

# TE OGH 1978/4/25 4Ob9/78

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.04.1978

## Norm

Universitätsorganisationsgesetz §22 litd  
Universitätsorganisationsgesetz §45  
Universitätsorganisationsgesetz §64  
Universitätsorganisationsgesetz §65 Abs1

## Kopf

SZ 51/53

## Spruch

Weder der Personalkommission (§ 65 Abs. 1 lit. c UOG) noch einem sonstigen Kollegialorgan der Universität - etwa dem Fakultätskollegium - kommt bei der Auflösung des Dienstverhältnisses eines "sonstigen Bediensteten" im Sinne des § 22 lit. d UOG ein Vorschlags-(Antrags-)Recht zu

OGH 25. April 1978, 4 Ob 9/78 (LG Salzburg 31 Cg 42/77; ArbG Salzburg Cr 590/76)

## Text

Der Kläger wurde mit Dienstvertrag vom 9. Oktober 1968 samt Nachtrag vom 1. April 1971 auf Grund des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 auf unbestimmte Zeit als Vertragsbediensteter des Entlohnungsschemas I, Entlohnungsgruppe b (gehobener Fachdienst), mit dem Dienstort Universität Salzburg angestellt. Mit Schreiben des Rektors der Universität Salzburg vom 15. Oktober 1976 wurde dieses Dienstverhältnis gemäß § 34 Abs. 2 lit. b VBG mit sofortiger Wirkung vorzeitig aufgelöst.

Im vorliegenden Rechtsstreit begehrt der Kläger die Feststellung, daß diese Entlassung auch als Kündigung rechtsunwirksam sei und das Dienstverhältnis zwischen den Parteien auf Grund des erwähnten Dienstvertrages weiterbestehe, allenfalls die Feststellung, daß die Entlassung vom 15. Oktober 1976 rechtsunwirksam sei; außerdem verlangt er von der beklagten Republik Österreich die Zahlung von 68 211.50 S brutto samt Anhang - im Berufungsverfahren ausgedehnt auf 113 262.50 S brutto samt Anhang -, an entgangenen Bezügen für die Zeit vom 1. November 1976 bis 16. Mai 1977 (erste Instanz) bzw. 14. November 1977 (Berufungsverfahren). Die Entlassung sei - auch als Kündigung - rechtsunwirksam, weil ihr entgegen §§ 65, 111 des Universitäts-Organisationsgesetzes, BGBl. 258/1975 (UOG), kein Beschluß der Personalkommission oder des Fakultätskollegiums vorangegangen sei. Die im Schreiben vom 15. Oktober 1976 angeführten Entlassungsgründe - nämlich verschiedene Unregelmäßigkeiten und Dienstpflichtverletzungen bei der Abrechnung von Geldern für das Herstellen von Ablichtungen auf Fotokopiergeräten im Hause A-Straße 20 ä lägen nicht vor, so daß der Vorwurf der Vertrauensunwürdigkeit des Klägers unbegründet sei. Im übrigen habe sich die Beklagte ihres Entlassungsrechtes schon deshalb verschwiegen, weil der maßgebende Sachverhalt der Universitätsdirektion Salzburg zum Teil schon seit Jahren bekannt sei.

Die Beklagte hat das ursprüngliche Zahlungsbegehren von 68 211.50 S brutto samt Anhang (nicht auch das im

Berufungsverfahren erweiterte Leistungsbegehren) der Höhe nach außer Streit gestellt, im übrigen aber die Abweisung der Klage beantragt. Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung habe den Rektor der Universität Salzburg beauftragt, den Kläger zu entlassen. Der Dienststellenausschuß für sonstige Bedienstete habe am 14. Oktober 1976 der fristlosen Entlassung des Klägers gemäß § 9 des Personalvertretungsgesetzes ausdrücklich zugestimmt. Der nach 65 Abs. 1 lit. c UOG einzusetzenden Personalkommission stehe kein allgemeines Mitwirkungsrecht im Dienstrechtsverfahren zu; die Entlassung eines Vertragsbediensteten falle in die ausschließliche Zuständigkeit der Dienstbehörde, welche dabei an keine vorherige Beschlußfassung eines Kollegialorgans bzw. einer Kommission der Universität gebunden sei. Der Kläger sei aber auch zu Recht entlassen worden, weil er sich nicht nur einer besonders schweren Verletzung seiner Dienstpflichten schuldig gemacht, sondern auch Handlungen und Unterlassungen begangen habe, die ihn im Sinne des § 34 Abs. 2 lit. b VBG des Vertrauens seines Dienstgebers unwürdig erscheinen ließen. Da die Verfehlungen des Klägers erst im Oktober 1976 aufgedeckt werden konnten, sei seine Entlassung keineswegs verspätet ausgesprochen worden.

