

## Überblick zum Fall von Prof. A vor bzw. nach der Entlassung (Teil I bzw. II)

### (I) Überblick zum Fall von Prof. A vor und nach Arbeitsbeginn bis zur Entlassung

10.10.2013	Bewerbung von Prof. A auf die internationale Ausschreibung der auf fünf Jahre befristeten §99-Professur, finanziert aus Drittmitteln des Bundeslandes im Rahmen eines gemeinsamen Prestigeprojekts für Forschung von Grazer Hochschulen.
08.11.2013	Einladung von Prof. A aus Deutschland zum Berufungsvortrag durch stellvertretenden Vorsitzenden der Berufungskommission (Assoc. Prof. M als Interims-Institutsleiter).
19.11.2013	Schriftliche Absage von Prof. A aufgrund der anscheinend fehlenden langfristigen Perspektive für die befristete §99-Professur. Prof. A betont hierbei explizit, dass eine solche Perspektive für ihn essentiell sei. Am selben Tag antwortet Prof. M per Mail, dass eine langfristige Perspektive gegeben sei, da die Stelle in eine unbefristete §98-Professur umgewandelt werden wird. Dies bestätigt am selben Tag auch der Berufungskommmissionsvorsitzende, ein Universitätsprofessor, in seinem Anruf bei Prof. A. Beide stimmen ihn um, so dass er kurzfristig doch noch nach Graz reist.
21.11.2013	Berufungsvortrag von Prof. A und Hearing mit Berufungskommission für die befristete §99-Professur. Prof. A betont überall, dass er an der Professur nur dann interessiert ist, wenn sie sicher verstetigt wird; die Kommission bejaht die geplante Verstetigung und Umwandlung in eine unbefristete §98-Professur. Der Rektor ist außerdem rechtlich frei, ob und mit wem er letztlich die ausgeschriebene §99-Professur besetzt.
27.01.2014	<p>Erst bei der Berufungsverhandlung mit Rektor, Vizerektor für Forschung und Dekan wird Prof. A mitgeteilt, dass die in der Ausschreibung genannten drei Doktorandenstellen nicht eigenständig besetzt werden dürfen, sondern dass ein langjähriger promovierter Mitarbeiter – welcher sich selbst auf die Professur beworben hatte (aber dann nicht zugelassen wurde) – der Professur samt seiner Gruppe zugeteilt wird und nur noch ein Doktorand selbst ausgewählt und angestellt werden darf. Die konkrete Bedeutung dieser Zuteilung ist trotz wiederholter Bitten von Prof. A nie näher geklärt worden. Es fehlen Informationen über Aufgaben, Rechte und Pflichten. Durch diese Unklarheit und durch die offensichtlich bewusste Schaffung einer Sandwich-Position von Prof. A zwischen dem ihm zugeteilten, hiesigen Mitarbeiter, der sich selber viel von seiner Bewerbung auf die Professur versprochen hatte, und dem hiesigen Institutsleiter, der den Mitarbeiter seit Langem kennt und stützt, entsteht eine typische, in der Fachliteratur häufig beschriebene Mobbing-Situation, wie sie für weitere Eskalationen bekannt ist.</p> <p>Der zugeteilte Mitarbeiter selbst meidet in den kommenden Monaten sehr den Kontakt zu Prof. A und informiert ihn meist nicht (oder zu spät und/oder ungenügend) über für die Arbeitsgruppe wichtige Aspekte, die Prof. A am Institut von Prof. M leiten soll (z. B. über die Promotion von Mitarbeitern, Projekte und Dienstreisen, und dergleichen mehr). Die Stellung von Arbeitsgruppen (u.a. als Organisationseinheiten gemäß Universitätsgesetz) ist an der Hochschule nicht geregelt und strittig, worüber Prof. A zu Dienstbeginn nicht informiert war.</p> <p>Prof. A ersucht für die Übergangszeit um eine Anstellung nur in Teilzeit (20%) bis zum 30.09.2014, was von Seiten der Hochschule ohne Nachfrage sogar begrüßt wird. Das</p>

	Interesse an Prof. A stellt sich jedoch so rückblickend als eher etwas fraglich dar.
09.02.2014	In seinem <b>1. Schreiben</b> an den Rektor der Hochschule fragt Prof. A, aus welchem Budget der zugeordnete Mitarbeiter finanziert wird und inwieweit er und seine Mitarbeiter gegenüber Prof. A in Forschung, Lehre und Verwaltung weisungsgebunden sind; er bittet zudem um Klärung weiterer offener Fragen aus der Berufungsverhandlung, u.a. über die vorhandenen finanziellen Mittel für die Verstetigung und über Details zum Evaluierungsprozedere bzw. zu den Kriterien.
11.02.2014	Ungenauere Antwort des Rektorats auf einen Teil der Fragen von Prof. A.
18.02.2014	Der Rektor erteilt Prof. A einen Ruf, der von diesem innerhalb von fünf Tagen angenommen werden muss. Ebenso wie Prof. A muss ein anderer Professor seinen Ruf kurzfristig annehmen, den er im Rahmen desselben Prestigeprojekts an eine der anderen beteiligten Grazer Hochschulen erhielt.  Bei der Arbeitsvertragsformulierung wird zunächst von der Hochschule behauptet, dass die gesetzlich übliche, einmonatige Probezeit für Professoren nicht gelten würde.
01.03.2014	Beginn der Vertragslaufzeit der Professur von Prof. A zunächst bis 30.09.2014 in 20 % Teilzeit, die von ihm wochen- bzw. blockweise wahrgenommen wird. Prof. A wird ein Büro zugewiesen, das sich ca. 1 km entfernt vom Büro der anderen Mitglieder seiner Arbeitsgruppe befindet. Ein Computer steht im Büro nicht zur Verfügung, Prof. A verwendet sein eigenes Notebook; von Anfang an erhält er kaum Unterstützung von der Institutssekretärin, dem Institutsleiter und anderen Kollegen.
15.05.2014	Nachdem der Institutsleiter Fragen über die Institutsstruktur kaum beantwortet, sucht Prof. A die Leiterin der Personalentwicklungsabteilung auf, um mit ihr zu beraten, wie eine solche Klärung herbeigeführt werden kann. Von einem Mediationsverfahren rät sie jedoch ab, eine Lösung sei angeblich nicht gewollt. Außerdem telefonieren in den kommenden Monaten die Mitarbeiter der Personalabteilung meist nur zu zweit (zusammen mit dem Leiter) mit Prof. A.
28.05.2014	Im <b>2. Schreiben</b> an den Rektor weist Prof. A anhand der Aufzählung zahlreicher konkreter Situationen darauf hin, dass er von Kollegen und der Verwaltung aktiv am Aufbau seiner Gruppe behindert und aus der Fakultät ausgegrenzt wird, dass er oft widersprüchliche bzw. unvollständige Auskünfte erhält oder übergangen wird und ihm Informationen und Termine nachweislich vorenthalten werden oder er sie erst stark verspätet erfährt. Prof. A sieht das Eingreifen des Rektorats als notwendig an; die Situation belastet ihn sehr bis hin zur Krankschreibung durch einen Facharzt.
01.06.2014	Erstes Treffen mit einem Mitglied des Betriebsrats wegen der Mobbing-Methoden.
03.06.2014	Die Krankschreibung wird vom Rektorat ignoriert; Prof. A bleibt weiter in die festliche Auftaktveranstaltung des gemeinsamen Prestigeprojekts von Grazer Hochschulen offiziell eingepplant. Er fühlt sich zum vom Rektorat bestimmten Termin stark gedrängt, seine bereits eingeplante Antrittsvorlesung tatsächlich im Rahmen der Auftaktveranstaltung zu halten; er gibt diesem Druck letztlich nach und hält sie.
04.06.2014	Die einzige Reaktion des Rektorats auf sein zweites Schreiben ist die Weiterleitung einer unverständlichen Mail zum Thema Lehre vom Rektoratsbüroleiter.

