



RECHTSTIPPS VON ANDREAS TINHOFER

Kündigungsschutz im Bildungssektor

Bei besonders qualifizierten Tätigkeiten gelten großzügigere Verweiskriterien.

■ Ein Fachbereichsleiter und Assistenz-Professor an einer Fachhochschule in Salzburg wurde mit Wirkung zum 31.8.2009 gekündigt. Der Arbeitnehmer be kämpfte die Kündigung bei Gericht wegen Sozialwidrigkeit. Sein Bruttogehalt belief sich auf rund 3900 Euro monatlich zuzüglich Zulagen für die Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten sowie für zusätzliche Lehrveranstaltungen. Die Gattin des Klägers verdiente monatlich rund 2800 Euro brutto. Die Mietkosten beliefen sich auf 1300 Euro.

In den unteren Instanzen wurde die Klage abgewiesen, weil die Kündigung keine „wesentlichen Interessen“ des Dienstnehmers

beeinträchtigt habe. Der Kläger konnte nämlich nahtlos (ab 1.9.2009) in ein (befristetes) Dienstverhältnis als Dozent an der FH St. Pölten wechseln und brachte dort 3890 Euro brutto ins Verdienen. Allerdings hatte der Dienstnehmer nunmehr zusätzliche Aufwendungen für eine Zweitwohnung in St. Pölten zu verkraften. Dazu kamen die Kosten für die Bahnfahrt zwischen Salzburg und St. Pölten am Wochenbeginn bzw. -ende. Nach Angaben des Klägers betrug somit die Einkommenseinbuße insgesamt zumindest 25 Prozent.

Nach Ansicht des Arbeitsgerichts waren jedoch diese zusätzlichen Lebenshaltungskosten vom Arbeit-

nehmer hinzunehmen. In der heutigen Zeit sei eine größere Flexibilität und Mobilität zu fordern. Der Nachweis der Beeinträchtigung wesentlicher Interessen sei daher dem Kläger nicht gelungen. Dem stimmte auch das Berufungsgericht zu.

Beim Obersten Gerichtshof (8 ObA 59/10z) fand der Dienstnehmer schließlich Gehör. Zur Mobilität hob das Höchstgericht hervor, dass die Gattin des Klägers in Salzburg beschäftigt sei. Eine Übersiedlung nach St. Pölten könne ihr nicht zugemutet werden. Der durch das „Wochenpendeln“ bedingte Mehraufwand für Fahrtkosten und Zweitwohnung sei also zu berücksichtigen. Bei einem „Tages-

pendeln“ würde allein die erheblich verlängerte Fahrtzeit zum neuen Arbeitsplatz zu einer Beeinträchtigung wesentlicher Interessen des Klägers führen.

Eine endgültige Entscheidung über die Sozialwidrigkeit der Kündigung traf der Oberste Gerichtshof allerdings nicht. Stattdessen verwies er die Rechtssache an das Erstgericht zurück. Dieses habe festzustellen, ob der Kläger auch „im Nahbereich seines Wohnorts unter Einschluss des benachbarten Auslands“ einen neuen Arbeitsplatz hätte finden können. Zur Klärung dieser Frage sei ein Sachverständiger aus dem Bereich der Berufskunde beizuziehen.

Die Prüfung der Arbeitsmarktchancen könne jedoch nicht etwa auf eine Tätigkeit im Hochschul- oder Fachhochschulbereich oder überhaupt auf Lehr- und Vortragstätigkeiten beschränkt bleiben. Auch eine Leitungsfunktion mit Budget- und Mitarbeiterverantwortung sei keine zwingende Voraussetzung. Ganz allgemein erscheine bei besonders qualifizierten Tätigkeiten wie im Hochschulbereich, für die erfahrungsgemäß nur eine verhältnismäßig geringe Anzahl an Stellen zur Verfügung steht, die Anwendung großzügigerer Verweiskriterien gerechtfertigt. Beim Arbeitnehmer werde demnach in erster Linie auf eine seiner

Ausbildung und seinen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit abzustellen sein.

Dieser Hinweis hat zweifellos für den gesamten Fach- und Hochschulsektor Bedeutung. Seit einigen Jahren kommt es auch im Bereich der Universitäten vermehrt zu Dienstgeberkündigungen. Bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit ist also der gesamte Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Die Entscheidung über die Rechtmäßigkeit der Kündigung trifft das Gericht schließlich nach einer Abwägung der gegensätzlichen Interessen. ■

Andreas Tinhofer ist Rechtsanwalt und Partner bei MOSATI Rechtsanwälte www.mosati.at