Außer Streit steht, daß der Kläger dem geographischen Institut der Universität Salzburg (naturwissenschaftliche Fakultät) zugewiesen war und daß seine Tätigkeit hauptsächlich in der Betreuung der Bibliothek und der Kartensammlung dieses Instituts sowie in der Mitarbeit bei der Durchführung von Forschungsprojekten und Exkursionen bestand. Unbestritten ist ferner, daß vor der Entlassung des Klägers weder ein Beschluß der Personalkommission - welche sich damals an der naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Salzburg noch gar nicht konstituiert hatte - noch die Zustimmung des Fakultätskollegiums oder des Professorenkollegiums der naturwissenschaftlichen Fakultät eingeholt wurde.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren auf Grund der von den Parteien vorgelegten Urkunden ohne weitere Beweisaufnahme statt. Der Kläger sei mit dem Inkrafttreten des UOG am 1. Oktober 1975 als sonstiger Mitarbeiter im wissenschaftlichen Betrieb gemäß § 22 lit. d, § 23 Abs. 3 lit. a Z. 2 UOG Angehöriger der Universität Salzburg geworden. Die damals im Amt befindlichen akademischen Behörden und akademischen Funktionäre seien gemäß § 111 Abs. 1 UOG verpflichtet gewesen, ihre Funktion bis zur Konstituierung der im UOG vorgesehenen neuen Kollegialorgane bzw. bis zum Amtsantritt der neuen akademischen Funktionäre weiter auszuüben; auf ihre innere Ordnung und ihre Tätigkeit seien aber grundsätzlich bereits die Bestimmungen des UOG anzuwenden gewesen. Da diese Befugnis der bisherigen Organe und Funktionäre nach dem letzten Satz des § 111 Abs. 4 UOG nur innerhalb eines Jahres nach dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes wirksam gewesen sei, seien auch jene Angelegenheiten, die in den Wirkungsbereich des Fakultätskollegiums oder der von ihm gemäß § 65 Abs. 1 lit. c UOG einzusetzenden Personalkommission fallen, ab 3. Oktober 1976 den bis zu diesem Zeitpunkt damit befaßten bisherigen Organen nach dem Hochschulorganisationsgesetz entzogen gewesen. Auf Grund seiner Verwendung im wissenschaftlichen Betrieb, seiner Hilfstätigkeit im Lehrbetrieb und seiner Tätigkeit im Bibliotheksdienst gehöre der Kläger zu jener Untergruppe der "sonstigen Bediensteten" (§ 22 lit. d, § 45 UOG), die § 23 Abs. 3 lit. a Z. 2 bzw. lit. b Z. 2 UOG hinsichtlich ihrer Verwendung und ihres Unterstellungsverhältnisses in die Gruppe der "sonstigen Mitarbeiter im wissenschaftlichen Betrieb" einreihe. Der Kläger unterstehe daher gemäß § 24 Abs. 1 UOG zunächst dem Vorstand des geographischen Instituts, in weiterer Folge aber gemäß Abs. 2 dieser Bestimmung dem Dekan, dem Rektor und dem Bundesminister für Wissenschaft und Forschung; der Universitätsdirektor sei hingegen nicht sein Vorgesetzter. Aus § 24 Abs. 7 UOG, wonach die dem Kollegialorgan nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes übertragenden Zuständigkeiten in Personalangelegenheiten unberührt bleiben, ergebe sich, daß hier die Kompetenz der Kollegialorgane vorgehe, die Vorgesetzten also die von der Personalkommission (bzw. gemäß § 111 Abs. 7 UOG vom Fakultäts- oder Universitätskollegium) im Rahmen ihrer Zuständigkeit festgelegten Regelungen als Grenzen ihrer Weisungsbefugnis zu beachten hätten. Diese Einschränkung gelte nicht nur für den Institutsvorstand, sondern auch für die weiteren Vorgesetzten; nur das Aufsichtsrecht des Bundesministers für Wissenschaft und Forschung nach § 5 UOG greife in diesen selbständigen (autonomen) Wirkungsbereich der Universität ein.

