

## 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 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 zum Berufungsvortrag in Graz vom 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 mehrmals, 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 letztendlich die §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.</p> <p>Die Bedeutung dieser Zuteilung ist bis heute trotz wiederholter Bitten von Prof. A nicht geklärt. 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 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).</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 Interesse an Prof. A stellt sich jedoch so rückblickend als eher fraglich dar.</p>

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 Verwaltungsgebunden 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. Letztendlich wird jedoch explizit keine Probezeit im Arbeitsvertrag vereinbart.
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 bereits sehr bis hin zur mehrtägige Krankschreibung durch einen Facharzt.
03.06.2014	Diese Krankschreibung wird ignoriert, und 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 eingepplante Antrittsvorlesung tatsächlich zu halten, 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

	<p>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 der stellvertretenden Institutsleiter bestellt.</p>
22.09.2014	<p>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.</p>
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.</p> <p>Im Wintersemester hält Prof. A mehrere Bachelor/Master-Lehrveranstaltungen. Nach dem Umzug mit seiner Ehefrau nach Graz arbeitet er ab 01.10.2014 in Vollzeit, jedoch zeigen hochschulübergreifend die 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	<p><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.</p>
18./19.11.2014	<p>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.</p>
23.11.2014	<p>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 um Rat wegen des fortwährenden schweren Mobbings aufgesuchter Anwalt kennt sich aus, aber hilft trotzdem nicht weiter.</p>
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 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</p>

	Rat nicht beseitigt werden konnte und Prof. A daher stark beunruhigt.
11.12.2014	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.“
09.01.2015	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.
12.01.2015	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.
23.01.2015	Prof. A versendet eine von ihm erstellte Zusammenfassung der Besprechung vom 12.01.2015 an alle Teilnehmer.
29.01.2015	Der Institutsleiter ändert zusammen mit dem Vizerektor für Personal die Zusammenfassung in einigen wesentlichen Punkten ab. Unter anderem widerspricht er 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.  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.
04.02.2015	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.
27.01.2015	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

	<p>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 Anwalt u.a. für Arbeitsrecht, den Präsidenten der Rechtsanwaltskammer.</p>
12.02.2015	<p>Prof. A wird wie am 12.01.2015 besprochen durch den Rektor auf den formellen Antrag des Institutsleiters Prof. M hin zum ersten stellvertretender 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 keiner 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 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> <p>Im Sommersemester hält Prof. A wieder Bachelor/Master-Lehrveranstaltungen.</p>
06.05.2015	<p>Dekan Prof. U schreibt erst eine Woche später, obwohl weder er noch Prof. S</p>

	<p>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.</p>
11.05.2015	<p>Der neue Anwalt von Prof. A sendet aufgrund dieser hochschulweiten Rufschädigung eine Richtigstellung an den Dekan Prof. U und zur Kenntnisnahme an den Rektor.</p> <p>Prof. A hatte diesen Anwalt, der ihm von einem bekannten Journalisten empfohlen worden war, ursprünglich zum ersten Mal im April als Mediator 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. auch die vergebliche Gesprächsanfrage von Prof. A beim Rektor vom 12./13.03.2015).</p>
22.05.2015	<p>In einem überaus 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. Vorrangiges Ziel von Prof. A ist es, zum Nutzen beider Vertragsteile endlich erträgliche Arbeitsbedingungen zu schaffen.</p>
26.05.2015	<p>Obgleich 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.</p>
12.06.2015	<p>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.</p>
17.06.2015	<p>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.</p> <p>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 nicht teilnahm, obgleich der Hochschule bereits bekannt war, dass sich Prof. A zur Zeit des Treffens aufgrund einer akuten ernsten Erkrankung als Patient in der Notaufnahme eines Krankenhauses befand. Ebenso fragwürdig ist z.B.</p>

