jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2018/1/30 9ObA30/17b

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 30.01.2018

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätinnen Hon.-Prof. Dr. Dehn und Mag. Korn sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und Herbert Bauer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei ***** V*****, vertreten durch Mag. Markus Miedl, LL.M., Rechtsanwalt in Linz, gegen die beklagte Partei ***** Universität *****, vertreten durch Mairhofer & Gradl, Rechtsanwälte in Linz, wegen Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses (Streitwert 105.000 EUR), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 15. Dezember 2016, GZ 11 Ra 85/16y-36, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichts Linz als Arbeits- und Sozialgericht vom 23. Juni 2016, GZ 36 Cga 93/15t-32, nicht Folge gegeben wurde, zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens bleibt dem Erstgericht vorbehalten.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war ab 1. 7. 2009 Universitätsprofessor an der beklagten Universität und Leiter des Instituts *****. Auf das Arbeitsverhältnis ist der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten sowie das Angestelltengesetz anzuwenden. Im Arbeitsvertrag wurde vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis, wenn es ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, nur schriftlich unter Angabe eines Grundes gekündigt werden kann. Weiters heißt es:

„Ein Grund, der die Arbeitgeberin zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere dann vor, wenn der Arbeitnehmer

a) seine Dienstpflichten gröblich verletzt, (...)

c) den im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg, gemessen an den mit dem Arbeitnehmer getroffenen Zielvereinbarungen, trotz Ermahnungen nicht erreicht, (...)

e) ein Verhalten setzt, das nicht geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheitin die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben aufrecht zu erhalten, (...)

Für diesen Vertrag gilt das Angestelltengesetz. Soweit anwendbar gelten die Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes (VBG) 1948, insbesondere die §§ 49 ff VBG, in der jeweils gültigen Fassung mit Ausnahme der §§ 4, 32 und 34 VBG sinngemäß als Inhalt des Arbeitsvertrages, sofern im Vertrag selbst nichts anderes vereinbart wurde.“

Der Kläger konzentrierte sich zu Beginn seiner Tätigkeit auf die Lehre, weil nach seiner Meinung das Institut und die

Studenten nicht das fachliche Niveau aufwiesen, um international reüssieren zu können. Auch war er der Ansicht, dass die von ihm übernommenen sowie alle nachfolgenden Assistenten nicht in der Lage waren, auf entsprechendem Niveau Übungen zu halten und damit auch die Studenten auf ein erforderliches Niveau heranzuführen. Für Publikationen
– er veröffentlichte während seiner Tätigkeit nur einen Fachartikel –, die Teilnahme an und Vorträge auf internationalen Tagungen blieb ihm daher keine Zeit.

Obwohl die Assistenten einen Großteil ihrer Zeit darauf verwendeten, einzelne Übungen vorzubereiten, konnten sie es dem Kläger nicht recht machen. Dabei war er in seiner Kritik nicht zimperlich („Wo haben Sie denn Ihr Hirn gelassen?"; „Geht das nicht in Ihr Hirn hinein!"; „Sind Sie wahnsinnig?"). Bei wöchentlichen Meetings, bei denen die Assistenten ihre Arbeiten präsentieren sollten, war eine andere Meinung als die des Klägers nicht erwünscht. Wissenschaftlichen Diskurs gab es nicht. Auf Widerspruch reagierte der Kläger cholerisch. Sein Verhalten hatte zur Folge, dass ein Großteil der Assistenten das Institut vorzeitig verließ, weil die Zusammenarbeit unerträglich war und bei einigen auch zu gesundheitlichen Problemen führte. Dadurch kam es zu einer auffällig hohen Personalfluktuation am Institut des Klägers.

2013 wurde das Institut einer internen Revision unterzogen. Der Revisionsbericht zeigte verschiedene kleinere Mängel auf, bestätigte die auffällig hohe Personalfluktuation und das fast gänzliche Fehlen von Veröffentlichungen und Dienstreisen zu wissenschaftlichen Tagungen. Daraufhin kam es am 5. 3. 2014 zu einem Gespräch mit dem damaligen Rektor, bei dem sich der Kläger jedoch völlig uneinsichtig zeigte. Er änderte auch weder sein Verhalten noch seine Arbeitsweise.

Ein Evaluierungsbericht im Juni 2015 fiel negativ aus. Dem Kläger wurde eine unzureichende Forschungsleistung attestiert. Ihm gelinge es nicht, Zusammenarbeit mit renommierten Forschungseinrichtungen in Veröffentlichungen umzumünzen und Studierende für sein Fachgebiet zu begeistern. Der Personalaufbau des Instituts befinde sich in einem beklagenswerten Zustand, der Kläger habe es nicht geschafft, wissenschaftliches Personal für längere Zeit am Institut zu halten.