§ 65 Abs. 1 lit. c UOG umschreibe den Kompetenzbereich der mit Entscheidungsvollmacht auszustattenden Personalkommission ganz allgemein mit "Personalangelegenheiten". Der Umfang dieser Zuständigkeit müsse aus dem Zusammenhalt aller im UOG der Personalkommission zugewiesenen Einzelbefugnisse in Personalangelegenheiten und aus dem Wirkungsbereich des Fakultätskollegiums in Personalangelegenheiten - dessen Kompetenz ja von der Personalkommission wahrgenommen werde - erschlossen und nach den Grundsätzen des § 1 Abs. 2 UOG ausgelegt werden. Gemäß § 64 Abs. 3 lit. h UOG sei dem Fakultätskollegium im selbständigen (autonomen) Wirkungsbereich

ausdrücklich die Erstattung von "Vorschlägen zur Besetzung von Dienstposten für Universitätsassistenten (§ 40), sonstige Mitarbeiter im wissenschaftlichen Betrieb (§ 44), Universitätslektoren (§ 38 Abs. 2) und sonstige Bedienstete (§ 45) nach Anhörung des Vorstandes (Leiters) des in Betracht kommenden Institutes (der in Betracht kommenden Universitätseinrichtung)" zugewiesen. Die Entscheidungsbefugnis über die Besetzung der Beamten- und Vertragsbedienstetenposten, die der Bund der Universität Salzburg im Bereich der "sonstigen Bediensteten" des § 45 UOG zugeordnet habe, liege daher bei der Personalkommission der jeweiligen Fakultät. Wer über die Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis entscheide, entscheide aber regelmäßig auch über dessen Beendigung. Eine enge Auslegung der Befugnisse des Fakultätskollegiums bzw. der Personalkommission nach § 64 Abs. 3 lit. h, § 65 Abs. 1 lit. c UOG in dem Sinne, daß sie nur

Besetzungsvorschläge zu erstatten, nicht aber Entscheidungen über das Fortbestehen oder die Auflösung von Dienstverhältnissen zu treffen habe, wäre nicht nur organisatorisch unzweckmäßig; sie stünde auch im Widerspruch mit der Universitätsautonomie im Personalbereich, welche der Universität als Selbstverwaltungskörper die Herstellung und Ergänzung ihres Personalstandes überlasse. Hinsichtlich des Personenkreises der "sonstigen Bediensteten", welchem der Kläger angehöre, erstrecke sich daher die Entscheidungskompetenz der Personalkommission nicht nur auf die Begründung (Aufnahme, Erstbestellung, Pragmatisierung) und auf wesentliche Änderungen (Weiterbestellung, Versetzung, Dienstzuteilung, Festlegung der Dienstpflichten) der betreffenden Dienstverhältnisse, sondern - über ein bloßes Anhörungsrecht hinaus - auch auf die Beendigung solcher Dienstverhältnisse, insbesondere durch Antragstellung auf Auflösung. Im konkreten Fall sei daher die Personalkommission der naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Salzburg dazu berufen, über die Beendigung des Dienstverhältnisses des Klägers zu entscheiden. Das Vertragsbedienstetengesetz regle nur die Rechtsbeziehungen der Vertragspartner, nicht aber die Willensbildung und die Entscheidungskompetenz auf der Seite des Dienstgebers (Republik Österreich); durch die aus dem Autonomieprinzip des UOG entstandenen Regeln sei abweichend vom üblichen Schema bei Dienstverhältnissen zum Bund, die einer Universität zugeordnet sind, einem Kollegialorgan der Universität die Entscheidungsgewalt zugewiesen worden. Die Entlassung des Klägers sei somit von einem hierfür unzuständigen Organ, nämlich vom Rektor der Universität Salzburg, beschlossen worden. Sie verstoße gegen das gesetzliche Verbot, im Kompetenzbereich der Personalkommission tätig zu werden (§ 879 Abs. 1 ABGB), und sei daher rechtsunwirksam und nichtig. Aus diesen Gründen habe dem Klagebegehren ohne weitere Beweisaufnahme stattgegeben werden müssen.