25.06.2014	Das <b>3. Schreiben</b> von Prof. A an den Rektor enthält die Informationen über die bisher vergeblichen Versuche, das Verhältnis zum zugeordneten Mitarbeiter zu konkretisieren, indem der Begriff des Vorgesetzten geklärt wird. Diese Vorgesetztenfrage wird ebenso wenig beantwortet wie weitere Fragen in derselben Mail nach der Finanzierung des zugeordneten Mitarbeiters und danach, welche Bevollmächtigungen Letzterer jeweils erhielt. Außerdem wird Prof. A nun erst auf seine Nachfrage hin vom Rektor zu einem stellvertretenden Institutsleiter bestellt.
22.09.2014	Im <b>4. Schreiben</b> informiert Prof. A den Rektor, dass notwendige Formulare für eine Projektmeldung im Intranet für ihn nicht zugreifbar sind, trotz Nachfrage blieb unklar warum. Daher fügt Prof. A den Projektantrag der Mail als Anlage bei.
01.10.2014	<p>Der bisherige Interims-Institutsleiter Prof. M wird vom Associate Professor zum §98-Universitätsprofessor berufen und behält die bisherige Institutsleitung. Obwohl sein wenig hilfreiches Verhalten gegenüber Prof. A dem Rektor bekannt ist, wird Prof. A davor nicht mehr befragt und eine rotierende Institutsleitung, wie an der Hochschule üblich, wird nicht vereinbart. Der vom Rektor als angeblicher „Mentor“ zugewiesene Vizerektor für Forschung unterstützt Prof. A nicht, auch nicht wie zugesagt mit Industriekontakten.</p> <p>Im Wintersemester hält Prof. A mehrere Bachelor/Master-Lehrveranstaltungen. Nach dem Umzug mit seiner Ehefrau aus Deutschland nach Graz arbeitet er vertragsgemäß ab 01.10.2014 in Vollzeit, jedoch zeigen hochschulübergreifend die neuen Kollegen plötzlich kein Interesse mehr an noch im Sommersemester avisierten gemeinsamen Projekten; für den Umzug gibt die Ehefrau von Prof. A ihre unbefristete und praktisch unkündbare Arbeitsstelle bei einem Unternehmen in Deutschland auf.</p>
10.11.2014	<b>5. Schreiben</b> an den Rektor sowie an die Vizerektoren für Personal und Forschung. Es ist noch immer keine Klärung des Verhältnisses von Prof. A zum zugeteilten Mitarbeiter und den weiteren Mitarbeitern erfolgt. Prof. A sendet dem Rektorat daher eine Zusammenstellung eigener Informationen und Schlussfolgerungen mit der Bitte um Rückmeldung, ob diese Darstellung korrekt ist.
18./19.11. 2014	Prof. A nimmt an einem Konfliktmanagement-Seminar für Führungskräfte teil, das die Personalentwicklungsabteilung der Hochschule organisierte. Der Seminarleiter erläutert ihm eindringlich und nur unter vier Augen die schrittweise Konflikteskalation und betont besonders die Kündigung als letzte Eskalationsstufe.
23.11.2014	Das <b>6. Schreiben</b> an den Rektor ergeht mit der Bitte um einen baldigen Gesprächstermin aufgrund von Vorkommnissen in den letzten Wochen, die Prof. A nach eigenen Worten „sehr stark beunruhigen und schlecht schlafen lassen.“ Ein von Prof. A bald danach in Wien für Rat gegen das fortwährende schwere Mobbing aufgesuchter Anwalt kennt sich zwar in Graz aus, hilft aber trotzdem nicht weiter.
09.12.2014	<p>Da die beiden letzten Schreiben an den Rektor unbeantwortet blieben, bittet ihn Prof. A in seinem <b>7. Schreiben</b> bis Ende der Woche um eine schriftliche Klarstellung der Vorgesetztenfunktion gegenüber dem ihm zugeteilten Mitarbeiter.</p> <p>In einem separaten <b>8. Schreiben</b> gleichen Datums bringt Prof. A gegenüber dem Rektor zum Ausdruck, dass er wenig integriert ist und eine große Unsicherheit über sein berufliches Umfeld fühlt. Er betont, wie wichtig ihm Sicherheit über die eigene</p>

	<p>Stelle für eine klare, langfristige Perspektive zum Aufbau der Professur ist.</p> <p>Es besteht eine große Unklarheit über die langfristige Finanzierung der eigenen Professur und die mögliche Kündbarkeit der Stelle deswegen, die durch juristischen Rat nicht beseitigt werden konnte und Prof. A daher stark beunruhigt.</p>
11.12.2014	<p>Antwortmail des Rektors: „Ich möchte Ihnen mitteilen, dass die [Hochschul]leitung hinter Ihnen steht und Sie bei Ihrer Arbeit bestmöglich unterstützen wird. Die Sorge betreffend Ihrer Anstellung oder Einschränkung von Ressourcen ist völlig unberechtigt. Ich ersuche Sie, mich telefonisch zu kontaktieren. Ich plane Anfang Jänner ein Gespräch mit Ihnen, Vizerektor ... [für Forschung], Vizerektor... [für Lehre] und ... [dem Institutsleiter], um sicherzustellen, dass Sie optimale Bedingungen für Ihre hochgeschätzte Arbeit an unserer [Hochschule] vorfinden.“</p> <p>Prof. A stellt auf Drängen des Vizerektors für Forschung in der aktuellen Ausgabe des Forschungsmagazins der Hochschule seine wiss. Arbeiten vor (wie auch Prof. S).</p>
09.01.2015	<p>Prof. A erhält vom Institutsleiter einige der absolut notwendigen Administrations- und Zugriffsrechte für das Intranet der Hochschule, nach denen Prof. A wochenlang immer wieder gefragt hatte und die ihm nicht näher erläutert worden waren.</p>
12.01.2015	<p>Gemeinsame Besprechung mit dem Rektor (der nur in den ersten 45 min teilnimmt), dem Vizerektor für Forschung, dem Vizerektor für Personal, dem Institutsleiter und Prof. A. Thematisiert werden die im letzten halben Jahr wiederholt von Prof. A angesprochenen Punkte, jedoch kommt es zu keinen Entscheidungen des Rektorats.</p>
23.01.2015	<p>Prof. A versendet eine von ihm erstellte Zusammenfassung der Besprechung vom 12.01.2015 an alle Teilnehmer.</p>
29.01.2015	<p>Der Institutsleiter ändert zusammen mit dem Vizerektor für Personal die Zusammenfassung in einigen wesentlichen Punkten ab. Er widerspricht u.a. der an der Hochschule gängigen Praxis einer rotierenden Institutsleitung und beansprucht die alleinige Institutsleitung während der nächsten mindestens vier Jahre. Auch erhebt er Anspruch darauf, dass er eine Vereinbarung zwischen Prof. A und Prof. S einer anderen Fakultät (mit demselben Fachgebiet wie Prof. A), welche weder sein Fachthema noch seine Budgets tangieren, zur Genehmigung vorgelegt bekommt.</p> <p>Prof. S mit demselben Fachgebiet wie Prof. A war erst zum 01.09.2014, also ein halbes Jahr später als Prof. A, nach Graz berufen worden. Auf die internationale Ausschreibung der §98-Professur von Prof. S, die einige Wochen vor der der §99-Professur von Prof. A war, hatte sich Prof. A auch beworben, wurde aber nicht zum Berufungsvortrag und Hearing eingeladen.</p>
04.02.2015	<p>Prof. A erstellt bezüglich der Zusammenfassung der Besprechung vom 12.01.2015 eine tabellarische Gegenüberstellung der verbleibenden Unterschiede zwischen dem Institutsleiter und ihm und sendet sie per Mail als <b>9. Schreiben</b> an das Rektorat. Zudem bittet er den Rektor in einem <b>10. Schreiben</b> um ein 15- bis 20-minütiges Vier-Augen-Gespräch. Dieser bedankt sich allerdings nur für die beiden Mails und verweist auf den Vizerektor für Forschung als Ansprechpartner, der bereits am 30.01.2015 empfahl, dass Prof. A die seit Langem (und auch weiterhin nach der Besprechung vom 12.01.2015) offenen Punkte ohne das Rektorat wieder nur mit dem Institutsleiter besprechen soll. Hierdurch bleiben die Punkte weiter ungeklärt.</p>