Im Juli 2015 ging die langjährige Sekretärin des Instituts in Pension. Der Kläger hatte ihr wiederholt zu verstehen gegeben, dass sie unfähig und für den Job nicht geeignet sei. Da ihr jedoch keine Altersteilzeit bewilligt worden war, „stand sie die Jahre bis zu ihrer Pensionierung einfach durch". Mit der Nachfolgerin war der Kläger anfangs sehr zufrieden, dies hielt jedoch nicht lange an. Er erteilte Aufträge, die mit den Vorgaben der Beklagten nicht kompatibel waren. Bei abschlägigen Auskünften musste nochmals angefragt werden. Wurde wiederum abgelehnt, waren die Sekretärinnen nach Meinung des Klägers nicht fähig, Vorgehensweisen durchzusetzen und mit Menschen auf der Universität so zu kommunizieren, dass sie das Geforderte erreichen oder hatten durch ihre unsensible und ungeschickte Vorgehensweise die Entscheidungsverantwortlichen vergrämt. Kritik wurde dabei nicht sachlich, sondern stets abqualifizierend und herabwürdigend geäußert.

Am 21. 9. 2015 eskalierte die Situation: Bei der Beklagten finden jedes Semester Erhebungen zu Studierendenzufriedenheit statt. Dabei können Studenten elektronisch die von ihnen besuchten Lehrveranstaltungen beurteilen. Der jeweilige Hauptlehrende kann der Veröffentlichung des Ergebnisses widersprechen. In einem solchen Fall hat nur der Vizerektor für Lehre Einsicht. Widerspricht der Hauptlehrende der Veröffentlichung nicht, können auch die Studierenden elektronisch Einsicht nehmen, andere Personen jedoch nur, wenn der Hauptlehrende ausdrücklich zustimmt. Die beschränkte Einsichtsmöglichkeit dient neben dem Datenschutz vor allem dem Schutz des akademischen Mittelbaus auch gegenüber den jeweiligen Institutsvorständen. Der Kläger wollte jedoch unbedingt Einsicht in die Evaluierung seiner Assistenten. Dass dafür deren Zustimmung Voraussetzung ist, wusste er jedenfalls seit 2014. In der Folge umschiffte er das Problem insofern, als er gemeinsam mit seinen Assistenten in deren Evaluierung Einsicht nahm. Nachdem ihm dies durch das Ausscheiden eines Assistenten nicht mehr möglich war, beauftragte er seine Sekretärin, ihm Zugang zu Evaluierungsdaten zu verschaffen. Nach Rücksprache mit der zuständigen Abteilung teilte sie ihm mit, dass dies nicht möglich sei, worauf der Kläger erklärte, dass sie unfähig sei, die Leute vergraule, sie solle Wege finden, die Vorgaben zu umgehen. In der Folge wurde ihm auch von der zuständigen Mitarbeiterin der Universität gesagt, dass eine Freischaltung nicht vorgesehen sei. Daraufhin wandte er sich nicht – wie von dieser vorgeschlagen – an den Vizerektor für Lehre, sondern forderte seine Sekretärin, die als nebenberufliche Studentin einen Studentenausweis besaß, auf, diesen zu verwenden, um ihm die Einsicht zu ermöglichen. Er forderte von ihr nicht nur, in die Evaluierung seines ausgeschiedenen Assistenten Einsicht zu nehmen, sondern generell in die

Evaluierung der Lehrveranstaltungen konkreter Abteilungen, sowie die Ergebnisse für ihn aus- bzw aufzuarbeiten. Einige Tage später, am 21. 9. 2015, wollte er von ihr wissen, ob sie dies getan habe, worauf sie ihm mitteilte, dass sie weder nochmals bei der Studienabteilung anfragen noch ihren Studentenausweis dafür zur Verfügung stellen werde, was ihr vom Kläger als Arbeitsverweigerung ausgelegt wurde. Auf ihren Einwand, dass es Vorschriften gebe, die sie nicht umgehen könne und wolle, wurde er wütend und drohte ihr mit der unverzüglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Als er daraufhin zu seinem Büro ging und sie aufgrund des aggressiven Verhaltens des Klägers auch einen körperlichen Angriff für möglich hielt, nutzte sie die Gelegenheit und lief hinaus. Sie wandte sich umgehend an die Gleichbehandlungsbeauftragte, die den Betriebsrat informierte. Daraufhin forderte der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal auch unter Hinweis auf zurückliegende Beschwerden einer Reihe von Mitarbeitern schriftlich vom Rektor Maßnahmen.

