

Entscheidungen

Unwirksame Abmahnung

Der Kläger ist Professor im Angestelltenverhältnis in der Universitätsmedizin. Er hatte sich im Rahmen einer Fakultätsratssitzung in Zusammenhang mit der Berufung einer bestimmten Person in den Fakultätsbeirat kritisch zur Drittmittelverwendung der Geschäftsleitung innerhalb der Universitätsmedizin und über den Klinikvorstand geäußert. Dabei verwendete der

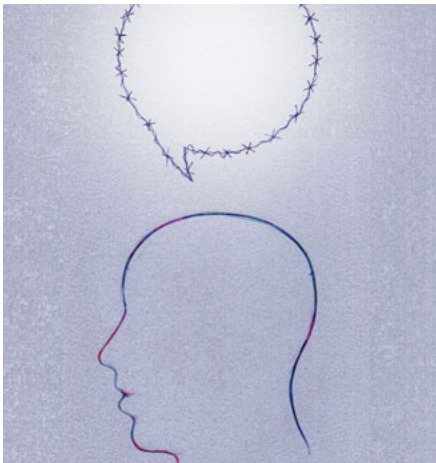


Foto: mauritius-images

Kläger u.a. auch die Formulierung „schwarze Kassen“. Anschließend erhielt er eine arbeitsrechtliche Abmahnung. Der Kläger zog dagegen vor Gericht. Er habe sein Recht auf Meinungsäußerung ausgeübt, nicht aber den Klinikvorstand öffentlich verleumdet. Das Arbeitsgericht gab ihm im Ergebnis recht und verurteilte die Universitätsmedizin dazu, die Abmahnung zurückzunehmen. Nach Auffassung des Gerichts stellten die Äußerungen des Klägers noch tolerierbare Meinungsäußerungen dar, die den grundrechtlichen Schutz des Art. 5 Abs. 1 GG genießen. Ziel des Klägers sei es gewesen, die Besetzung des Fakultätsbeirates mit der fraglichen Person zu verhindern; dieses Ziel rechtfertige grundsätzlich auch die Verwendung überspitzter Formulierungen, solange sie nicht die Grenzen der Schmähkritik überschreiten. Für eine Verleumdung seien keine Anhaltspunkte erkennbar, denn es sei nicht um eine

das sachliche Anliegen völlig in den Hintergrund drängende persönliche Kränkung gegangen. Zwar handele es sich etwa bei der Verwendung des Begriffs „schwarze Kassen“ um Geschmacklosigkeiten, diese seien in der konkreten Auseinandersetzung aber noch hinnehmbar gewesen. Auch habe der Kläger sich nicht im öffentlichen Raum geäußert. Fakultätsratssitzungen seien nicht öffentlich, da diese nicht einem uneingeschränkten Personenkreis zugänglich seien. Aus den Statuten der Hochschule ergebe sich zudem, dass Personalangelegenheiten nicht fakultätsöffentlich besprochen werden.

Arbeitsgericht Gera, Urteil vom 21.12.2016, Az. 7 Ca 20/16 (rechtskräftig, nicht veröffentlicht)

Entziehung der Zentrumsleitung

Der Kläger ist als Professor an einer bayerischen Hochschule tätig. Ihm wurde per Beschluss der Hochschulleitung die Leitung des Sportzentrums übertragen. Die Hochschulleitung entzog dem Kläger die Zentrumsleitung jedoch wieder, nachdem am Sportzentrum im Rahmen der Ausbildung der Lehramtsstudenten erhebliche Mängel aufgetreten waren, für die der Kläger als Zentrumsleiter mitverantwortlich war. Ferner hatten sich erhebliche innerdienstliche Spannungsverhältnisse am Sportzentrum zwischen den Mitarbeitern manifestiert. Die gegen den Entzug der Zentrumsleitung gerichtete Klage blieb auch vor dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof erfolglos. Da die Leitung des Sportzentrums von der Berufung getrennt übertragen wurde, stelle sie keinen prägenden Bestandteil der Professur dar, für die der Kläger berufen worden sei. Der Entzug der Leitungsfunktion greife weder in den Kernbereich des Aufgabenbestandes des Klägers als Universitätsprofessor noch in die Ausstattung seiner Professur ein. Es handele sich vielmehr um eine Maßnahme der organisatorischen Veränderung, welche die Hochschule als Dienstherrin vornehmen dürfe, sofern ein sachlicher Grund

die Änderung des Aufgabenbereichs des Hochschullehrers rechtfertige und ein amtsangemessener Aufgabenbereich verbleibe, der die freie Lehre und Forschung gemäß Art. 5 Abs. 3 GG ermögliche. Dies sah der Bayerische Verwaltungsgerichtshof als gegeben an.

Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, 3. Senat, Beschluss vom 28.6.2017, Az. 3 ZB 15.249

Konkurrenzvorlesung

Der Kläger ist Professor an einer rheinland-pfälzischen Universität. Er teilte dem Dekan mit, er wolle eine bestimmte Lehrveranstaltung innerhalb eines Pflichtmoduls abhalten. Allerdings sah das Lehrprogramm vor, dass ein wissenschaftlicher Mitarbeiter diese Veranstaltung durchführen sollte. Der Fachbereichsrat beschloss, dass sowohl der Kläger als auch der wissenschaftliche Mitarbeiter diese Lehrveranstaltung anbieten sollten. An der Veranstaltung des Klägers nahmen jedoch nur drei Personen teil, an der Veranstaltung des wissenschaftlichen Mitarbeiters dagegen 22. Der Kläger hielt die Doppelvergabe der Veranstaltung für rechtswidrig und klagte dagegen. Das Bundesverwaltungsgericht bekräftigte nun, dass die durch Art. 5 Abs. 3 GG geschützte Lehrfreiheit von Hochschullehrern nicht vor Konkurrenzveranstaltungen schütze. Dies gelte unabhängig davon, ob die Konkurrenzveranstaltung von einem anderen Hochschullehrer oder von einem weisungsgebundenen wissenschaftlichen Mitarbeiter abgehalten werde. Auch vermittle Art. 5 Abs. 3 GG keinen Anspruch auf die Bereitstellung von Rahmenbedingungen, die eine „relevante“ Ausübung der Lehrfreiheit ermögliche, etwa durch die Bereitstellung eines organisatorischen Rahmens, der die Gewähr für eine Mindestzahl von Teilnehmern böte.

BVerwG 6. Senat, Beschluss vom 2.8.2017, Az. 6 B 11/17

Wiltrud Christine Radau

LESERSERVICE

Die Entscheidungen der Rubrik „Recht“ können in vollem Wortlaut bestellt werden bei:
Forschung & Lehre,
Rheinallee 18-20, 53173 Bonn,
Fax: 0228/9026680,
E-Mail: infoservice@forschung-und-lehre.de