27.01.2015	<p>Weiterleitung des Entwicklungsplans vom 02.12.2014 (Version 132) per Mail durch den damaligen Vorsitzenden der Berufungskommission für die Professur von Prof. A. Diese Mail war durch einen technisch nachvollziehbaren Stopp einer Mailingliste der Fakultät nur von Prof. A zurückgehalten worden und wurde nun an ihn erst fast zwei Monate später weiter geleitet.</p> <p>In einer früheren Version vom 13.10.2014 war die §99-Professur von Prof. A noch gelistet unter den zur Verstetigung geplanten Professuren (Umwandlung der §99-Professur in eine §98-Professur). Dies war so auch am 14.10.2014 von den Mitgliedern der Fakultät in Anwesenheit des Dekans bestätigt worden. In der Version vom 02.12.2014 ist die Professur nicht mehr als zur Verstetigung geplant aufgelistet, sondern unsinnig als erst geplante, noch unbesetzte §99-Professur aufgeführt. Es ist offensichtlich, dass im Entwicklungsplan vom 02.12.2014 die Fassung vom 13.10.2014 geändert und durch eine ältere Version ersetzt wurde, die aus einer Zeit datiert, als die Professur von Prof. A noch nicht besetzt worden war.</p>
28./29./30.01.2015	<p>Zustimmung des Hochschulrats zum Entwicklungsplan sowie Bestätigung seitens des Rektors und des Dekans der Fakultät von Prof. A, dass seine Professur weiterhin zur Verstetigung gedacht wäre und dies spätestens im Entwicklungsplan des nächsten Jahres festgehalten wird. Daher schreibt Prof. A an den für den Entwicklungsplan zuständigen Mitarbeiter eine Mail, in der diese Zusage schriftlich festgehalten wird; es gab des Weiteren keinen Widerspruch hierzu. Der Hochschulrat als Aufsichtsrat der Hochschule enthält einen Grazer Anwalt u.a. für Arbeitsrecht, der seit Jahren auch Präsident der hiesigen Rechtsanwaltskammer ist.</p>
12.02.2015	<p>Prof. A wird wie am 12.01.2015 besprochen durch den Rektor auf formellen Antrag des Institutsleiters Prof. M hin zum ersten stellvertretenden Institutsleiter bestellt.</p>
12./13.03.2015	<p>Prof. A bittet den Rektor per Mail als <b>11. Schreiben</b> um einen 5-minütigen Termin in der kommenden Woche, in welchem er dem Rektor einen Vorschlag unterbreiten möchte. Er betont die Ernsthaftigkeit der Situation und die Notwendigkeit eines persönlichen Vier-Augen-Gesprächs, eine Delegation an den Vizerektor für Forschung sei nicht möglich. Der Rektor vertröstet Prof. A auf April und bittet ihn, mit seiner Assistentin einen Termin auszumachen. Prof. A antwortet noch am selben Tag in einem <b>12. Schreiben</b>, dass auch ein 5-minütiges Telefonat ausreichen würde, welches sich zeitlich nach den Wünschen des Rektors richte; er schrieb hierfür seine Handynummer in die Mail, jedoch erfolgt hierauf keine Reaktion des Rektors mehr.</p>
20./23.03.2015	<p>Prof. A sucht wegen des andauernden hochschulübergreifenden, brutalen und menschenverachtenden Mobbings weitere Anwälte auf, die wie der Wiener Anwalt Ende 2014 über seine Situation in Graz gut informiert scheinen und zwar Verständnis, aber kein überzeugendes Interesse zeigen, nicht einmal an der Mithilfe bei einem Mediationsverfahren oder am Entwurf eines Änderungs- oder Auflösungsvertrags. Auch Amnesty International kann Prof. A keinen Anwalt nennen, aber verweist auf den u.a. für Hochschule und Asylrecht zuständigen Volksanwalt, einen FPÖ-Politiker.</p>
28.04.2015	<p>Prof. A sagt ein ihm aufgedrängtes gemeinsames Treffen mit Prof. S der anderen Fakultät und insbesondere dem Dekan Prof. U dieser Fakultät kurzfristig ab, da ihm trotz mehrfacher Nachfrage das Gesprächsthema nicht genannt wurde und er somit nicht komplett unvorbereitet in das Gespräch gehen möchte.</p>

	Im Sommersemester hält Prof. A wieder Bachelor/Master-Lehrveranstaltungen.
06.05.2015	Dekan Prof. U schreibt erst eine Woche später, obwohl weder er noch Prof. S Vorgesetzte von Prof. A sind (oder waren), einen Beschwerdebrief an Prof. A sowie in Kopie an acht weitere wichtige Personen/Abteilungen der Hochschule; er erhebt hierin den haltlosen Vorwurf, Prof. A sei zu einem von ihm selbst gewünschten Termin ohne Angabe von Gründen nicht erschienen. Er unterstellt, dass Prof. A nicht mehr an der Zusammenarbeit mit Prof. S seiner Fakultät interessiert sei und droht an, dass Prof. A die gemeinsam mit Prof. S erst kürzlich aus den Berufungsmitteln angeschaffte IT-Infrastruktur nicht mehr nutzen darf.
11.05.2015	Der neue Anwalt von Prof. A sendet aufgrund dieser hochschulweiten Rufschädigung eine Richtigstellung an den Dekan Prof. U und zur Kenntnisnahme an den Rektor.  Prof. A hatte diesen Anwalt, der ihm von einem bekannten Journalisten empfohlen worden war, erstmals im April für eine Mediation aufgesucht, um einen Vorschlag ans Rektorat zu besprechen, welcher zum Ziel hatte, das fortdauernde Mobbing der Kollegen zu stoppen und für Prof. A erträgliche Arbeitsbedingungen zu schaffen (vgl. die vergebliche Gesprächsanfrage von Prof. A beim Rektor vom 12./13.03.2015).
22.05.2015	In einem freundlichen Brief bittet der Anwalt von Prof. A den Rektor um die nähere Klärung von seit Arbeitsbeginn unklaren Punkten (u. a. Weisungsgebundenheit der Mitarbeiter, Budgetverwaltung, Stellenbeschreibung der Mitarbeiter) sowie um die Einschätzung des Rektorats, ob und inwieweit durch den Brief von Prof. U tatsächlich Änderungen oder gar Aufkündigungen der mit Prof. S der anderen Fakultät getätigten Vereinbarungen zur gemeinsamen IT-Infrastruktur vorliegen. Das Ziel von Prof. A ist es, zum Nutzen aller endlich erträgliche und klare Arbeitsbedingungen zu schaffen.
26.05.2015	Obleich alle früheren Terminanfragen von Prof. A ans Rektorat ignoriert wurden oder stets mit einer Wartezeit von mindestens 2–3 Wochen verbunden waren, wird Prof. A vom Rektor für den 27.05.2015 ins Rektorat bestellt, jedoch kann er diesen Termin aus gesundheitlichen Gründen nicht wahrnehmen. Der Anwalt von Prof. A vereinbart über sein Sekretariat einen Ersatztermin mit dem Rektor.
12.06.2015	Der Anwalt von Prof. A teilt diesem bei einem Termin in seiner Kanzlei mit, dass der Anwalt der Hochschule ihm in einem Telefonat mit Kündigung drohte.
17.06.2015	Treffen des gesamten Rektorats (mit Ausnahme des Vizerektors für Lehre) sowie des Leiters der Rechtsabteilung der Hochschule mit Prof. A und seinem Anwalt, obwohl nur ein Termin mit dem Rektor vereinbart worden war. Prof. A möchte eigentlich zusammen mit seinem Anwalt den besprochenen Vorschlag zur Konfliktlösung vorbringen. Dies ist jedoch aufgrund der Vorwürfe, mit denen er vom Rektorat konfrontiert wird, und der eher feindlichen Stimmung überhaupt nicht möglich. Eine Möglichkeit, auf die Vorwürfe zu antworten, wird Prof. A nicht wirklich gegeben.  Prof. A werden unsubstantiierte und unhaltbare Vorwürfe gemacht. So wird ihm u.a. vorgeworfen, er habe seinen Fakultätswechsel zu Prof. S vereitelt. Jedoch erfährt Prof. A durch diesen Vorwurf im Treffen zum ersten Mal, dass ein Fakultätswechsel überhaupt geplant war. Ein anderer Vorwurf lautet, dass er an einem europäischen Forschungstreffen Ende März 2015 nicht teilnahm, obgleich der Hochschule bereits bekannt war, dass sich Prof. A zur Zeit des Treffens aufgrund einer akuten ernsten

