

Sind Sie unkündbar, Herr Professor?

Akademie Roger Rudolph hat als Dozent an der Universität Zürich eine Kündigungsfrist von einem Jahr. Die Universität Basel hingegen versucht seit zehn Jahren erfolglos, sich von einem ihrer Professoren zu trennen. Wieso ist das möglich?

Sebastian Briellmann

Die Universität Basel würde gern einen Professor der Altertumswissenschaften entlassen. Seit rund zehn Jahren strebt die Hochschule eine Trennung an – dem wird von verschiedenen Instanzen bis hin zum Bundesgericht aber nicht stattgegeben. Wegen mehrerer Verfahrensfehler verlangen die Gerichte immer wieder neue Abklärungen, Gutachten und Begründungen. Über diesen aufsehenerregenden Fall haben am Montag die Zeitungen von CH Media berichtet.

Es geht um Vorwürfe von Doktorandinnen, die den Professoren verschiedener Verfehlungen bezichtigen: Er habe sie gezwungen, dass sie ihn mehr als hundertmal zitieren. Er habe von ihnen plagiiert, ihnen mit schlechten Bewertungen gedroht, auch von einer anonymen «Gegenanzeige» beim Nationalfonds ist die Rede. Das Beispiel zeigt: Professoren gelten für viele als unantastbar, früher galt schon Kritik an ihrer Arbeit als Blasphemie. Entlassungen sind bis heute eine Rarität. Warum ist das so?

Roger Rudolph, Inhaber des Lehrstuhls für Arbeits- und Privatrecht an der Universität Zürich und auf seinem Gebiet einer der bedeutendsten Professoren des Landes, gibt Antworten.

Herr Rudolph, sind Sie unkündbar?

Nein. Die Universität kann mich kündigen, die Frist dafür beträgt ein Jahr, und es muss auf das reguläre Ende eines Semesters passieren.

Sie sind einer der bedeutendsten Arbeitsrechtler der Schweiz. Da kann doch nichts schiefgehen – und Sie könnten eine Entlassung doch sicher umgehen...

Nein, das ist nicht mehr möglich. Die meisten Personalrechte, etwa von Kantonen, Gemeinden oder eben Universitäten, haben sich vom klassischen Beamtentum verabschiedet. Mit der Konsequenz, dass die Anstellungsverhältnisse kündbar sind.

Aber es gibt doch Unterschiede, ob Sie beim Staat oder in der Privatwirtschaft angestellt sind.

Ja, das ist so. Sind Sie in der Privatwirtschaft tätig, wird eine Kündigung nach Obligationenrecht geregelt. Es gibt einen zeitlichen Kündigungsschutz, etwa bei Krankheit. Und: Die Kündigung darf nicht missbräuchlich sein. Im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis sind die Hürden höher: Erstens darf die Kündigung nicht nur nicht missbräuchlich sein, sondern es braucht auch einen sachlichen Kündigungsgrund. Zweitens sind häufig Bewährungsfristen einzuhalten, wenn es um Vorwürfe bezüglich Leistung und Verhalten geht.

Was heisst das konkret?

Zuerst muss noch gesagt werden, dass es auch im öffentlichen Personalrecht die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung gibt: Bei einer schwerwiegenden sexuellen Belästigung etwa – oder wenn



Was darf ein Professor seinen Studierenden zumuten? Foto: Christoph Stulz

man Geldmittel veruntreut. Es geht um krasse Verfehlungen.

Können Sie Beispiele nennen, die eine ordentliche Entlassung rechtfertigen?

Beim aktuellen «Basler Fall» lese ich von Vorwürfen, die wissenschaftliche Verfehlungen betreffen. Den Fall selber kann ich nicht beurteilen. Grundsätzlich aber kann wissenschaftlich unkorrektes Verhalten natürlich ein Grund sein. Aber es gibt auch andere Konstellationen: Wenn ich Studierenden unnötig rüde an den Karren fahre, sie blossstelle, lächerlich mache: Dann muss ich damit rechnen, dass ich verwarnt werde. Mache ich dann trotzdem damit weiter, kommt als Ultima Ratio auch eine Entlassung infrage.

Heisst: Früher war die fachliche Exzellenz für eine Berufung zum Professor alles entscheidend, heute sind auch zwischenmenschliche Qualitäten gefragt?