Nach Rücksprache des Rektors mit dem Vizerektor für Lehre und der Rechtsabteilung wurde beschlossen, den Kläger zu kündigen. Der Betriebsrat wurde noch am selben Tag verständigt und fasste einstimmig den Beschluss, der Kündigung zuzustimmen. Mit Rektoratsrundlaufbeschluss erteilten zudem am 28. 9. 2015 sämtliche Rektoratsmitglieder ihre Zustimmung zur Kündigung. Am 30. 9. 2015 gab es ein Gespräch zwischen dem Rektor, dem Vizerektor für Lehre und dem Kläger sowie dem Personaldirektor. Der Rektor teilte dem Kläger mit, dass das Rektorat aufgrund des Vorfalls mit seiner Sekretärin zur Überzeugung gekommen sei, das Dienstverhältnis zu kündigen. Ihm wurde die Möglichkeit einer einvernehmlichen Auflösung zum Ende des Wintersemesters angeboten, was er ablehnte. Am Ende des Gesprächs sprach der Rektor die Kündigung aus. Eine Frist, mit der der Kläger das Angebot einer einvernehmlichen Auflösung hätte annehmen können, ließ er ungenützt verstreichen. Grund für die Kündigung war das Verhalten des Klägers gegenüber seinen Mitarbeitern sowie eine Mitarbeiterin dazu anzuhalten, nicht zugängliche Evaluierungsergebnisse mit ihrem Studentenausweis zu beschaffen, subsidiär auch die unzureichende Forschungsleistung. Mit einer vom Kläger in Forschung und Lehre vertretenen Auffassung oder Methode hatte die Kündigung nichts zu tun. Mit Schreiben vom 30. 9. 2015 „i.V." unterschrieben vom Stellvertreter des Rektors, dem Vizerektor für Lehre, wurde die Kündigung auch schriftlich festgehalten. Darin heißt es unter anderem: „Für die Kündigung sind insbesondere folgende Gründe ausschlaggebend:

- die gröbliche Verletzung der Dienstpflichten

- die Nichterreichung des im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolges trotz Ermahnung

- das Setzen von Verhalten, das nicht geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung Ihrer dienstlichen Aufgaben aufrecht zu erhalten.

Sie haben sich als Dienstvorgesetzter wiederholt grob ungehörig mehrerenIhrem Institut zugewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber verhalten, mit Ihnen ohnedies bekannten Konsequenzen. Sie haben Ihre Verpflichtung gemäß § 25 Abs 2 Z 5 KV zur Entwicklung und Weiterbildung des Ihrem Verantwortungsbereich zugewiesenen wissenschaftlichen und allgemeinen Personals gröblich vernachlässigt, ebenso war die Evaluierung Ihres Arbeitserfolges in Bezug auf die Erbringung wissenschaftlicher Leistungen negativ gewesen. Sie haben versucht, insbesondere Regelungen zum Schutz der Persönlichkeitssphäre von Universitätsangehörigen zu umgehen."

Der Kläger begehrt mit der vorliegenden Klage die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis über den Kündigungstermin 31. 12. 2015 hinaus aufrecht ist. Das Dienstverhältnis sei im Hinblick auf Art 17 Abs 1 StGG unkündbar. Die Kündigung sei bereits aus formalen Aspekten nicht wirksam. Nach dem Arbeitsvertrag sei die Kündigung an die Angabe eines der ausdrücklich und abschließend im Arbeitsvertrag angeführten Kündigungsgründe gebunden. Da das Schreiben nur vage Andeutungen enthalte, sei die Kündigung nicht entsprechend dem Arbeitsvertrag erfolgt. Es sei nicht ersichtlich, aufgrund welchen Sachverhalts der Betriebsrat bzw das Rektorat seine Zustimmung erteilt habe. Der Vizerektor sei nicht befugt gewesen, die Kündigung „i.V." auszusprechen.