	<p>Erkrankung als Patient in der Notaufnahme eines Krankenhauses befand. Ebenso höchst fragwürdig ist z.B. der völlig unberechtigte Vorwurf der Hochschule, das Rektorat warte noch immer auf eine Zusammenfassung des Treffens mit Prof. A vom 12.01.2015 (vgl. hierzu die obigen Bemerkungen zum 04.02.2015).</p> <p>Prof. A wird im Treffen vom Rektor zudem ohne Begründung von seiner Funktion als stellvertretender Institutsleiter abberufen, obwohl hierfür gesetzlich eine sachliche Begründung erforderlich wäre; die Abberufung wird weltweit online sichtbar im Mitteilungsblatt der Hochschule publiziert.</p> <p>Außerdem wird Prof. A vom Rektor ein mündlicher Auflösungsvertrag von etwa 12 Monaten angeboten, dessen schriftliche Ausarbeitung auf Anfrage verneint wird; der Arbeitsvertrag von Prof. A würde aber die Schriftform verlangen. Prof. A soll sich binnen einer Woche äußern, ob er zustimmt. Ansonsten werden „weitere rechtliche Schritte“ angedroht, welche auf Nachfrage vom Rektor nicht konkretisiert werden. Zudem lässt sich der Rektor von Prof. A die Schlüssel u.a. zu den Räumen mit der IT-Infrastruktur aushändigen und lehnt die von Prof. A gewünschte bessere Beteiligung an der Lehre ab.</p> <p>Zur Erinnerung, vgl. oben: Am 11.12.2014 teilte der Rektor Prof. A mit, dass „die [Hochschul]leitung hinter“ ihm stehe und ihn bei seiner Arbeit „bestmöglich unterstützen“ werde. Seine Sorge betreffend seiner „Anstellung oder Einschränkung von Ressourcen“ wurde als „völlig unberechtigt“ bezeichnet. Seitdem wandte sich kein Mitglied des Rektorats an Prof. A, um ihm nachvollziehbar eine negative Rückmeldung über sein Verhalten oder etwas Ähnliches zu geben. Es stellt sich daher unter anderem die Frage, warum Prof. A mit Kündigung gedroht und ihm (nur mündlich) ein Auflösungsvertrag angeboten wurde (obwohl die Schriftform nötig ist).</p>
23.06.2015	Prof. A informiert den Rektor per Mail, dass er seinen Anwalt ursprünglich vor allem zur Ausarbeitung eines konstruktiven, für alle Seiten gesichtswahrenden Vorschlags aufgesucht hatte und schlägt ein persönliches Gespräch vor.
25.06.2015	Die Sekretärin des Rektors bittet Prof. A um einen Termin am 02.07.2015.
29.06.2015	Prof. A sendet allen Professoren seiner Fakultät eine Mail mit der nachdrücklichen Bitte um Zusammenarbeit und gegen Mobbing (inklusive eines Antimobbing-Films).
02.07.2015	<p>Prof. A unterbreitet dem Rektor in Anwesenheit des Vizerektors für Forschung, des Vizerektors für Personal sowie des designierten Vizerektors für Personal (ab 01.10.2015) einen bereits im Vorfeld mit seinem Anwalt und dem wissenschaftlichen Betriebsrat besprochenen Vorschlag, der folgende wesentliche Punkte umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rücktritt von Prof. A (wegen des starken Mobbings) von der Universitätsprofessur z.B. auf eine verstetigte Universitätsdozentur (Associate-Professur)</li> <li>- Trennung von dem ihm zugeteilten Mitarbeiter und dessen Projektmitarbeitern</li> <li>- Kopplung seines Gehalts an die Einwerbung von Drittmitteln</li> </ul> <p>Weitere Aspekte betreffen u. a. den Wunsch von Prof. A nach einer klaren Definition seiner Stelle und die bessere Einbindung in die Lehre. Der Rektor gibt an, über den Vorschlag nachzudenken und macht einen Termin mit Prof. A aus für den 22.07.2015.</p>
22.07.2015	Bei einem Treffen mit Prof. A, dem Vizerektor für Forschung, dem Vizerektor für Personal und dem designierten Vizerektor für Personal lehnt der Rektor den

