat am 29. Oktober 2013 ausdrücklich von der ordentlichen Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist Gebrauch gemacht (u.a. weil sie das Recht auf fristlose Entlassung durch Zuwarten verwirkt hatte). Da seit der Kündigung neue „wichtige Gründe“, die eine fristlose Entlassung rechtfertigen würden, weder eingetreten sind noch geltend gemacht wurden, bleibt die Pflicht zur Bezahlung des Lohnes bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (vorbehältlich eines neuen „wichtigen Grundes“) bestehen.

Die konkreten Umstände der Einstellung im Amt und die Beachtung des Prinzips der Unschuldsvermutung rechtfertigen die Lohnfortzahlung während der Einstellung von Prof. Ritzmann im Amt. Der Entzug des Lohnes stellt sich als mindestens gleich scharfe, wenn nicht schärfere Massnahme dar als die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund. Fehlen bereits die Voraussetzungen einer solchen, so erweist sich der Entzug des Lohnes als unverhältnismässig. Erst recht sind an eine Rückforderung des des Lohnes hohe Anforderungen zu stellen. Hiefür müsste die Universität qualifizierte Gründe und einen Schaden geltend machen können.

Bei der ordentlichen Kündigung versteht es sich von selbst, dass der Lohn grundsätzlich bis zum Ablauf der Kündigungsfrist auszurichten ist. Ein Entzug des Lohnanspruchs während der Kündigungsfrist könnte nur mit einem neuen, die fristlose Kündigung rechtfertigenden „wichtigen Grund“ begründet werden. Ein solcher Grund liegt nicht vor. Der Lohn ist deshalb bis Ende April 2014 zu bezahlen.

Die UZH hat am 6. November 2013 zu Recht angekündigt, dass sie auf einer Rückforderung der bereits ausbezahlten Löhne nicht bestehe und die Lohnfortzahlung bis Ende Oktober gesichert sei. Gleichermassen müsste die Universitätsleitung jetzt auf

den Entscheid zurückkommen, den Lohn und die Versicherungsleistungen während der Kündigungsfrist (November 2013 bis April 2014) einzustellen.

Zur Weiterbeschäftigung

Der früher geltende Grundsatz, dass bei einer ungerechtfertigten Kündigung die betroffene Person unter gewissen Voraussetzungen weiterbeschäftigt werden muss, gilt heute nur noch bedingt. Bund und einige Kantone haben ihre Gesetze geändert. Auch die Rechtsprechung ist dazu übergegangen, die Weiterbeschäftigung zu verneinen und dafür – bei Erfüllung der Voraussetzungen – eine Abgangsentschädigung auszurichten. Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung stand zudem immer unter dem Vorbehalt, dass einer Person *ohne deren Verschulden* gekündigt wurde. Das gilt ebenso für Zürich. Das Verwaltungsgericht hat die einschlägige Bestimmung des § 18 Abs. 3 Satz 1 PG stets so ausgelegt, dass sie einen Anspruch auf Aufhebung der Kündigung und Wiedereinstellung ausschliesst (VGer ZH vom 18.11.2009, PB 2009.00027, E. 2.2).

Auch wenn – was nicht anzunehmen ist – die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Prof. Ritzmann aus formellen oder anderen Gründen unrechtmässig erfolgt sein sollte, bestünde nach geltendem Recht kein Anspruch auf Wiedereinstellung und Weiterbeschäftigung an der bisherigen oder an einer neuen Stelle. Die Frage wird hier lediglich deshalb aufgegriffen, weil die Einstellung im Amt und die anderen angedrohten Lohnmassnahmen in Kombination mit dem Vorgehen bei der Kündigung doch eine beachtliche Härte darstellen. Das Fehlverhalten von Prof. Ritzmann wiegt zwar schwer. Es hat – so wird vermutet – ihrem Kollegen, der Universität und in der Öffentlichkeit grossen Schaden angerichtet. Sie wird dafür strafrechtlich belangt werden. Aber ist deswegen das Vertrauen am Arbeitsplatz und von Seiten der Instituts- und Universitätsleitung derart in Frage gestellt, dass wissenschaftliche Arbeit im Institut und an der Fakultät nicht mehr möglich und die Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar sind? Eindeutig scheint diesbezüglich die Haltung der Universitäts- und der Institutsleitung. Sie bestehen auf der Kündigung und erachten eine Weiterbeschäftigung am bisherigen Ort als kontraproduktiv und unzumutbar.