Die während der Kündigungsfrist konkretisierten Kündigungsgründe seien lediglich vorgeschoben. Die Kündigung stehe im Zusammenhang mit seinem Bestreben, das Institut auf internationales Niveau zu bringen. Durch zahlreiche Modernisierungen habe er sich die Missgunst verschiedenster Personen zugezogen, wodurch es zu gegen ihn gerichteten Interventionen gekommen sei. Am Anfang sei der Schwerpunkt seiner Tätigkeit auf Lehrinhalten dem Lehrbetrieb und Verwaltungsagenden gelegen. Es habe ihm an geeigneten Mitarbeitern gefehlt, deren Heranentwicklung schwierig gewesen sei. Die Qualität seiner Lehre und Forschung entspräche internationalem Niveau, eine Beurteilung stehe der Universitätsleitung nicht zu. Eine förmliche Ermahnung sei weder 2014 noch im Zuge der

Evaluierung 2015 erfolgt, deren Ergebnis er nie erhalten habe. Er habe nur hinsichtlich eines bereits ausgeschiedenen wissenschaftlichen Mitarbeiters Einsicht in Evaluierungsergebnisse haben wollen, um mögliche Verbesserungen durchzuführen. Die diesbezügliche Absprache zwischen der Universitätsleitung und dem Betriebsrat sei ihm nicht bekannt gewesen, diese sei auch nicht ordnungsgemäß kundgemacht worden. Weder gegenüber seinen wissenschaftlichen Mitarbeitern noch gegenüber anderen oder seiner Sekretärin habe er sich je unangemessen verhalten. Weit zurückliegende Vorfälle seien nicht geeignet, eine Kündigung zu rechtfertigen. Derartige Mängel in der Personalführung hätten mit Entzug der Personalverantwortung oder Abberufung von der Institutsleitung sanktioniert werden können, es hätte keiner Kündigung bedurft. Dass ihm eine einvernehmliche Beendigung zu einem späteren Zeitpunkt angeboten worden sei, spreche gegen eine Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung.

Die Beklagte bestreitet und bringt vor, dass die Information sowie die Beschlussfassung sowohl des Betriebsrats als auch des Rektorats ordnungsgemäß erfolgt seien. Es hätte jedoch keines Rektoratsbeschlusses bedurft, weil die Kündigung in die alleinige Zuständigkeit des Rektors falle. Die Kündigungsgründe seien im Schreiben angeführt und der zugrunde liegende Sachverhalt dargestellt worden. Die Kündigung sei nicht wegen einer vom Kläger in Forschung und Lehre vertretenen Auffassung oder Methode erfolgt. Vielmehr habe er den erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnung nicht erreicht. Er sei negativ evaluiert worden. Bereits 2014 sei er diesbezüglich ermahnt worden. Es sei ihm nicht gelungen, Personal über einen mittelfristigen Zeitraum im Institut zu erhalten. Unmittelbarer Anlass für die Kündigung sei gewesen, dass er seine Sekretärin unter Druck gesetzt habe, ihm Evaluierungsergebnisse der Lehrtätigkeiten anderer Universitätsangehöriger zu verschaffen. Er habe sich auch gegenüber anderen Mitarbeitern inakzeptabel verhalten, was zu einer extrem hohen Fluktuation der wissenschaftlichen Mitarbeiter des Instituts geführt habe. Er habe diese erniedrigt, bloßgestellt, ihre Leistungen herabgewürdigt und Widerspruch nicht zugelassen. Eine Förderung des wissenschaftlichen Universitätspersonals, was zu seinen Aufgaben gehöre, habe er vermissen lassen. Der Kläger habe damit seine Dienstpflichten gröblich verletzt und ein Verhalten gesetzt, das nicht geeignet sei, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben aufrecht zu erhalten.

D a s Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es ging davon aus, dass der Rektor oberster Vorgesetzter des Universitätspersonals sei und die Kompetenz zur Auflösung von Arbeitsverträgen habe. Nach der Geschäftsordnung werde er im Verhinderungsfall vom Vizerektor der Lehre vertreten. Dieser sei daher berechtigt gewesen, die schriftliche Kündigung zu unterfertigen. Die Kündigungsgründe seien im Schreiben ausreichend konkretisiert worden. Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger wegen einer von ihm in Forschung oder Lehre vertretenen Auffassung gekündigt worden sei, seien nicht hervorgekommen. Dem Kläger sei eine gröbliche Verletzung seiner Dienstpflichten vorzuwerfen. Er sei Dienstvorgesetzter des ihm zugewiesenen wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Personals. Dazu gehöre auch eine Kommunikation im angemessenen Ton und deren Förderung und Unterstützung. Der Kläger habe jedoch stattdessen seine Mitarbeiter auf grob herabwürdigende Weise behandelt, beleidigt und durch unerfüllbare und unzumutbare Vorgaben derart psychisch unter Druck gesetzt, dass es bei einigen bereits zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen geführt habe. Zuletzt habe er seine Sekretärin inakzeptabel eingeschüchtert und mit der Beendigung des Dienstverhältnisses gedroht, weil sie sich einer Anordnung widersetzt habe, die für sich eine Verletzung der Dienstpflichten darstelle, aber auch geeignet sei, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben zu erschüttern.