	<p>Vorschlag von Prof. A ab. Stattdessen droht er ihm ohne nähere Begründung in einem eigenen Vorschlag mit weitgehenden Sanktionen. Hierdurch würde jedoch die wissenschaftliche Arbeit von Prof. A zum Erliegen kommen. Im Wesentlichen umfasst der Vorschlag des Rektorats folgende Punkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prof. A soll an die andere Fakultät von Prof. S (und Dekan Prof. U) wechseln.</li> <li>- Prof. A soll dem Vizerektor für Forschung „zugeordnet“ werden, und Prof. S soll Fachvorgesetzter von Prof. A werden und dessen Projekte nach außen vertreten.</li> <li>- Prof. A hat keinerlei Personalhoheit mehr. Die gemäß der Berufungsvereinbarung zur Arbeitsgruppe von Prof. A gehörenden Mitarbeiter werden Prof. S zugeschlagen.</li> <li>- Prof. A hat keinerlei Budgethoheit mehr. Über die in der Berufungsvereinbarung zugesagten Mittel darf er nicht mehr verfügen.</li> <li>- Keine Verstetigung, es wird vage ohne Angabe von Kriterien eine Überprüfung und wissenschaftliche Evaluation von Prof. A in einem halben Jahr vorgeschlagen.</li> </ul> <p>Außerdem wird Prof. A beim Treffen vom Rektor ohne Begründung letztendlich untersagt, eine bereits im Vorjahr am 17.07.2014 gewährte Postdoc-Forschungsstelle aus externen Drittmitteln mit der erfolgreichen Bewerberin zu besetzen.</p>
30.07.2015	<p>Prof. A beantragt beim Institutsleiter Prof. M eine Freistellung zu Forschungszwecken andernorts für den Zeitraum von (frühestens) 10.08.2015 bis (spätestens) 21.08.2015 und gibt online für die geplante Reise mehrere Orte in Österreich und Deutschland an, an denen er Projektanträge vorbereiten und Kooperationspartner treffen will.</p>
31.07.2015	<p>Prof. A erhält per Hauspost ein unklares Schreiben vom 29.07.2015 (mit nur einem Satz) des Vizerektors für Personal ohne die arbeitsvertraglich erforderliche Nennung von Sachgründen, dass er aufgrund eines Rektoratsbeschlusses mit Wirksamkeit vom 01.08.2015 dem „Vizerektor für Forschung“ zugeordnet wird. Auf dem Schreiben ist unten vermerkt, dass u. a. die Dekanate eine Kopie davon erhalten.</p> <p>Des Weiteren wird der Dienstvertrag der auf 400-Euro-Basis angestellten Sekretärin von Prof. A ohne Angabe von Gründen von der Personalabteilung nicht verlängert, obwohl ihm in der Berufungsvereinbarung ein Budget von 20.000 Euro pro Jahr für die Besetzung dieser nichtwissenschaftlichen Stelle zugesagt worden war.</p> <p>Prof. A widerspricht all diesen Änderungen, da er befürchten musste, dass der Rektor hierdurch seine Drohungen mit Sanktionen vom 22.07.2015 umsetzen will und eine verschlechternde Versetzung mit etlichen Nachteilen für ihn und seine Arbeit versucht. Auf diesen Widerspruch antwortet danach niemand von der Hochschule. Die Schiedskommission der Hochschule wird ebenfalls nicht eingeschaltet.</p>
05.08.2015	<p>Prof. A besucht mit seinem Doktoranden (Dienstbeginn nach einem internationalen Auswahlverfahren am 01.04.2015) das Dekanat, um das Prozedere für dessen Inskription als Promotionsstudent zu erkunden. Danach will der Doktorand am kommenden Tag alle notwendigen Unterlagen zur Inskription ins Büro des Studienservice mitbringen und lässt sich hierfür von Prof. A seine schriftliche Betreuungsbestätigung ausstellen.</p> <p>Der Institutsleiter Prof. M lehnt kommentarlos die geplante Forschungsreise von Prof. A im Online-System der Hochschule ab (statt sich zu enthalten, da er sich laut seiner</p>



	Aussage im späteren Gerichtsverfahren für Prof. A nicht mehr für zuständig hielt).
06.08.2015	<p>Prof. A sendet seinen vom Institutsleiter abgelehnten Forschungsfreistellungsantrag nochmals an den Dekan seiner Fakultät, der ihm als Vorgesetzter bereits einen Urlaubstag am 09.05.2015 wegen eines familiären Krankheitsfalls genehmigte.</p> <p>Sein Doktorand berichtet Prof. A, die Unterlagen zur Inskription daheim vergessen zu haben und verspricht ihm, sie am nächsten Tag mitzubringen. Er hält es für eine gute Idee, sich mit Prof. A beim Büro des Studienservice zu treffen, damit er mit seiner Hilfe gegebenenfalls Fragen zur Inskription unkompliziert rasch vor Ort klären kann. Außerdem trifft sich der Doktorand zum ersten Mal mit dem Institutsleiter Prof. M.</p>
07.08.2015	<p>Prof. A sucht freitags morgens extern Hilfe bei der staatlichen Arbeiterkammer für Angestellte, die zunächst ihre Unterstützung zusagt, sie jedoch in der kommenden Woche ohne nachvollziehbare Begründung ablehnt. Der Betriebsrat bestätigt Prof. A, dass er keiner Zuordnungsänderung zum Vizerektor für Forschung zustimmte.</p> <p>Der Doktorand von Prof. A, dessen Stelle seit Dienstbeginn aus den Berufungsmitteln von Prof. A finanziert wird, erscheint ohne Angabe von Gründen den gesamten Tag nicht an seinem Arbeitsplatz, obgleich er sich tags zuvor mit Prof. A verabredet hatte. Als Prof. A nach dem Doktoranden in der Hochschule sucht, verweist Prof. S (der im Vorschlag des Rektorats vom 22.07.2015 als Fachvorgesetzter von Prof. A vorgesehen war) Prof. A mittags ohne Begründung des Gebäudes mit der gemeinsamen IT.</p> <p>Vor Gericht stellt sich später heraus, dass der Doktorand von Prof. S und dessen Dekan Prof. U bereits im Laufe der Woche angehalten wurde, den Kontakt mit Prof. A abubrechen bzw. für diesen nicht mehr erreichbar zu sein. Warum Prof. A von seinem Doktoranden, seinen Kollegen oder vom Rektorat in diesen Tagen nicht offen informiert wurde, obwohl laut Hochschule die Zuständigkeiten und Strukturen klar waren, bleibt auch vor Gericht ein großes Rätsel und wird von den Richtern ignoriert.</p> <p>Der Vizerektor für Personal sendet Prof. A per Mail einen Widerruf zur noch nicht genehmigten Forschungsreise und schreibt ohne Angabe einer Uhrzeit, dass sich Prof. A am Montag (10.08.2015) zu einem Gespräch (aber nicht Treffen!) mit dem Rektor bereithalten solle.</p>
08.08.2015	Der Vizedekan und der Dekan genehmigen die geplante Forschungsreise von Prof. A.
09.08.2015	<p>Prof. A sucht abends mit seiner Frau den verschwundenen Doktoranden auf, um zu klären, ob es ihm gut geht oder ob er vielleicht Hilfe braucht. Seine Frau geht zur Wohnungstür, läutet und fragt, ob er mit Prof. A draußen sprechen möchte. Da er dies ohne Angabe von Gründen ihr gegenüber ablehnt, ruft Prof. A später von daheim die dem Doktoranden sehr nahestehende Mutter an, um Näheres zu erfahren und ihm auf diesem Weg nochmals seine Sorgen über sein Verhalten nahe zu bringen.</p>
10.08.2015	<p>Am Montagmorgen bittet Prof. A in einer Mail den wissenschaftlichen Betriebsrat um Hilfe wegen des Doktoranden. Aufgrund der Kurzfristigkeit der Genehmigung der Forschungsreise ist er an diesen Tag noch in Graz und für die Hochschule erreichbar.</p> <p>Statt des angekündigten Gesprächs entlässt der Rektor jedoch Prof. A fristlos an seinem 40. Geburtstag gegen 13 Uhr ohne vorherigen Kontaktversuch und informiert darüber den wissenschaftlichen Betriebsrat; das E-Mail-Konto von Prof. A und all</p>

	<p>seine Webseiten an der Hochschule werden bald danach geschlossen.</p> <p>Eine ordentliche Kündigung von Prof. A mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten ist laut geltendem Kollektivvertrag erst ab 01.03.2016 möglich. Bei Arbeitnehmern, die Elternkarenz/-teilzeit in Anspruch nehmen, sind Kündigung und Entlassung nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts möglich. Anfang März wird das erste Kind von Dr. A zwei Tage nach dem errechneten Termin entbunden, ab Mitte Februar 2016 wäre es bereits eine termingerechte Geburt gewesen.</p>
11.08.2015	Wie später gerichtlich festgestellt, reist Prof. A abends aus Graz ab und geht dann Forschungsarbeiten andernorts nach (u.a. Studium wissenschaftlicher Literatur wie z.B. einer Dissertation zur weiteren Forschungsplanung für neue Projekte etc.).
12.08.2015	Der wissenschaftliche Betriebsrat der Hochschule widerspricht der Entlassung von Prof. A einstimmig, so dass Prof. A dagegen vor Gericht klagen kann. Außerdem reicht Prof. A bezüglich der zuvor mit der Arbeiterkammer besprochenen Thematik eine Feststellungsklage über seine unklaren, unfairen Arbeitsbedingungen bei Gericht ein.
24.08.2015	Nach postalischem Erhalt des offiziellen Entlassungsschreibens am 17.08.2015 (datiert auf 10.08.2015) ficht (Ex-Prof.) Dr. A die Entlassung mit Hilfe eines für Arbeitsrecht in Graz empfohlenen Anwalts an. Die Nachfrage von Dr. A beim Rektor nach dem Grund der Entlassung (außerordentliche Kündigung) bleibt unbeantwortet.