Es ist dennoch nicht ganz abwegig, im Zusammenhang mit der angedachten Neuorganisation der Sammlungen an der UZH unbefangen zu prüfen, ob eine Beschäftigung für Prof. Ritzmann nicht erwogen werden könnte. Die Voraussetzungen dazu sind klar: die charakterlichen Eigenschaften und die wissenschaftlichen Leistungen müssten dies rechtfertigen. Es könnte ja auch im Interesse der Universität sein, die in einem Monopolberuf tätige Person für den Erhalt und die Betreuung der Sammlung zu behalten. Das allerdings muss vor Ort beurteilt werden. Zudem könnte eine solche Lösung wohl erst nach Abschluss des Strafverfahrens Platz greifen – und müsste einvernehmlich gesucht werden. Die Forderung nach einer vorgängigen Rücknahme der zu Recht erfolgten Kündigung und weitere prozessuale Schritte stehen solchen Lösungen freilich entgegen.

Prof. Ritzmann hat nach geltendem Recht keinen Anspruch auf Wiedereinstellung und Weiterbeschäftigung an der bisherigen oder an einer neuen Stelle (auch wenn die Kündigung nicht rechtmässig erfolgt sein sollte). Das schliesst nicht aus, dass eine Weiterbeschäftigung später (dh. wohl erst nach Abschluss des Strafverfahrens) unbefangen geprüft werden könnte. Nach einer solchen Lösung müsste einvernehmlich gesucht werden. Ein Zurückkommen auf die Kündigung darf hierfür keine Voraus-

setzung sein; und auch prozessuale Schritte gegen die Universität stehen dem entgegen.

Zur Lehrbefugnis

Die einschlägigen Rechtsgrundlagen unterscheiden an mehreren Stellen zwischen der „akademischen“ und der „personalrechtlichen“ Stellung von Universitätsangehörigen. Mit der *personalrechtlichen* Stellung ist das (auf öffentlichem Recht) beruhende Anstellungsverhältnis gemeint, das seine Grundlage in den einschlägigen Erlassen des Personalrechts hat. Mit der *akademischen* Stellung wird die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Kategorie von Universitätsangehörigen (Professoren, Privatdozenten, Mittelbauangehörige, Studierende) definiert; sie hat ihre Grundlage in den universitären Erlassen (Universitätsgesetz, Universitätsordnung). Die akademische Stellung ist massgebend für die jeweiligen Rechte und Pflichten als Universitätsangehörige einer bestimmten Kategorie. Während die Universitätsleitung und ihre Universitätsverwaltung die personalrechtliche Seite „verantworten“, haben in Lehre und Forschung die anderen universitären Gremien (insb. Fakultäten) das Wort. So entscheiden beispielsweise die *Fakultäten* über die Erteilung von Lehraufträgen, und die *erweiterte Universitätsleitung* bestimmt (unter Einbezug der Dekane), wem die „*venia legendi*“ zu erteilen ist oder wer zum Titularprofessor ernannt wird. Anstellungsorgan bleibt allemal die Universitätsleitung.

Die Verfahren im Falle Ritzmann haben gezeigt, dass nicht immer genügend zwischen diesen beiden „Sphären“ unterschieden worden ist. So ist mit der Veränderung der personalrechtlichen Stellung nicht zwingend ein Entzug der Lehrbefugnis und des mit dieser verknüpften Titels verbunden. Man kann auch ohne den Status einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin einen Lehrauftrag wahrnehmen und einen bestimmten Titel führen. Wichtig zu wissen ist lediglich, dass darüber andere Organe und nach anderen (vorab wissenschaftlichen) Kriterien zu entscheiden haben.