Der gegen dieses Urteil erhobenen Berufung des Klägers gab dasBerufungsgericht nicht Folge. Nach der Konzeption des Universitätsgesetzes 2002 (UG) sei die Bestellung mit und die Abberufung von einer Leitungsfunktion von der Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses zu unterscheiden. Für diese personalrechtlichen Akte sei ausschließlich der Rektor zuständig. Der Rektor sei befugt, Vollmachten zu erteilen. Diese seien im Mitteilungsblatt zu verlautbaren, wobei die Verlautbarung bloß deklarativen Charakter habe. Der Vizerektor für Lehre habe die Kündigung als Vertreter des Rektors unterfertigt und damit die Bevollmächtigung offengelegt. Ein redlicher Erklärungsempfänger habe im Hinblick auf das am selben Tag stattgefundene Gespräch davon ausgehen müssen, dass der Vizerektor zur Ausfertigung dieses Kündigungsschreibens auch ermächtigt sei. Das Erstgericht habe auch zu Recht die Konkretisierung der Kündigungsgründe als ausreichend erachtet. Aufgrund des festgestellten Vorfalls vom 21. 9. 2015 sei der genaue Zeitraum der erniedrigenden Behandlung der Assistenten nicht von Relevanz. Selbst wenn sie allein nicht mehr zur Rechtfertigung einer Kündigung herangezogen werden könnten, seien sie doch in die Beurteilung einzubeziehen. Das Verhalten des Klägers gegenüber seiner Sekretärin einschließlich der Androhung der Beendigung

des Arbeitsverhältnisses in Verbindung mit seinem Verhalten gegenüber den Assistenten sei als gröbliche Verletzung seiner Dienstpflichten anzusehen. Aus den Feststellungen ergebe sich auch ausdrücklich, dass die Kündigung mit den vom Kläger in Forschung oder Lehre vertretenen Auffassungen oder Methoden nichts zu tun habe. Die unzureichende Forschungsleistung sei darüber hinaus nur ein subsidiärer Grund für die Kündigung gewesen.

Die ordentliche Revision wurde vom Berufungsgericht zugelassen, da Rechtsprechung zur Abgrenzung zwischen den Kompetenzen des Rektors und des Rektorats fehle.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision des Klägers mit dem Antrag, das Berufungsurteil dahingehend abzuändern, dass der Klage stattgegeben wird. In eventu wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen, in eventu ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist aus den vom Berufungsgericht genannten Gründen zulässig, sie ist aber nicht berechtigt.

1. Universitäten sind juristische Personen des öffentlichen Rechts (§ 4 UG). Die obersten Organe der Universität sind der Universitätsrat, das Rektorat, die Rektorin oder der Rektor sowie der Senat (§ 20 Abs 1 UG). Das Rektorat als Kollegialorgan leitet die Universität und vertritt sie nach außen. Es hat alle Aufgaben wahrzunehmen, die durch das UG nicht einem anderen Organ zugewiesen sind. Seine Kompetenzen sind in § 22 Abs 1 UG demonstrativ aufgezählt. Nach § 22 Abs 1 Z 5 UG gehört zu diesen Befugnissen die Bestellung und Abberufung der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten. § 22 Abs 6 UG sieht vor, dass das Rektorat eine Geschäftsordnung zu erlassen hat, in der festzulegen ist, welche Agenden den einzelnen Mitgliedern des Rektorats alleine zukommen, welche Agenden von zwei Mitgliedern des Rektorats und welche von allen Mitgliedern gemeinsam wahrzunehmen sind. In der Geschäftsordnung sind auch die Vertretungsbefugnisse festzulegen.

Von den Kompetenzen des Rekorats sind jene zu unterscheiden, die der Rektorin bzw dem Rektor als monokratischem Organ und damit alleine zukommen. Nach § 23 Abs 1 UG ist der Rektor nicht nur Vorsitzender des Rektorats, sondern übt die in § 23 Abs 1 UG genannten weiteren Aufgaben aus. Nach § 23 Abs 1 Z 5 UG hat er die Funktion des obersten Vorgesetzten des gesamten Universitätspersonals inne. Nach § 23 Abs 1 Z 9 UG gehört zu seinen Aufgaben auch der Abschluss von Arbeits- und Werkverträgen. § 23 Abs 1 Z 10 UG ermächtigt ihn zur Erteilung von Vollmachten nach § 28 Abs 1 UG.