## (II) Überblick zum Fall von Prof. A vor Gericht nach der Entlassung

05.10.2015	Vorbereitende Tagsatzung wegen der Entlassungsanfechtung vor dem Arbeits- und Sozialgericht. Der Richter sieht keinen Entlassungsgrund; er will im Folgenden die Parteien und weitere Zeugen vernehmen.
22.10.2015	Das kurze Gerichtsprotokoll der vorbereitenden Tagsatzung enthält einige Fehler, so dass Dr. A das Einlegen eines Widerspruchs zur Korrektur des Protokolls veranlasst.
27.10.2015	Explizites Ersuchen des Richters an die Hochschule, „den Organisationsplan der [Hochschule], aus welchem sich die Kompetenzverteilung ergibt, vorzulegen.“ In der folgenden ersten Tagsatzung legt die Hochschule lediglich ein Organigramm vor, aber keinen Organisationplan mit Kompetenzverteilung, auch später nicht mehr.
30.10.2015	Vor Gericht wird die Unterbrechung des Verfahrens zur Feststellungsklage bis zur rechtskräftigen Erledigung der Entlassungsanfechtung vereinbart; der Inhalt der Feststellungsklage wurde in das Verfahren der Entlassungsanfechtung eingebracht.  Da der Anwalt von Dr. A zuletzt nicht mehr vertrauenswürdig beriet und auch eine wichtige schriftliche Abmachung über die Dauer des Ruhens der Feststellungsklage vor Gericht nicht einhielt, wechselt Dr. A sehr kurzfristig zu einem neuen Anwalt.  Rückblickend sind beide Anwälte zu kritisieren; sie prüften die mögliche Befangenheit der beiden Laienrichter und des Richters nicht und ließen es u.a. zu, dass vom Richter das Protokoll vom 05.10.2015 nachträglich verfälscht wurde, so dass mit angeblicher Zustimmung der Parteien beide Laienrichter an der vorbereitenden Tagsatzung nicht teilnahmen, während Dr. A bereits wichtige Sachverhaltsangaben machte.
04.11.2015	Erste Tagsatzung mit Vernehmung der beiden Parteien und am Ende des Tages Vereinbaren eines einfachen Ruhens zur Führung von Vergleichsgesprächen. Dr. A betont hierbei gegenüber seinem Anwalt, dass ihm das jederzeitige Fortsetzen des Verfahrens sehr wichtig sei, was der Anwalt klar bejaht. Später stellt Dr. A fest, dass ihn der Anwalt fasch informierte und es gar kein Ruhen kürzer als drei Monate gibt.  Die Hochschule zeigt danach kein echtes Interesse an einem Vergleich, vor allem stellt sie auf Nachfrage von Dr. A vom 23.12.2015 nicht wie vereinbart ein Dienstzeugnis mit der Gesamtnote „sehr gut“ aus, sondern nur ein kurzes, einfaches und unvollständiges Dienstzeugnis. Jedoch hatte Dr. A von Anfang an klar zum Ausdruck gebracht, dass nicht nur aufgrund des fehlenden Entlassungsgrundes ein sehr gutes Dienstzeugnis für ihn unabdingbare Voraussetzung für einen Vergleich ist.
26.11.2015	Das schriftliche Gerichtsprotokoll der ersten Tagsatzung enthält mutmaßlich über dreißig „Übertragungsfehler“ vom Tonband des Richters, einige davon könnten Dr. A rechtlich sehr schaden. Sein Anwalt berät Dr. A nicht und verhindert sogar fast die fristgerechte Einreichung des von Dr. A angefertigten Entwurfs des Widerspruchs zum Gerichtsprotokoll. Letztlich reicht der Anwalt diesen Entwurf höchstwahrscheinlich in Eile ungelesen und unbearbeitet an das Gericht weiter, da er nicht einmal offensichtliche Copy&Paste-Flüchtigkeitsfehler (z.B. Textverdoppelungen) des Entwurfsdokuments beim elektronischen Kopieren ins Gerichtsdokument verbessert.
18.01.2016	Der Anwalt von Dr. A löst die Vertretungsvollmacht ohne Angabe eines Grundes auf. Nach (!) der Vollmachtsauflösung stellt er ohne die Zustimmung von Dr. A einen

	Fortsetzungsantrag bei Gericht, den der Richter mangels Vollmacht nicht annimmt.
24.01.2016	Dr. A stellt ohne anwaltliche Hilfe einen aufgrund Fristablaufs dringend notwendigen Antrag auf Beweissicherung von Telefondaten (einstweilige Verfügung); er möchte Auskunft, wer ihn vor und nach der Entlassung versuchte zu kontaktieren, da er nur eine Liste der ausgehenden, aber nicht der bei ihm eingegangenen Anrufe besitzt.
26.01.2016	Der Antrag auf Beweissicherung wird abgelehnt, da laut Richter kein Verdacht auf eine strafbare Handlung als Voraussetzung für die Datenauskunft besteht.
01.02.2016	Beschluss über den Widerspruch zum Gerichtsprotokoll der ersten Tagsatzung, nur wenige der von Dr. A beanstandeten Protokollfehler werden vom Richter berichtigt.
28.04.2016	Die Vergleichsgespräche von Dr. A mit der Hochschule bleiben leider erfolglos. Daher beantragt der neue, nun vierte Anwalt die Fortsetzung des Gerichtsverfahrens.
29.06.2016	<p>Zweite Tagsatzung, in der der über achtzigjährige Anwalt von Dr. A seine wichtigen Absprachen mit ihm vom Vortag nicht einhält und essentielle, von Dr. A vorbereitete Fragen an die Zeugen nicht stellt; er unterstützt Dr. A nicht, wirkt stark unvorbereitet und unkonzentriert im Laufe des langen Gerichtstags; sein Hörgerät funktioniert wohl auch nicht richtig, da er oft weder Dr. A noch den Richter auf Distanz hört.</p> <p>Das Gericht verwendet bei der Zeugenbefragung u.a. auch Suggestivfragen (zum Beispiel nach „Problemen“ statt neutral nach „Begebenheiten“ mit Dr. A); der Laienrichter für Arbeitnehmer stellt fast keine Fragen. Der Vizerektor für Forschung sagt als Zeuge (statt Partei) aus, u.a. dass die Trennung von Dr. A bereits länger geplant war.</p> <p>Der Anwalt der Hochschule sprach mit bestimmten Zeugen vor ihrer Befragung auf den Gerichtsflur in der Verhandlungspause; dem als Zeugen geladenen Doktoranden legte er laut Prozessbeobachter auf dem Gerichtsflur sogar konkrete Aussagen in den Mund, die der Laienrichter für Arbeitgeber später im Gerichtssaal erfragte. Letzterer ist bei einem Großunternehmen tätig, das seit Jahren mit der Hochschule finanziell eng verflochten ist. Gegen den Zeugen wurde später durch Dr. A Strafanzeige gestellt.</p> <p>Obwohl einige der Zeugen noch nicht geladen und vernommen wurden, die für Dr. A aussagen sollen, schließt der Richter überraschend die Verhandlung für ein Urteil.</p>
03.07.2016	Zeitungsartikel über das Gerichtsverfahren, wobei sich der Journalist auch über den auf ihn und Dr. A ausgeübten Druck der Hochschule, nicht zu publizieren, beklagt.
11.07.2016	<p>Dr. A entzieht seinem Anwalt, auch auf dringendes Anraten von Prozessbeobachtern hin, die Vollmacht und reicht selbst innerhalb der dreitägigen Frist zum schriftlichen, lückenhaften Gerichtsprotokoll der zweiten Tagsatzung seinen ausführlichen Widerspruch einschließlich der Darstellung von Verfahrensmängeln ein.</p> <p>Die Faxgeräte der Grazer Gerichte sind an diesem Tag jedoch nicht vorhanden bzw. funktionieren nicht, so dass eine Eingabe des Widerspruchs per Web-ERV notwendig wird, einer bei Laien wenig bekannten Möglichkeit, sich an die Gerichte zu wenden.</p>
19.07.2016	Der Widerspruch (mit Beschwerde) vom 11.07.2016 gegen das Gerichtsprotokoll der zweiten Tagsatzung wird vom Richter weitgehend abgelehnt bzw. ignoriert.
20.09.2016	Zustellung des erstinstanzlichen Urteils (laut eAkte vom 19.07.2016 rückdatiert auf