	<p>der Vorwurf, 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 ohne Begründung von seiner Funktion als stellvertretender Institutsleiter abberufen, obwohl gesetzlich eine Begründung erforderlich wäre. Auch wird Prof. A ohne Angaben von Gründen untersagt, eine bereits klar zugesagte, eingeworbene wissenschaftliche Mitarbeiterstelle zu besetzen.</p> <p>Prof. A wird stattdessen vom Rektor ein mündlicher Auflösungsvertrag von etwa 12 Monaten angeboten, dessen schriftliche Ausarbeitung auf Anfrage verneint wird; der Arbeitsvertrag von Prof. A würde 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.</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
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 Mobbing) 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 möchte über den Vorschlag nachdenken und macht einen Termin mit Prof. A aus für den 22.07.2015.</p>
22.07.2015	<p>Bei einem Treffen mit Prof. A, dem Vizerektor für Forschung, dem Vizerektor für Personal und der designierten Vizerektorin für Personal lehnt der Rektor den Vorschlag von Prof. A ab. Stattdessen unterbreitet er ihm einen Vorschlag, welcher für Prof. A ausschließlich mit Nachteilen bzw. Schlechterstellungen verbunden wäre. 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 Prof. U) wechseln.</li> <li>- Prof. A soll dem Vizerektor für Forschung „zugeordnet“ werden.</li> <li>- Prof. A hat keinerlei Personalhoheit mehr. Sein Doktorand sowie der zugeteilte</li> </ul>

	<p>Mitarbeiter und die Mitarbeiter seiner Arbeitsgruppe werden Prof. S der anderen Fakultät zugeschlagen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prof. A hat keinerlei Budgethoheit mehr. Über die in der Berufungsvereinbarung zugesagten Mittel darf er nicht mehr verfügen.</li> <li>- Eine Verstetigung erfolgt nicht. Ohne Angaben von Kriterien wird eine vage Überprüfung und wissenschaftliche Evaluation in einem halben Jahr vorgeschlagen.</li> </ul>
30.07.2015	<p>Der Vertrag der auf 400-Euro-Basis angestellten Sekretärin von Prof. A wird ohne Angabe nicht verlängert, obwohl ihm in seiner Berufungsvereinbarung ein Budget von 20.000 Euro pro Jahr für die Besetzung einer nichtwissenschaftlichen Stelle zugesagt worden war. Prof. A widerspricht all diesen Änderungen.</p>
07.08.2015	<p>Prof. A sucht freitags morgens extern Hilfe bei der Arbeiterkammer für Angestellte, die zunächst ihre Unterstützung zusagt, jedoch in der kommenden Woche ihre Hilfe komplett ablehnt.</p> <p>Der Doktorand von Prof. A erscheint ohne Angabe von Gründen den gesamten Tag nicht an seinem Arbeitsplatz, obgleich er sich tags zuvor mit Prof. A verabredet hatte. 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 abzurechnen bzw. für diesen nicht mehr erreichbar zu sein. Prof. A wurde darüber von niemandem informiert, obwohl er den Doktoranden in dieser Woche mehrmals länger sprach.</p>
10.08.2015	<p>Prof. A wird plötzlich im Dienst in Graz an seinem 40. Geburtstag montags gegen 13 Uhr vom Rektor ohne vorherigen Kontaktversuch und ohne Gespräch fristlos und ohne Begründung entlassen (außerordentliche Kündigung); sein E-Mail-Konto und all seine Webseiten an der Hochschule werden bald danach geschlossen. Der Betriebsrat widerspricht der Entlassung einstimmig, so dass Dr. A dagegen klagen kann; er ficht die Entlassung anschließend mit Hilfe eines für Arbeitsrecht empfohlenen Anwalts an.</p> <p>Eine ordentliche Kündigung von Dr. A mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten ist laut Kollektivvertrag erst ab 01.03.2016 möglich. Bei Arbeitnehmern, die Elternkarenz oder Elternteilzeit in Anspruch nehmen, sind Kündigung und Entlassung nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts möglich. Am 12.03.2016 wird das erste Kind von Dr. A zwei Tage nach dem errechneten Termin entbunden, ab dem 18.02.2016 wäre es bereits eine termingerechte Geburt gewesen.</p>