2. Die Befugnis zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist im Gesetz nicht ausdrücklich geregelt. Löschnigg/Ogriseg/Ruß gehen davon aus, dass die Zuständigkeit dafür beim Rektor liegt (Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zur Universität, zfhr 2014, 1 [4]). § 23 Abs 1 Z 9 UG spreche zwar nur vom Abschluss von Arbeitsverträgen, die Zuständigkeit zur Beendigung sei aber aus Z 5 leg cit (Ausübung der Funktion der oder des obersten Vorgesetzten des gesamten Universitätspersonals) abzuleiten. Dies gelte sowohl für die Kündigung als auch für die Entlassung und die einvernehmliche Auflösung. Pfeil (in Pfeil [Hrsg], Personalrecht der Universitäten [2010] §§ 22, 23, Rz 7 f) verweist ebenfalls darauf, dass der Rektor oberster Vorgesetzter des gesamten Universitätspersonals ist. Mit dieser Aufgabe verknüpft sei die Befugnis zum Abschluss von Arbeitsverträgen. Unter „Abschluss“ sei auch deren Beendigung zu subsumieren.

Auch der erkennende Senat geht davon aus, dass die Beendigung von Arbeitsverhältnissen in die Kompetenz des Rektors fällt. Nach dem Gesetz kommt ihm die Funktion des obersten Vorgesetzten des gesamten Universitätspersonals zu. Damit ist ihm die Wahrnehmung der Summe der gesamten dienstrechtlichen Zuständigkeiten gegenüber den Arbeitnehmern übertragen. Diese beinhalten in letzter Konsequenz auch die Zuständigkeit zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Dass diese Zuständigkeit im Gegensatz zu der zum Abschluss der Arbeitsverträge im Gesetz nicht ausdrücklich genannt ist, steht damit nicht in Widerspruch, da die Wahrnehmung der Vorgesetztenfunktion das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraussetzt, weshalb eine Sonderregelung für den Abschluss notwendig war. Dass diese Aufgabe ebenfalls dem Rektor zugewiesen wurde, zeigt, dass der Gesetzgeber die arbeitsrechtlichen Belange in ihrer Gesamtheit (sofern das Gesetz keine ausdrücklich andere Zuständigkeit vorsieht) in die Zuständigkeit des Rektors verweisen wollte, damit aber auch die Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Die Revision wendet dagegen ein, dass eine derartige Befugnis des Rektors ihm die Möglichkeit gebe, in die Kompetenz des Rektorats zur Bestellung und Abberufung der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten (§ 22 Abs 1 Z 5 UG) einzugreifen.

Nach der Konzeption des Universitätsgesetzes 2002 ist die Bestellung mit und Abberufung von einer Leitungsfunktion aber von der Begründung und Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses zu unterscheiden. Für die personalrechtlichen Akte ist der Rektor zuständig. Die Bestellung mit der Leitungsfunktion setzt einen gesonderten organisationsrechtlichen Akt durch das Rektorat voraus. Gleiches gilt für die Abberufung (Grimm in Pfeil [Hrsg], Personalrecht der Universitäten [2010] § 20 Rz 12; vgl auch – allerdings zur Abberufung des Rektors selbst: VwGH 2008/10/0252). Nach § 20 Abs 5 UG darf das Rektorat zum Leiter einer Organisationeinheit mit Forschungs- und Lehraufgaben nur eine entsprechend qualifizierte Person mit einem aufrechten Dienstverhältnis zum Bund, die der Universität zur Dienstleistung zugewiesen ist, oder einem aufrechten Arbeitsverhältnis zur Universität bestellen. § 20 Abs 5a UG enthält Gründe für die Abberufung von dieser Funktion, wobei die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genannt ist. Daraus wird der Schluss gezogen, dass die Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses kein Abberufungsgrund sein soll. Ist eine Voraussetzung für den Bestand der Funktion der Leiterin bzw des Leiters einer Organisationseinheit nicht mehr gegeben und sieht das Universitätsgesetz 2002 nicht die Möglichkeit der Abberufung i n diesem Fall vor, wird in der Lehre vertreten, dass die Funktion ex lege mit dem Ende des Dienst- und Arbeitsverhältnisses endet (Perthold-Stoitzner, Hochschulrecht im Strukturwandel [2012] 149).

Die Kompetenz des Rektors zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen greift damit nicht in die Befugnisse des Rektorats ein. Vielmehr setzt das dem Rektorat zukommende Recht, eine Person mit einer Leitungsfunktion einer Organisationseinheit zu betrauen, das Bestehen eines aufrechten Dienstverhältnisses, über dessen Abschluss und Beendigung der Rektor zu entscheiden hat, voraus.