	<p>29.06.2016) an Dr. A in Deutschland; es stützt sich u.a. darauf, dass Dr. A seinen Forschungsfreistellungsantrag an den falschen Vorgesetzten gesandt habe und daher am Montag, den 10.08.2015, angeblich ohne Genehmigung nicht zu erreichen gewesen sei sowie dass er nach dem Entlassungsausspruch anderen als die von ihm erledigten Forschungsarbeiten hätte nachgehen müssen.</p> <p>Hierbei ignoriert das Gericht u.a. eine Verfristung des Entlassungsausspruchs und die laut Kollektivvertrag flexiblen Arbeitszeiten jedes Professors (es gab keine Betriebsvereinbarung an der Hochschule) sowie die korrekte Abfolge der mit Dr. A gewechselten Mails (Antrag von Dr. A am 05.08. abgelehnt, am 07.08. „widerrufen“, aber am 08.08. genehmigt) und die dem Dekanat bereits bekannte „Zuordnung“ von Dr. A. Ebenso berücksichtigt das Gericht nicht das Vollmachten- und Richtlinien-Handbuch der Hochschule; das für eine Freistellung gar keine Genehmigung verlangt: „Unter gerechtfertigter Abwesenheit versteht man: Gemeldete Freistellungen. Genehmigte Dienstreisen. Genehmigte Erholungs- und Sonderurlaube.“</p> <p>Der Vizerektor für Forschung war, wie Dr. A, Professor unter dem Dekan in derselben Fakultät und äußerte sich gegenüber Dr. A nie zum Freistellungsantrag. Während das Gericht unterstellt, dass Dr. A die „Widerrufs“-Mail vom 07.08.2015 zeitnah las, hinterfragt es die fehlende Reaktion des Vizerektors auf dieselbe Mail nicht; laut dessen Aussage vor Gericht las er sie erst später nach dem Entlassungsausspruch am 10.08.2015 – auch wenn er wie Dr. A andere Mails am Wochenende davor las.</p> <p>Auch hatte Dr. A umfangreich u.a. mit mehreren Schriftsätzen die Sozial-, Motiv- und Sittenwidrigkeiten der Entlassung dargelegt, wozu jedoch vor Gericht kein Vortrag stattfand und welche im Urteil nur mit insgesamt drei kurzen Sätzen abgehandelt werden. Auch der Rektor und die von Dr. A beantragten weiteren Zeugen, einige davon nicht (mehr) bei der Hochschule angestellt und somit unabhängig von ihr im Gegensatz zu allen bisher geladenen Zeugen, waren nicht vernommen worden.</p> <p>Der Ablauf des Entlassungsmontags wurde vom Gericht trotz großer Relevanz für die Rechtmäßigkeit der Entlassung und ihrer Verfristung nie zeitlich und inhaltlich aufgeklärt (u.a. Anzahl und Dauer der angeblichen Kontaktversuche der Hochschule bzw. des Rektors zu Dr. A sowie Art der verwendeten Kommunikationsmittel). Zum wichtigen Gesprächsbedarf des Rektors, zur Notwendigkeit der Anwesenheit von Dr. A in Graz bzw. an der Hochschule gerade am Montagvormittag und zu Arbeitszeiten an der Hochschule gab es keinen Vortrag vor Gericht und keine Beweiserhebung.</p> <p>Die Beschwerde von Dr. A vom 11.07.2016 einschließlich der Korrektur der meisten Protokollfehler wird am 19.07.2016 koinzident mit dem Urteil abgelehnt. Dr. A hatte darin ausführlich kritisiert, dass u.a. noch nicht alle relevanten Sachverhalte erörtert und die wichtigen Entlassungsvoraussetzungen wie Schwere, Beharrlichkeit und Nichtverfristung nicht näher geprüft wurden. Die von Dr. A beantragten Zeugen hätten ein Organisationsverschulden der Hochschule und die vielen Mobbing-Handlungen gegen Dr. A bestätigt sowie die Entlassungsgründe widerlegt. Sie hätten auch u.a. über die flexiblen Arbeitszeiten und die Vorgesetztenkompetenzen an der Hochschule sowie die Nichtgenehmigungspflicht der Freistellung und die Beteiligung des Vizerektors für Forschung an der Ausgrenzung und Zensur von Dr. A ausgesagt.</p>
06.12.2016	Nach einer langwierigen, monatelangen Suche nach einem neuen Anwalt (mit einigen

	<p>herben Rückschlägen und fragwürdigen rechtsanwaltlichen Ratschlägen) erklärt sich erst kurz vor Fristablauf ein weiterer Anwalt bereit, für Dr. A die Berufungsschrift gegen das erstinstanzliche Urteil anzufertigen und einzureichen. Aufgrund der zuvor erfolglosen Anwaltssuche hatte Dr. A derweil sogar einen Antrag an die hiesige Rechtsanwaltskammer gestellt, ihm aufgrund des bestehenden Anwaltszwangs einen Anwalt für die Anfertigung der Berufungsschrift zuzuweisen. Dieser Antrag wurde jedoch vom Präsidenten, einem Anwalt für Arbeitsrecht, bearbeitet, der Mitglied des Hochschulrats (des Aufsichtsrat der ehemaligen Hochschule von Dr. A) ist.</p> <p>Die eingereichte Berufungsschrift kritisiert ausführlich die Urteilsfindung der ersten Instanz, die viele Beweismittel, Unklarheiten und Widersprüche in den Aussagen der beklagte Hochschule und der Zeugen ignoriert und Vorgänge sehr einseitig gegen Dr. A interpretiert. Ein sinnvoller Entlassungsgrund fehlt weiterhin, nicht einmal ein Kündigungsgrund ist erkennbar.</p>
21.12.2016	Der Richter ändert nach fast sechs Monaten das Gerichtsprotokoll der Tagsatzung vom 29.06.2016 ab, obwohl ihm eine hohe Beweiskraft zukommt, und gibt einen anderen Verlauf des Endes des Verhandlungstages an, so dass die vom Anwalt von Dr. A in der Berufungsschrift kritisierte Kostenlegung nun doch noch rechtmäßig wird.
23.12.2016	Dieser fiktive Verlauf des Verhandlungstags wird vom Anwalt der Hochschule, der sich am 29.06.2016 aus privaten Gründen durch einen anderen Anwalt vor Gericht vertreten ließ, in seiner Erwiderung der Berufungsschrift jedoch nicht bestätigt.
30.12.2016	Der Anwalt von Dr. A legt gegen den Beschluss des Richters vom 21.12.2016 Rekurs ein und kritisiert die widerrechtliche Änderung des Gerichtsprotokolls.
21.04.2017	<p>Das zweitinstanzliche Urteil vom 05.04.2017 des Berufungsgerichts (das sich in Graz im selben Gebäude wie das Erstgericht befindet) bestätigt nach nichtöffentlicher, mündlicher Verhandlung ohne Teilnahme der Parteien das erstinstanzliche Urteil. Es übernimmt die Feststellungen des Erstgerichts und stützt sich u.a. auf die manipulierten Aussagen des Doktoranden, um ein Gesamtverhalten von Dr. A über einen mehrmonatigen Zeitraum zu konstruieren, das dessen fristlose Entlassung insgesamt rechtfertigt. Jedoch lehnt das Berufungsgericht es explizit im Urteil ab, die auch aus der Gerichtsakte leicht rekonstruierbare Chronologie der Vorkommnisse zu beachten. Am Ende der Urteilsbegründung des Berufungsgerichts befindet sich zudem ein Tippfehler, der fälschlich entgegen der von ihm vom Erstgericht korrekt übernommenen Feststellungen angibt, Dr. A sei bereits am 10.08.2015 (statt nach dem Entlassungsausspruch erst einen Tag später am 11.08.2015 abends) abgereist.</p> <p>Die Urteilsbegründung des Berufungsgerichts ignoriert auch weitgehend die Verfristung (d.h. den verspäteten Ausspruch) der Entlassung sowie etliche Beweise, Unklarheiten und eklatante Widersprüche in den Aussagen der Hochschule und der Zeugen zu Aspekten, die das Gericht als wesentlich ansieht; das gesamte Fehlverhalten der Hochschule und ihr Organisationsverschulden werden auch vom Berufungsgericht nicht berücksichtigt. Es verkennt sogar in mehreren Punkten die höchstrichterliche Rechtsprechung des Obersten Gerichtshof (OGH) und interpretiert die meisten Vorgänge sehr einseitig gegen Dr. A. Ein verständlicher Entlassungsgrund mit der für eine fristlose Entlassung ohne vorherige Abmahnungen notwendigen Beharrlichkeit und Schwere fehlt weiterhin, da vor allem pauschale und</p>