Die Berufung der Beklagten hatte Erfolg: Das Berufungsgericht hob das Urteil des Erstgerichtes auf und verwies die Rechtssache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Erstgericht zurück; gleichzeitig sprach es aus, daß das Verfahren erst nach Rechtskraft dieses Beschlusses fortzusetzen sei. § 64 Abs. 3 lit. h UOG räume dem Fakultätskollegium im selbständigen Wirkungsbereich nur das Recht zur Erstattung bindender Besetzungsvorschläge (Besetzungsanträge) für bestimmte Dienstposten ein, nicht aber ein Mitwirkungsrecht bei der Auflösung solcher Dienstverhältnisse. Die vom Erstgericht vertretene weite Auslegung dieser Gesetzesstelle, nach welcher dem Fakultätskollegium ein Vorschlagsrecht in allen dienstlichen Angelegenheiten der dort angeführten Bediensteten zukäme, sei durch das Gesetz nicht gedeckt. Sei danach aber dem Fakultätskollegium der naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Salzburg bei der Auflösung des Dienstverhältnisses des Klägers kein Vorschlagsrecht zugekommen, dann sei die Entlassung des Klägers vom zuständigen Organ seines Dienstgebers ausgesprochen worden und infolgedessen formell rechtswirksam. Um über das Klagebegehren absprechen zu können, werde daher das Erstgericht im fortgesetzten Verfahren die von der Beklagten geltend gemachten, vom Kläger aber bestrittenen Entlassungsgründe zu prüfen und dazu die entsprechenden Feststellungen zu treffen haben.

Der Oberste Gerichtshof gab dem Rekurs des Klägers gegen diesen Aufhebungsbeschuß nicht Folge.

### **Rechtliche Beurteilung**

Aus der Begründung:

Kein Streit besteht darüber, daß der Kläger im Zeitpunkt seiner Entlassung als Angehöriger der Universität Salzburg zur Gruppe der "sonstigen Bediensteten" im Sinne des § 22 lit. d UOG gehörte und in dieser Eigenschaft als "sonstiger Mitarbeiter im wissenschaftlichen Betrieb" (§ 23 Abs. 3 lit. a Z. 2 bzw. lit. b Z. 2 UOG) im geographischen Institut der naturwissenschaftlichen Fakultät verwendet wurde. Auf Grund des Dienstvertrages vom 9. Oktober 1968 bzw. 1. April 1971 stand der Kläger als Vertragsbediensteter des Bundes in einem privatrechtlichen, der Universität Salzburg zugeordneten Dienstverhältnis zur Republik Österreich. Dienstgeber des Klägers war also - unbeschadet seiner durch §

24 Abs. 1 und 2 UOG begründeten Unterstellung unter die Fach- und Dienstaufsicht (auch) des Institutsvorstandes, des Dekans und des Rektors - die Republik Österreich, vertreten durch den ressortzuständigen Bundesminister für Wissenschaft und Forschung; daraus folgt aber, daß auch eine vorzeitige Entlassung des Klägers gemäß § 34 VBG nur von diesem Bundesminister oder auf seine Weisung von einem nachgeordneten Dienstvorgesetzten - hier vom Rektor der Universität Salzburg - ausgesprochen werden konnte. Damit ist freilich nur die Frage nach der formellen Berechtigung dieses Universitätsorgans zur Abgabe der angefochtenen Entlassungserklärung namens des Dienstgebers Republik Österreich positiv beantwortet; zu prüfen bleibt, ob der Bundesminister für Wissenschaft und Forschung bzw. der Rektor der Universität Salzburg bei dieser Maßnahme in ihrer Entscheidungsbefugnis insofern beschränkt waren, als sie im Sinne der Rechtsauffassung des Klägers vor dem Ausspruch der Entlassung eine bindende Entscheidung der Personalkommission oder des Fakultätskollegiums hätten einholen müssen. Das Berufungsgericht hat diese Frage mit Recht verneint:

Gemäß § 64 Abs. 3 UOG sind vom Fakultätskollegium im selbständigen Wirkungsbereich (§ 3 Abs. 4 UOG) u. a. zu besorgen: "h) Vorschläge zur Besetzung von Dienstposten für ... sonstige Bedienstete (§ 45) nach Anhörung des Vorstandes (Leiters) des in Betracht kommenden Institutes (der in Betracht kommenden Universitätseinrichtung)"; gemäß § 65 Abs. 1 lit. c Satz 1 UOG ist für die "Personalangelegenheiten mit Ausnahme der Berufung Ordentlicher Universitätsprofessoren und der Durchführung von Habilitationsverfahren" eine Kommission - die sogenannte "Personalkommission" - einzusetzen und mit Entscheidungsvollmacht auszustatten. Im Einklang damit ordnet § 45 Abs. 2 UOG für die "sonstigen Bediensteten" im Sinne des § 22 lit. d UOG an, daß Vertragsbedienstete auf Antrag der Personalkommission durch den Rektor im Rahmen des Dienstpostenplanes aufzunehmen sind, wobei die Personalkommission vor der Antragstellung das Organ zu hören hat, das für die in Betracht kommende Universitätseinrichtung zuständig ist; auch die Zuweisung des Bediensteten zu denjenigen Universitätsinstituten oder -einrichtungen, für die der ausgeschriebene Dienstposten bestimmt war, und die Festlegung seiner Dienstpflichten nach besonderen gesetzlichen Vorschriften obliegen gemäß § 40 Abs. 3 und 4 in Verbindung mit § 45 Abs. 3 UOG der Personalkommission. Das Gesetz unterscheidet also bei der Begründung eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses mit einem "sonstigen Bediensteten" im Sinne des § 22 lit. d UOG deutlich zwischen der - dem übertragenen (staatlichen) Wirkungsbereich der Universität (§ 3 Abs. 1 und 3 UOG) zugehörigen - Aufnahme des Bediensteten durch den Rektor - bzw. vorerst in der (höchsten dreijährigen) Übergangsphase gemäß § 111 Abs. 9 UOG noch durch den Bundesminister für Wissenschaft und Forschung - und dem gemäß § 64 Abs. 3 lit. h, § 65 Abs. 1 lit. c UOG im selbständigen (autonomen) Wirkungsbereich der Universität (§ 3 Abs. 1, 2 und 4 UOG) zu beschließenden Besetzungsvorschlag (-antrag) der Personalkommission, welcher den Rektor insofern bindet, als dieser gemäß § 45 Abs. 2 UOG nur eine solche Person aufnehmen darf, die von der Personalkommission vorgeschlagen worden ist.

Auch die Beklagte zieht die bindende Wirkung des Besetzungsvorschlages der Personalkommission bei der Begründung eines Dienstverhältnisses nicht in Zweifel; sie meint aber, daß bei der Entlassung eines der Universität zugeordneten Vertragsbediensteten ein solches Mitwirkungsrecht nach dem Gesetz weder der Personalkommission noch einem anderen Kollegialorgan der Universität zukomme. Dieser Auffassung ist aus nachstehenden Erwägungen zu folgen:

Im Einklang mit § 64 Abs. 3 lit. h UOG, wonach dem Fakultätskollegium (nur) die Erstattung von Vorschlägen zur Besetzung bestimmter Dienstposten übertragen ist, beschränkt auch § 45 Abs. 2 Satz 1 UOG das Antragsrecht der Personalkommission ausdrücklich auf den Fall der Aufnahme eines Vertragsbediensteten. Nach dem insoweit völlig eindeutigen und unmißverständlichen Wortlaut dieser Bestimmungen haben also die angeführten Kollegialorgane nur an der Begründung bestimmter Dienstverhältnisse mitzuwirken; daß ihnen ein gleichartiges Antrags-(Vorschlags-)Recht auch bei der Auflösung solcher Dienstverhältnisse zustünde, kann dem Gesetz hingegen nicht entnommen werden. Nach dem klar erkennbaren Zweck der gesetzlichen Regelung fehlt es aber auch an den Voraussetzungen einer analogen Anwendung des § 64 Abs. 3 lit. h bzw. des § 45 Abs. 2 Satz 1 UOG auf den Fall der Auflösung eines Dienstverhältnisses. Die Einräumung der Befugnis, bestimmte - im Gesetz taxativ aufgezählte (Kneucker - Welan, Grundzüge des Neuen österreichischen Universitätsrechtes, ÖJZ 1976, 85 ff. (90); Ermacora, UOG 5 § 3 Anm. 2) - Angelegenheiten im selbständigen (autonomen) Wirkungsbereich zu besorgen, soll die Universitäten in die Lage versetzen, die ihnen vom UOG übertragene - Aufgabe, "der wissenschaftlichen Forschung und Lehre zu dienen und hiedurch auch verantwortlich zur Lösung der Probleme der Menschlichen Gesellschaft sowie zu deren gedeihlicher Weiterentwicklung beizutragen" (§ 1 Abs. 1 UOG), weitgehend in eigener Verantwortung und frei von staatlichen

Eingriffen zu erfüllen. Unter diesem Gesichtspunkt scheint aber insbesondere das in § 64 Abs. 3 lit. h UOG - ebenso wie auch in lit. g dieser Gesetzesstelle - verankerte Recht des Fakultätskollegiums bzw. der Personalkommission zur Erstattung bindender Besetzungsvorschläge für bestimmte Dienstposten durchaus sachgerecht und zweckentsprechend, wird doch auf diese Weise gewährleistet, daß die betreffenden Dienstposten nur mit solchen Personen besetzt werden können, die nach Ansicht der Fakultät auf Grund ihrer persönlichen und ihrer fachlichen Eignung eine erfolgreiche Mitarbeit erwarten lassen. Wesentlich anders liegen jedoch die Dinge dort, wo ein der Universität zugeordneter Vertragsbediensteter gekündigt oder entlassen werden soll. Eine solche Maßnahme berührt weniger das Interesse der Fakultät an einem persönlich wie fachlich entsprechend qualifizierten Mitarbeiterstab als vielmehr das zwischen dem jeweiligen Dienstnehmer und der Republik Österreich begründete Rechtsverhältnis und die daraus entspringenden individuellen Berechtigungen und Verpflichtungen. Gegen eine ungerechtfertigte Beeinträchtigung seiner dienstrechtlichen Stellung kann sich aber der betroffene Dienstnehmer mit den ihm vom Arbeitsrecht bzw. vom Arbeitsverfassungsrecht zur Verfügung gestellten Mitteln selbst zur Wehr setzen, ohne daß es dabei auch noch der Mitwirkung eines Kollegialorgans der Universität bedürfte.

Der OGH teilt daher die Rechtsansicht des Berufungsgerichtes, daß weder der Personalkommission noch einem sonstigen Kollegialorgan der Universität ein Vorschlags-(Antrags-)Recht bei der Auflösung des Dienstverhältnisses eine "sonstigen Bediensteten" im Sinne des § 22 lit. d UOG zukommt. Die gegenteilige, vom Kläger auch unter Hinweis auf den Erlaß des Bundesministers für Wissenschaft und Forschung vom 13. September 1976, Zl. 62 600/62-UK/76 - welchem mangels jeglichen normativen Gehaltes kein Verordnungscharakter zukommt (vgl. Walter - Mayer, Grundriß des österreichischen Bundesverfassungsrechts[2],

278) - vertretene Auffassung, findet im Gesetz keine Deckung. Was im Rekurs in dieser Richtung vorgebracht wird, ist nicht stichhältig:

Richtig ist, daß gemäß § 64 Abs. 1 UOG alle Angelegenheiten der wissenschaftlichen Lehre und Forschung, soweit sie nicht anderen Organen der Universität zugewiesen sind (lit. a), sowie jene Angelegenheiten der Universitätsverwaltung, die nicht anderen, insbesondere zentralen Einrichtungen der Universität zugewiesen sind (lit. b), zum Wirkungsbereich des Fakultätskollegiums gehören; dabei fällt die Besorgung der erstgenannten Angelegenheiten in den selbständigen (autonomen), die Besorgung der in lit. b angeführten Angelegenheiten, hingegen in den übertragenen (staatlichen) Wirkungsbereich der Universität. Für den Kläger ist damit freilich nichts gewonnen: Da die Auflösung eines Dienstverhältnisses jedenfalls nicht zur "Universitätsverwaltung" im Sinne des § 64 Abs. 2 lit. b UOG gehört (vgl. zu diesem Begriff §§ 78 ff. UOG), käme eine Mitwirkung des Fakultätskollegiums an einer solchen Maßnahme nur im Rahmen seines selbständigen (autonomen) Wirkungsbereiches in Angelegenheiten der "wissenschaftlichen Lehre und Forschung" in Betracht; dieser ist jedoch - entgegen der Meinung des Klägers - in § 64 Abs. 3 lit. a bis lit. w sowie Abs. 5 UOG taxativ umschrieben (so auch die Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage, 888 BlgNR, XIII. GP, 144 f. zu § 64). Daß danach dem Fakultätskollegium ein Vorschlags-(Antrags-)Recht nur bei der Besetzung bestimmter Dienstposten, nicht aber auch bei der Beendigung bestehender Dienstverhältnisse zukommt, wurde bereits oben ausgeführt.

Auch der wiederholte Hinweis darauf, daß die Personalkommission gemäß § 65 Abs. 1 lit. c für "Personalangelegenheiten" - mit Ausnahme der Berufung Ordentlicher Universitätsprofessoren und der Durchführung von Habilitationsverfahren - einzusetzen und "mit Entscheidungsvollmacht auszustatten" ist, kann dem Rekurs nicht zum Erfolg verhelfen. Gemäß § 15 Abs. 7 UOG kann jedes Universitätsorgan aus seiner Mitte zur Vorberatung, Begutachtung und Bearbeitung von einzelnen oder von Gruppen seiner Beratungsgegenstände ständige und nichtständige Kommissionen einsetzen; sofern dies der Zweckmäßigkeit, Raschheit, Einfachheit und Kostenersparnis dient, können ständige oder nichtständige Kommissionen mit der Vollmacht zur Entscheidung in den ihnen übertragenen Angelegenheiten ausgestattet werden. Von diesen "fakultativen Kommissionen" sind jene Kommissionen zu unterscheiden, deren Einsetzung vom Gesetz den Kollegialorganen zwingend vorgeschrieben wird ("obligatorische Kommissionen"). Zu ihnen gehört gemäß § 65 Abs. 1 UOG neben der Fachgruppenkommission (lit. a), der Budgetkommission (lit. b), der Habilitationskommission (lit. d) und der Berufungskommission (lit. e) auch die hier in Rede stehende Personalkommission (lit. c). Wie die anderen "obligatorischen" Kommissionen, ist auch sie aus der Mitte des Fakultätskollegiums einzusetzen (§ 15 Abs. 7 in Verbindung mit § 65 Abs. 2 UOG), also ausschließlich aus Personen zu bilden, die diesem Kollegium als Mitglieder angehören (Ermacora a. a. O., 27 § 15 Anm. 8; siehe dazu auch Punkt 1 des sogenannten "Kommissionserlasses" des Bundesministers für Wissenschaft und Forschung vom 18. März 1976,