## (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, daher wird durch Einlegen eines Widerspruchs eine Korrektur des Protokolls erreicht. Da sein Anwalt zuletzt nicht mehr vertrauenswürdig beriet und auch eine wichtige schriftliche Abmachung vor Gericht nicht einhielt, wechselt Prof. A sehr kurzfristig zu einem neuen Anwalt.
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, keinen Organisationplan mit Kompetenzverteilung.
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 betonte hierbei gegenüber seinem Anwalt, dass ihm das jederzeitige Fortsetzen des Verfahrens sehr wichtig sei, was der Anwalt klar bejahte. Jedoch ist es so, dass es vor Gericht gar kein Ruhen kürzer als drei Monate gibt.  Die Hochschule zeigt danach kein echtes Interesse an einem Vergleich, vor allem stellt sie auf Nachfrage durch 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 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 Vollmächtsauflösung stellt er ohne die Zustimmung von Dr. A einen Fortsetzungsantrag bei Gericht, den der Richter aber 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.
26.01.2016	Der Antrag auf Beweissicherung wird abgelehnt, da laut des Richters 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 sehr 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 wohl auch einige Suggestivfragen, der Laienrichter für Arbeitnehmer stellt fast keine Fragen. Einer der Vizerektoren der Hochschule sagt als Zeuge aus, dass die Trennung von Prof. A länger geplant war. Der Anwalt der Hochschule sprach anscheinend mit bestimmten Zeugen vor ihrer Befragung; einem Zeugen legte er laut Prozessbeobachter noch auf dem Gerichtsflur konkrete Aussagen in den Mund, die der Laienrichter für Arbeitgeber später erfragte. Er ist bei einem Unternehmen angestellt, das seit Jahren mit der Hochschule finanziell eng verflochten ist.</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 baldiges Urteil.</p>
11.07.2016	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. 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.
19.07.2016	Der Widerspruch vom 11.07.2016 durch Dr. A gegen das Gerichtsprotokoll der zweiten Tagsatzung wird vom Richter weitgehend abgelehnt bzw. ignoriert.
06.12.2016	<p>Nach einer langwierigen, monatelangen Suche nach einem Anwalt (mit einigen herben Rückschlägen und fragwürdigen rechtsanwaltlichen Ratschlägen) erklärt sich erst kurz vor Fristablauf ein weiterer Anwalt bereit, für Dr. A die Berufungsschrift gegen das erstinstanzliche, auf 29.06.2016 datierte Urteil (zugestellt am 20.09.2016) anzufertigen und einzureichen. (Aufgrund der erfolglosen Anwaltssuche hatte Dr. A derweil sogar einen Antrag an die Rechtsanwaltskammer gestellt, ihm aufgrund des bestehenden Anwaltszwangs einen Anwalt für die Anfertigung der Berufungsschrift zuzuweisen; dieser Antrag wurde jedoch vom Präsidenten bearbeitet.)</p> <p>Die eingereichte Berufungsschrift kritisiert ausführlich die Urteilsfindung der ersten Instanz, die viele Beweismittel, Unklarheiten und Widersprüche in den Aussagen der beklagten 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 doch noch rechtmäßig wäre.
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 des Berufungsgerichts nach nichtöffentlicher, mündlicher Verhandlung bestätigt das erstinstanzliche Urteil. Die Urteilsbegründung ignoriert weitgehend die naheliegende 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 Gericht ignoriert sogar die höchstrichterliche Rechtsprechung und interpretiert die meisten Vorgänge sehr einseitig gegen Dr. A, um letztlich nun als Entlassungsgrund ein Gesamtverhalten zu konstruieren. 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 wird einfach bestätigt, gegen diesen Beschluss ist laut Anwalt von Dr. A kein weiteres Rechtsmittel mehr möglich.</p> <p>Das gesamte Fehlverhalten der Hochschule und ihr Organisationsverschulden werden dagegen nicht berücksichtigt. Ein verständlicher Entlassungsgrund mit der für die fristlose Entlassung ohne vorherige Abmahnungen notwendigen Beharrlichkeit und Schwere fehlt weiterhin, da vor allem pauschale und unsubstantiierten Behauptungen der Hochschule statt konkreter Belege vorliegen. Trotz allem erlaubt das Berufungsgericht jedoch keine ordentliche Revision.</p> <p>Die Frist zur Einreichung einer außerordentlichen Revision zum Obersten Gerichtshof (OGH) beträgt vier Wochen. Diese Revision kann zwar rechtlich nicht unterbunden werden, jedoch erfordert sie meist eine erhebliche Rechtsfrage über den Einzelfall hinaus und hat im Allgemeinen sehr geringe Erfolgchancen, oft antwortet der OGH nur mit einem Einzeiler.</p>
19.05.2017	Einreichen der außerordentlichen Revision durch den Anwalt von Dr. A.