Ganz zu trennen sind die beiden Sphären dennoch nicht. Die Universitätsangehörigen sind von Gesetzes wegen zu einem Verhalten verpflichtet, das Auswirkungen sowohl auf die akademische als auch auf die personalrechtliche Stellung haben kann. Ebenso gibt es Situationen (z.B. Krankheit), die beide Bereiche betreffen. Es sind deshalb die Umstände des Falles, die darüber entscheiden, ob ein bestimmtes Verbrechen oder Vergehen (Delikte gegen Leib und Leben oder gegen die sexuelle Integrität, Verkehrsdelikte, Amtsgeheimnisverletzung usw.) nur den einen oder beide Bereiche zugleich betreffen.

Die Amtsgeheimnisverletzung stellt sich auch hier wieder als „Grenzfall“ dar, wobei davon auszugehen ist, dass das Vergehen von Frau Prof. Ritzmann in erster Linie den inneruniversitären Betrieb gestört, das Ansehen der Universität ramponiert und möglicherweise Drittpersonen Schaden zugefügt hat. Die Eignung zu Lehre und Forschung ist davon weniger berührt. Die beiden Bereiche sind deshalb – weil von anderen Kriterien beherrscht – grundsätzlich getrennt voneinander zu betrachten. Es ist ja durchaus möglich, dass Prof. Ritzmann ihren Lehrauftrag und ihren akademischen Status behalten kann, obwohl sie nicht mehr als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität angestellt ist.

Es ist im Falle Ritzmann nicht genügend zwischen der personalrechtlichen und der akademischen Stellung von Prof. Ritzmann unterschieden worden. Die Einstellung im Amt und die Kündigung wegen Fehlverhaltens am Arbeitsplatz schliessen nicht a priori aus, dass Prof. Ritzmann ihren Lehrauftrag behalten und weiterhin ihren Titel

tragen kann. Es sind die Umstände des Falles, die darüber entscheiden, ob ein bestimmtes Delikt (diesfalls die Amtsgeheimnisverletzung) beide Bereiche gleichermaßen betrifft, so dass nur ein „sowohl als auch“ der Situation angemessen ist. Es spricht Einiges dafür, dass dem vorliegend nicht so ist, weshalb die Vermengung dieser beiden Aspekte zu einer unverhältnismässigen beruflichen Beeinträchtigung führt.

Die UZH hat am 6. November deshalb zu Recht angekündigt, dass sie auf die Überprüfung der Lehrbefähigung von Prof. Ritzmanns verzichten und ihr das Recht zur Tragung des Titels einer Titularprofessorin belassen wird.

Zu den Zuständigkeiten

Anstellungsorgan für das Universitätspersonal ist die Universitätsleitung (§ 5 PO-UZH). Die Universitätsleitung hat diese Kompetenz, mithin auch die Anstellung und Entlassung von wissenschaftlichen Mitarbeitern, im Rahmen eines Leistungsauftrages an die Abteilung Personal in den Zentralen Diensten delegiert (§ 4 PO-UZH). Im konkreten Fall hat der Rektor die Kündigung allein unterschrieben.

Nach den einschlägigen Bestimmungen vertritt der Rektor die Universität nach aussen. Ihm obliegt auch der Vorsitz in der Universitätsleitung. Das Organisationsreglement der Universitätsleitung nimmt in § 1 eine Zuteilung der Zuständigkeitsbereiche vor, wobei diese Zuteilung nicht abschliessend ist („insbesondere“). Unter Berücksichtigung des § 7 Abs. 2 dieses Reglements, in welchem bei den wichtigen Personalangelegenheiten bezüglich Professoren der Rektor und der Fachprorektor zuständig sind, leitet die Universitätsleitung e contrario in „tieferschweligen“ Personalangelegenheiten eine Alleinkompetenz eines Universitätsleitungsmitgliedes ab. Der Rektor verfüge demnach über die Kompetenz, in solchen Fällen wie der Entlassung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin die Kündigung auszusprechen.