Die Entscheidung über die Kündigung des Klägers fiel daher in die Zuständigkeit des Rektors, nicht des Rektorats.

3. Zwischen den Parteien ist nicht strittig, dass die Kündigung nach Arbeitsvertrag und Kollektivvertrag schriftlich zu erfolgen hat. Nach den Feststellungen wurde sie vom Vizerektor für Lehre für den Rektor mit dem Zusatz „i.V." unterfertigt. Unbekämpft hat das Erstgericht weiters festgestellt, dass der Vizerektor für Lehre der Stellvertreter des Rektors ist, wobei diese Feststellung nicht auf die Tätigkeit des Rektors im Rahmen des Rektorats eingeschränkt ist. Damit ist aber nach den Feststellungen davon auszugehen, dass dem Vizerektor für Lehre die Vertretungsbefugnis für den Rektor auch im Rahmen seiner Befugnisse nach § 23 UG zukommt.

Soweit der Kläger dazu in erster Instanz vorgebracht hat, dass keine Befugnis des Vizerektors zur Unterfertigung einer Kündigung bestand, ist dies nach dieser Feststellung daher nicht richtig.

In seiner Berufung hat der Kläger diese Vertretungsbefugnis auch nicht bestritten, sondern nur darauf verwiesen, dass vom Erstgericht kein „Verhinderungsfall" des Rektors festgestellt worden sei, der nach der Geschäftsordnung des Rektorats Voraussetzung für eine Vertretung sei, ein Vorbringen, das er in erster Instanz nicht erstattet hat und damit eine unzulässige Neuerung darstellte. Dazu kommt, dass, wie die Revision auch selbst anführt, der nach § 22 Abs 6 UG zu erlassenen Geschäftsordnung des Rektorats keine Relevanz für die Vertretung im monokratischen Aufgabenbereich des Rektors zukommt. Andere Argumente dafür, warum die festgestellte Vertretungsbefugnis des Vizerektors („Stellvertreter des Rektors") im konkreten Fall die Unterfertigung der Kündigung des Klägers nicht deckt, enthielt auch die Berufung nicht.

Wenn die Entscheidung erster Instanz nur in bestimmten Punkten wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung angefochten wird, können andere in der Rechtsrüge in der Revision nicht mehr geltend gemacht werden (RIS-Justiz RS0043573 [T36]). Eine im Verfahren zweiter Instanz unterbliebene Rüge kann im Revisionsverfahren nicht mehr nachgeholt werden. Die allseitige Überprüfung der rechtlichen Beurteilung des Berufungsurteils beschränkt sich auf jene Umstände, die Gegenstand des Berufungsverfahrens waren.

Wenn daher der Kläger in der Revision nunmehr Zweifel an der Grundlage der festgestellten Vertretungsbefugnis thematisiert und Feststellungen dazu vermisst, ob eine Bevollmächtigung im Einzelfall bzw nach § 28 UG vorliegt, ist dies weder durch ein Vorbringen erster Instanz noch durch eine entsprechende Rüge in der Berufung gedeckt und darauf nicht weiter einzugehen.

Auf das Vorliegen einer Anscheins- bzw Duldungsvollmacht kommt es daher nicht an. Von einer solchen ist im Übrigen auch das Berufungsgericht nicht ausgegangen, das letztlich nur auf die Erkennbarkeit der Ermächtigung des Vizerektors, die Kündigung auszusprechen, für den Kläger als Erklärungsempfänger verwies.

4. Der Verpflichtung zur Angabe des Grundes der Kündigung – soweit ein solcher erforderlich ist – wird entsprochen,

wenn einem Kündigungsschreiben deutlich entnommen werden kann, welcher Kündigungsgrund geltend gemacht wird. Dafür genügt es, wenn entweder einer der Kündigungstatbestände angeführt oder wenn ein Hinweis auf einen entsprechenden Sachverhalt in das Kündigungsschreiben aufgenommen wird (RIS-Justiz RS0082149 [T2]).

Im hier zu beurteilenden Kündigungsschreiben wurden nicht nur die geltend gemachten Kündigungsgründe angeführt, sondern auch der Sachverhalt umschrieben, aus dem deren Verwirklichung abgeleitet wird. Eine weitere Konkretisierung war jedenfalls nicht erforderlich. Wenn in der Revision davon ausgegangen wird, dass der Vorfall mit der Sekretärin des Klägers „rechtlich als Kündigungsgrund" nachgeschoben wurde, übergeht sie, dass sowohl das Verhalten gegenüber Mitarbeitern als auch der Versuch des Klägers, Regelungen zum Schutz der Persönlichkeitssphäre von Universitätsangehörigen zu umgehen, im Kündigungsschreiben ausdrücklich genannt wurden.