	<p>unsubstantiierte Behauptungen der Hochschule statt konkreter Belege vorliegen.</p> <p>Des Weiteren bestätigt das Berufungsgericht die höchst fragwürdige Änderung des Gerichtsprotokolls durch den Richter vom 21.12.2016 (und somit fast ein halbes Jahr nach der Protokollierung) über den Verlauf der zweiten Tagsatzung; gegen diesen Beschluss ist laut des Anwalts von Dr. A kein weiteres Rechtsmittel mehr möglich.</p> <p>Trotz allem erlaubt das Berufungsgericht keine ordentliche Revision zum OGH. Die außerordentliche Revision hingegen kann zwar rechtlich vom Berufungsgericht nicht unterbunden werden, hat aber allgemein vor dem OGH sehr geringe Erfolgschancen.</p>
19.05.2017	<p>Einreichung der außerordentlichen Revision durch den Anwalt von Dr. A am letzten Tag der Frist, jedoch bereits mittags und zwei Stunden früher als von Dr. A mit dem Anwalt besprochen, so dass die Revisionschrift die meisten, aber nicht alle Mängel im Urteil aufzeigt, die Dr. A dem Anwalt vor der Einreichung noch mitteilte. Insbesondere ignoriert der Anwalt den wiederholten Hinweis von Dr. A auf den Tippfehler im Abreisedatum am Ende der Urteilsbegründung des Berufungsgerichts.</p>
28.09.2017	<p>Beginn mehrerer nationaler Treffen wichtiger gewerkschaftlicher Vertretungen von Wissenschaftlern, wobei die Entlassung von Dr. A von anwesenden Jus-Professoren, die auch die Gerichtsakte kennen, als eindeutig widerrechtlich besprochen wird.</p>
23.10.2017	<p>Der OGH-Beschluss vom 27.09.2017, der die Revision zurückweist, wird Dr. A erst zehn Tage später von seinem Anwalt zugestellt, der ihn bereits am 13.10.2017 erhielt; trotzdem beginnen alle weiteren Fristen für Dr. A bereits ab 13.10.2017 zu laufen.</p> <p>Der OGH stützt sich in seiner Begründung vornehmlich auf stark pauschalisierte oder sogar falsche Darstellungen der Vorinstanzen. Er nennt für den (notwendigerweise sofort zu erfolgenden) Ausspruch der Entlassung als einzigen „maßgeblichen Sachverhalt“ die angebliche Abreise und Nichterreichbarkeit von Dr. A am Montag, den 10.08.2015. Die falsche Annahme dieses Sachverhalts basiert jedoch auf einem Tippfehler des Berufungsgerichts beim Datum am Ende der Urteilsbegründung, da Dr. A laut der identischen gerichtlichen Feststellungen beider Vorinstanzen erst einen Tag später am Dienstagabend nach der Entlassung abreiste. Den maßgeblichen Sachverhalt gibt es in Wirklichkeit gar nicht, und die Entlassung von Prof. A durch den Rektor ist durch nichts gerechtfertigt. Auch die Erreichbarkeit eines Professors während seiner flexiblen Arbeitszeiten wurde nirgends näher definiert und fand vor Gericht nie Gehör. Obwohl der Rektor hätte persönlich vernommen werden können, wie es nationales Recht verlangt, dient den Gerichten als „Beweis“ eine einzige sehr fragwürdige Aussage vom Hörensagen des Vizerektors für Personal: „Am Montag hat dann der Rektor mehrfach versucht, den Kläger zu erreichen, ihn aber nicht erreicht.“</p> <p>Letztendlich ist die offenbar willkürliche Entlassung von Prof. A als außerordentlich grobes wissenschaftliches Fehlverhalten des Rektors zu werten, das grundlos die akademische Karriere von Prof. A und seinen wissenschaftlichen Ruf zerstörte.</p> <p>Wegen des fälschlichen Tipp-/Schreibfehlers vom Berufungsgericht bittet Dr. A seinen Anwalt um einen Berichtigungsantrag und eine Wiederaufnahmsklage an den OGH.</p>
10.11.2017	<p>Nach Einschalten der Rechtsanwaltskammer durch Dr. A, die jedoch den kurzfristigen Anwaltswechsel ablehnt, reicht der bisherige Anwalt nach erheblichem Zögern den Berichtigungsantrag und die Wiederaufnahmsklage (wegen des Schreibfehlers beim</p>

	für den OGH entscheidenden Datum) am letzten Tag der vierwöchigen Frist ein. Außerdem löst er das Mandatsverhältnis mit Dr. A ohne Angabe von Gründen auf.
18.12.2017 und 24.01.2018	Der OGH gesteht zwar die Annahme eines falschen Reisedatums (Dienstag statt Montag) zu, jedoch lehnt er den Berichtigungsantrag und die Wiederaufnahmsklage ab. Er verweist darauf, dass seine Entscheidungen innerstaatlich nicht mehr angefochten werden können, also auch nicht vor dem Verfassungsgerichtshof.
13.04.2018	Beschwerde beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (trotz der geringen Erfolgschancen) über das unfaire Gerichtsverfahren in Österreich, das mit einem äußerst unverhältnismäßigen Urteil endete. Der ehemalige Anwalt von Dr. A hatte diese rechtliche Möglichkeit komplett verschwiegen. Durch die ungerechtfertigte Entlassung erlitt Dr. A nicht nur einen erheblichen Reputationsschaden als Professor und angesehener Wissenschaftler, sondern auch einen finanziellen Schaden im gut fünfstelligen bzw. – aufgrund der schweren Arbeitssuche – im sechsstelligen Bereich.