Diese Kompetenzordnung und die damit verbundene Zeichnungsberechtigung scheinen mir nicht über alle Zweifel erhaben und müssten m.E. rechtlich klarer geregelt und abgesichert werden. Die Frage nach dem Entscheidungsrecht des Rektors wird hier freilich nicht deswegen (gemeint: formellen Gründen) aufgeworfen. Vielmehr geht es um die Abgrenzung der Verantwortungsbereiche. Im Falle von Prof. Ritzmann hat sicherlich der zuständige Dekan und natürlich die Verwaltungsdirektion mit dem Personal- und Rechtsdienst beigezogen werden müssen. Und wie steht es mit den anderen Mitgliedern der Universitätsleitung? Offenbar sind diese in den entscheidenden Momenten nicht beigezogen oder erst im Nachhinein über die Beschlüsse informiert worden. Ich erachte dieses Vorgehen als frag-würdig. Entscheide von derartiger Wichtigkeit sind m.E. in der Universitätsleitung zu traktandieren, zu beraten und zu beschliessen. Ausserdem ist durch organisatorische Massnahmen sicherzustellen, dass Fehler in der rechtlichen Beurteilung (Einstellung des Lohnes und der Versicherungsleistungen im Rahmen einer ordentlichen Kündigung z.B.) nicht mehr vorkommen.

Die Zuständigkeits- und Verantwortlichkeitsbereiche innerhalb der Universitätsleitung und der Universitätsverwaltung sind meines Erachtens klarer zu normieren. Die Entlassung von wissenschaftlichen Mitarbeitern bzw. von Angehörigen des Lehrkörpers ist – wenn das öffentliche Interesse oder die politische Bedeutung des Geschäftes dies rechtfertigt – von der Universitätsleitung als Organ zu beschliessen. Die Zeich-

nungsberechtigungen innerhalb der Leitungsorgane der Universität sind zu überprüfen.

Zusammenfassung: Folgerungen aus dem Fall Prof. Iris Ritzmann:

1. Alles in allem ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Frau Prof. Ritzmann durch das Rektorat der UZH rechtlich vertretbar und faktisch begründet. Möglicherweise hätte die (andauernde) Einstellung im Amt mit administrativen Massnahmen umgangen werden können, was auch die Durchführung einer Mitarbeiterbeurteilung und das Ansetzen einer Bewährungsfrist ermöglicht hätte. Dem Gutachter sind hier jedoch Grenzen gesetzt. Es geht bei der Beurteilung alternativer Massnahmen und bei der Einschätzung des konkreten Falles vorab um Ermessensfragen. Diese zu beurteilen und zu verantworten ist Sache der zuständigen Instanzen vor Ort.
Es gibt keine Anhaltspunkte, dass diesbezüglich die Grenzen des rechtlichen Ermessensspielraums nicht beachtet worden wären.
2. Insgesamt scheint die Einstellung im Amt während der ganzen Dauer des Verfahrens – von aussen betrachtet – eher unangemessen, da die in einer Konfliktsituation am MHIZ begangenen Indiskretionen weder die wissenschaftliche Tätigkeit von Prof. Ritzmann in Frage stellen noch mit einer Wiederholung der Tat zu rechnen ist. Das tiefe Zerwürfnis, die Verhältnisse am Institut und das öffentliche Interesse können aber durchaus Grund genug sein, Prof. Ritzmann vom Arbeitsplatz fernzuhalten.
Bei dieser Ausgangslage dürfte die Lohnfortzahlung bzw. der Verzicht auf die Rückforderung des seit der Einstellung im Amt ausbezahlten Lohnes – wie inzwischen vom Rektorat angekündigt – auf jeden Fall geboten sein. Die konkreten Umstände der Einstellung im Amt und die Beachtung des Prinzips der Unschuldsvermutung rechtfertigen die Lohnfortzahlung während der Einstellung von Prof. Ritzmann im Amt.
3. Der Entzug des Lohnes stellt sich als mindestens gleich scharfe, wenn nicht schärfere Massnahme dar als die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund. Fehlen bereits die Voraussetzungen einer solchen, so erweist sich der Entzug des Lohnes als unverhältnismässig. Erst recht sind an eine Rückforderung des Lohnes hohe Anforderungen zu stellen. Hiefür müsste die Universität qualifizierte Gründe und einen Schaden geltend machen können.
Bei der ordentlichen Kündigung versteht es sich von selbst, dass der Lohn grundsätzlich bis zum Ablauf der Kündigungsfrist auszurichten ist. Ein Entzug des Lohnanspruchs während der Kündigungsfrist könnte nur mit einem neuen, die fristlose Kündigung rechtfertigenden „wichtigen Grund“ begründet werden. Ein solcher Grund liegt nicht vor. Der Lohn ist deshalb bis Ende April 2014 zu bezahlen.