5. In der Revision macht der Kläger neuerlich geltend, dass ihm die gegen ihn erhobenen Vorwürfe nie zur Kenntnis gebracht worden seien und er nicht zu einer Änderung seines Verhaltens aufgefordert worden sei. Es seien keine aktuellen Beschwerden vorgelegen. Es wäre daher nicht mit einer Kündigung, sondern mit einer Ermahnung vorzugehen gewesen.

Die Vorinstanzen gingen davon aus, dass der Kündigungsgrund der gröblichen Verletzung der Dienstpflichten verwirklicht ist. Sie haben dazu darauf verwiesen, dass der Kläger seine Pflichten gegenüber dem ihm zugewiesenen wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal aufgrund der herabwürdigenden Weise, mit der er seine Mitarbeiter behandelt und beleidigt hat, verletzt hat.

Betrachtet man den Vorfall, der letztlich ausschlaggebend für die Kündigung war, für sich allein, hat der Kläger von seiner Sekretärin auf äußerst aggressive Weise ein Verhalten gefordert, zu dem sie nicht verpflichtet war, nämlich die Verwendung ihres Studentenausweises, um ihm Informationen über ehemalige Assistenten zu verschaffen, auf die er nach den internen Vorschriften der Universität keinen Anspruch hatte. Um seinen Willen durchzusetzen, drohte er ihr damit, sonst für eine Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse Sorge zu tragen. Dass er keine Einsicht in diese Daten ohne Zustimmung des jeweiligen Mitarbeiters hatte, war ihm von anderer Seite ausdrücklich mitgeteilt worden. Wenn in der Revision dazu ausgeführt wird, dass er nicht davon ausgehen musste, dass es sich dabei um verbindliche Informationen handelte, kommt dem keine Relevanz zu. Einen allfälligen dennoch bestehenden Anspruch auf diese Informationen hätte der Kläger bei den dafür zuständigen Personen geltend machen müssen. Ein Recht diese durch unzulässigen Druck auf seine Sekretärin einzufordern, stand ihm keinesfalls zu. Dass das Verhalten des Klägers in dieser Situation seinen Dienstpflichten widersprach, steht daher außer Frage.

Dieser Vorfall setzt aber letztlich nur eine Fortsetzung des sich aus den Feststellungen ergebenden üblichen, völlig unangemessenen Umgangs des Klägers mit seinen Assistenten und Sekretärinnen dar. Unter Berücksichtigung der Position des Klägers als Dienstvorgesetzter dieser Personen stellt dieses Verhalten eine gröbliche Dienstpflichtverletzung und damit eine Verwirklichung des geltend gemachten Kündigungsgrundes dar.

Aufgrund des gravierenden Fehlverhaltens allein im Rahmen des letzten Vorfalls, war der Dienstgeber nicht verpflichtet, bloß mit einer Ermahnung vorzugehen. Dazu kommt aber, dass es sich eben gerade nicht um ein einmaliges Fehlverhalten gehandelt hat, sondern dem Gesamtbild des Verhaltens des Klägers entsprach. In diesem Rahmen ist es auch zulässig, zurückliegende Vorfälle bei Beurteilung des Kündigungsgrundes heranzuziehen, auch wenn diese für sich allein nicht mehr zur Kündigung berechtigt hätten.

Da der Kündigungsgrund der gröblichen Dienstrechtsverletzung daher von den Vorinstanzen zu Recht bejaht wurde, muss auf die beiden anderen geltend gemachten Kündigungsgründe nicht eingegangen werden.

6. Ausdrücklich festgestellt wurde, dass die Kündigung in keinem Zusammenhang mit der vom Kläger in Forschung und Lehre vertretenen Auffassung oder angewandten Methoden stand. Soweit daher der Kläger in der Revision nach wie vor das Vorliegen einer Motivkündigung behauptet, geht er nicht vom festgestellten Sachverhalt aus. Der subsidiär herangezogene Kündigungsgrund der negativen Evaluierung der wissenschaftlichen Leistungen gründet auf den Vorwurf der Nichterbringung von Forschungsarbeit, nicht ihrem Inhalt.

7. Der insgesamt unbegründeten Revision war daher nicht Folge zu geben.

Der Kostenvorbehalt gründet auf § 52 Abs 3 ZPO.

Textnummer

E120813

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2018:009OBA00030.17B.0130.000

Im RIS seit

07.03.2018

Zuletzt aktualisiert am

15.02.2019

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at