Die Hochschulen sind aus meiner Sicht sicher sensibler für diese weichen Skills geworden. Aber das Fachliche ist bei der Berufung noch immer ein zentraler Faktor, was auch seine Berechtigung hat.

Ist das nicht nur richtig – und müssen Studenten einen gewissen Druck aushalten? Es wird nun einmal die Elite

Koryphäe im Arbeitsrecht

Roger Rudolph ist seit 2021 Inhaber des Lehrstuhls für Arbeits- und Privatrecht an der Universität Zürich und gilt auf seinem Gebiet als einer der bedeutendsten Professoren des Landes. Vorher hat er bei renommierten Kanzleien in der Schweiz und den USA gearbeitet. Rudolph veröffentlicht auch den hörenswerten Podcast «Arbeitsrecht Inside». (sb)

ausgebildet, eine Universität ist kein Schlaraffenland.

Da gebe ich Ihnen recht. Was aber nicht geht, ist, wenn ich als Professor Studierende mobbe oder unnötig verletze.

Was ist denn ein Go? Sprich: Welche Verfehlungen – kleineren Ausmasses – reichen nicht für eine Entlassung? Es gibt auch introvertierte Professoren, die keine guten Vorlesungen halten, wenig im Austausch sind mit den Studenten, nicht jedes Mail beantworten.

Natürlich stellt die Lehre neben der Forschung einen wesentlichen Aspekt jeder Professur dar. Professorinnen und Professoren beziehungsweise ihre Lehrstühle sollten erreichbar sein für die Studierenden. Der intellektuelle Austausch ist wichtig. Käme es in diesem Zusammenhang zu Unstimmigkeiten, würde sicher zuerst das Gespräch mit dem oder der Betroffenen gesucht. Auch ein Coaching oder eine Bewährungsfrist sind mögliche Massnahmen. Wenn all diese Bemühungen nichts fruchten, könnte schliesslich auch eine Kündigung zum Thema werden.

Kommt es denn überhaupt vor, dass die Lehrqualität überprüft wird?

Ja. Ich kann das an einem eigenen Beispiel erläutern: Ich wer-

de periodisch von meinen Studierenden in einem speziell dafür entwickelten Online-Tool bewertet. Würde ich wiederholt negativ beurteilt, würde ich bestimmt darauf angesprochen. Zusätzlich gibt es Beurteilungen durch die Universitätsleitung beziehungsweise die Dekanate. Sie sehen: Die absolute Unantastbarkeit der Professorinnen und Professoren ist jedenfalls heute nicht mehr gegeben. Das halte ich auch für richtig.

Plagiate sorgen aktuell für die meisten Fälle. Was gilt da: Wer plagiiert, fliegt?

Dass Plagiierten nicht geht und Konsequenzen haben muss: keine Frage. Aber man darf die Umstände des Einzelfalls nicht ausblenden. Wenn es sich etwa nur um ein Missgeschick oder eine Ungenauigkeit beim Zitieren handelt, kann auch eine mildere Massnahme wie das Ansetzen einer Bewährungsfrist die richtige Massnahme sein.

Viel wird auch über den Zeitgeist debattiert. Fehler, sei es nur ein leichter Fall des Plagiiertens, werden kaum mehr geduldet. Bei sexueller Belästigung kann schon ein dümmere Spruch reichen, damit die Entlassung gefordert wird.

Dass wir sensibler geworden sind, ist ein Fortschritt. Grenzüberschreitungen werden zu Recht nicht mehr geduldet. Aber auch hier gilt, dass jeder Fall für sich beurteilt werden muss. Generalisierungen sind nur schon deswegen heikel, weil jede personalrechtliche Massnahme, die verhängt wird, verhältnismässig sein muss.

Ist eine Kündigung auch ohne Verschulden des Arbeitnehmers zulässig – aus wirtschaftlichen, aus strategischen Gründen?

Es kommt auf die Modalitäten des anwendbaren Personalrechts

an. Im Personalrecht des Kantons Zürich ist zum Beispiel die Aufhebung einer Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen als sachlicher Kündigungsgrund anerkannt, also auch ohne Verschulden des Arbeitnehmers. Vorausgesetzt ist allerdings, dass keine andere zumutbare Stellung angeboten werden kann oder abgelehnt wird.