Die UZH hat am 6. November 2013 zu Recht angekündigt, dass sie auf einer Rückforderung der bereits ausbezahlten Löhne nicht bestehe und die Lohnfortzahlung bis Ende Oktober gesichert sei. Gleichermassen müsste die Universitätsleitung jetzt auf den Entscheid zurückkommen, den Lohn und die Versicherungsleistungen während der Kündigungsfrist (November 2013 bis April 2014) einzustellen.

4. Prof. Ritzmann hat nach geltendem Recht keinen Anspruch auf Wiedereinstellung und Weiterbeschäftigung an der bisherigen oder an einer neuen Stelle (auch wenn die Kündigung nicht rechtmässig erfolgt sein sollte). Das schliesst nicht aus, dass eine Weiterbeschäftigung später (d.h. wohl erst nach Abschluss des Strafverfahrens) unbefangen geprüft werden könnte. Nach einer solchen Lösung müsste einvernehmlich gesucht werden. Ein Zurückkommen auf die Kündigung darf hierfür jedoch keine Voraussetzung sein; und auch prozessuale Schritte gegen die Universität stehen dem entgegen.

5. Es ist im Falle Ritzmann nicht genügend zwischen der personalrechtlichen und der akademischen Stellung von Prof. Ritzmann unterschieden worden. Die Einstellung im Amt und die Kündigung wegen Fehlverhaltens am Arbeitsplatz schliessen nicht a priori aus, dass Prof. Ritzmann ihren Lehrauftrag behalten und weiterhin ihren Titel tragen kann.
 Es sind die Umstände des Falles, die darüber entscheiden, ob ein bestimmtes Delikt (diesfalls die Amtsgeheimnisverletzung) beide Bereiche gleichermassen betrifft, so dass nur ein „sowohl als auch“ der Situation angemessen ist. Es spricht Einiges dafür, dass dem vorliegend nicht so ist, weshalb die Vermengung dieser beiden Aspekte zu einer unverhältnismässigen beruflichen Beeinträchtigung führt. Die UZH hat am 6. November deshalb zu Recht angekündigt, dass sie auf die Überprüfung der Lehrbefähigung von Prof. Ritzmanns verzichten und ihr das Recht zur Tragung des Titels einer Titularprofessorin belassen wird.

6. Die Zuständigkeits- und Verantwortlichkeitsbereiche innerhalb der Universitätsleitung und der Universitätsverwaltung sind m.E. klarer zu normieren.
 Die Entlassung von wissenschaftlichen Mitarbeitern bzw. von Angehörigen des Lehrkörpers ist – wenn das öffentliche Interesse oder die politische Bedeutung des Geschäftes dies rechtfertigt – von der Universitätsleitung als Organ zu beschliessen.
 Die Zeichnungsberechtigungen innerhalb der Leitungsorgane der Universität sind zu überprüfen.

sig. HK

Prof. Dr. Heinrich Koller