abgedruckt bei Ermacora a. a. O., 184 ff.). Die Personalkommission leitet also ihre Befugnis vom Fakultätskollegium ab; als dessen Organ hat sie - von den ihr durch das UOG besonders zugewiesenen Einzelbefugnissen (siehe insbesondere § 40 Abs. 3 und 4 UOG) abgesehen - die dem Fakultätskollegium in Personalangelegenheiten zustehenden Befugnisse wahrzunehmen. Daraus folgt, daß die Personalkommission nicht etwa, wie der Kläger und mit ihm das Erstgericht meinen, eine generelle Entscheidungskompetenz in Personalangelegenheiten besitzt, sondern daß sie grundsätzlich auf die dem Fakultätskollegium in diesen Angelegenheiten eingeräumten Befugnisse (siehe insbesondere § 64 Abs. 3 lit. f bis lit. m UOG) beschränkt ist. Wenn das Gesetz aber weiters anordnet, daß die Personalkommission "mit Entscheidungsvollmacht auszustatten" ist (§ 65 Abs. 1 UOG), dann bedeutet das, wie die Beklagte mit Recht hervorgehoben hat, nichts anderes, als daß diese Kommission das Ergebnis ihrer Arbeit weder dem Fakultätskollegium noch einem anderen übergeordneten Organ zur Entscheidung vorlegen muß, sondern - innerhalb der Grenzen ihrer Zuständigkeit - die entsprechenden Beschlüsse zu fassen hat, mit anderen Worten: daß in diesen Fällen schon der Beschluß der Personalkommission als Beschluß des zuständigen Kollegialorgans - hier des Fakultätskollegiums - gilt. Steht aber, wie oben dargetan, dem Fakultätskollegium selbst hinsichtlich der "sonstigen Bediensteten" im Sinne des § 22 lit. d UOG nur ein Vorschlagsrecht bei der Besetzung solcher Dienstposten zu (§ 64 Abs. 3 lit. h UOG), dann kann auch die Entscheidungsvollmacht der Personalkommission nur dieses gesetzlich geregelte Antragsrecht bei der Aufnahme von Vertragsbediensteten (§ 45 Abs. 2 UOG) umfassen. Ein wie immer geartetes Mitwirkungsrecht der Personalkommission auch bei der Auflösung solcher Dienstverhältnisse kann dem Gesetz hingegen auch unter diesem Gesichtspunkt nicht entnommen werden.

Ebenso wie das Berufungsgericht, kommt daher auch der OGH zusammenfassend zu dem Ergebnis, daß die mit Schreiben des Rektors der Universität Salzburg vom 15. Oktober 1976 ausgesprochene Entlassung des Klägers vom zuständigen Organ seines Dienstgebers ausgegangen ist; die Ansicht des Klägers, daß diese Entlassung schon aus formellen Gründen rechtsunwirksam gewesen wäre, ist daher unrichtig. Bei dieser Sachlage ist nunmehr zu prüfen, ob die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses auch materiell berechtigt war, der Kläger sich also tatsächlich, wie die Beklagte behauptet, im Sinne des § 34 Abs. 2 lit. b VBG des Vertrauens seiner Dienstgeberin unwürdig gemacht hat, sowie außerdem, ob die Beklagte ein allfälliges Entlassungsrecht im Sinne der Rechtsprechung ohne unnötigen Aufschub geltend gemacht hat. Da es zu diesem Zweck einer Ergänzung des Verfahrens in erster Instanz bedarf, erweist sich der Rekurs des Klägers gegen den angefochtenen Aufhebungsbeschluß als nicht gerechtfertigt.

In rechtlicher Hinsicht ist schon jetzt darauf zu verweisen, daß ein Begehren auf Feststellung der Rechtsunwirksamkeit einer Entlassungs- bzw. Kündigungserklärung, wie es der Kläger hier erhoben hat, rechtlich verfehlt ist, weil die Feststellung der Wirksamkeit oder Unwirksamkeit einer Rechtshandlung nicht den Gegenstand einer Feststellungsklage nach § 228 ZPO bilden kann (SZ 23/64 = Arb. 5164 u. a., zuletzt etwa 4 Ob 150/77; ebenso Fasching III, 61 § 228 ZPO Anm. 18). Das Erstgericht wird daher für eine entsprechende Modifizierung des Feststellungshaupt- und Eventualbegehrens des Klägers Sorge zu tragen haben.

#### **Anmerkung**

Z51053

#### **Schlagworte**

Kollegialorgan der Universität, Personalkommission

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1978:0040OB00009.78.0425.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_19780425\_OGH0002\_0040OB00009\_7800000\_000

**Quelle:** Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)