«Was nicht geht, ist, wenn ich als Professor Studierende mobbe oder unnötig verletze.»

Man hat dennoch den Eindruck, dass eine Entlassung kaum durchführbar ist. In Basel dauert es in einem Fall nun mehr als zehn Jahre. Das kann doch nicht sein – egal, wer recht hat...

Einverstanden. Das ist auch für mich von aussen schwer nachvollziehbar. Das ist aber nicht die Regel. Länger als zwei oder drei Jahre dauert ein personalrechtlicher Streit von Behörden und Gerichten normalerweise nicht. Möglicherweise sind Verfahrensfehler passiert. Beispielsweise könnte es sein, dass das rechtliche Gehör nicht gewährt wurde. Dass die Gerichte Verfahren in begründeten Fällen zurückweisen, ist richtig. Die lange Dauer von über zehn Jahren ist aber schon sehr ungewöhnlich. Hier sieht man auch einen weiteren Unterschied zwischen privater und öffentlich-rechtlicher Anstellung: In der Privatwirtschaft kehrt man auch bei einer miss-

bräuchlichen Kündigung nicht mehr an die Arbeitsstelle zurück, sondern erhält eine finanzielle Entschädigung. Im öffentlichen Dienstrecht kann es je nach Ausgestaltung des Personalrechts einen Bestandsschutz geben. Das heisst, dass die betroffene Person die Stelle behalten kann, wenn sie recht bekommt.

Die Universitäten sind mit diesem Prozedere wohl kaum glücklich. Antonio Loprieno, ehemaliger Rektor der Uni Basel, hat der BaZ im Jahr 2008, als man schon einmal einen Professor entlassen wollte, gesagt: «Die Justiz kann nicht beurteilen, ob ein Forscher und Lehrer unseren Anforderungen genügt. (...) Insofern verwaltet sich die Universität selbst.»

Aus Sicht der betroffenen Uni kann ich das ein Stück weit nachvollziehen. Die Rechtslage ist aber – mindestens heute – eine andere: Auch personalrechtliche Entscheide von Hochschulen sind in der Regel justiziabel. Das heisst: Den Betroffenen steht der Rechtsmittelweg offen. Wenn einem Gericht das Fachwissen fehlt, hat es die Möglichkeit, ein Gutachten in Auftrag zu geben. Das kommt auch in privatrechtlichen Streitigkeiten vor, etwa, wenn es um hochkomplexe Jobprofile geht, etwa in stark IT-lastigen Berufen.

Wäre deshalb zumindest eine Annäherung an die Privatwirtschaft richtig?

Es geht nicht darum, ob jemand Professorin oder Polizist ist. Oder anders ausgedrückt: Professorinnen und Professoren sollen nicht besser, aber auch nicht schlechter behandelt werden als die übrigen Angestellten. Zu Ihrer Frage: Die Annäherung an das Privatrecht wurde mit der Abschaffung des Beamtenstatus bereits massgeblich vollzogen. Dafür gab es auch gute Gründe. Noch weiter zu gehen, sehe ich dagegen eher kritisch. Von öffentlichen Institutionen darf man erwarten, dass sie auch und gerade bezüglich des eigenen Personals ein korrektes, faires und willkürfreies Verfahren im Kündigungsfall sicherstellen.

Aber haben sich nicht auch die Zeiten verändert?

Früher war es doch so: Ein Beamter hatte eine sichere Stelle, aber er hat dafür nicht so viel verdient. Heute ist das anders, gerade in der Bundesverwaltung sind die Löhne enorm gut.

Das beeinflusst die Rechtslage nicht: Die Gewährung zentraler Verfahrens- oder sonstiger Rechte kann nicht mit dem Argument eines guten Verdienstes ausgehebel werden. Ob man es im Einzelfall gut findet oder nicht: Auch eine Kaderperson mit grossem Lohn hat Anspruch darauf, beispielsweise im Krankheitsfall Lohnfortzahlung zu erhalten, auch wenn sie möglicherweise finanziell überhaupt nicht darauf angewiesen ist. Das ist auch im Privatrecht so: Auch der Banker mit Millionenbonus darf den zeitlichen Kündigungsschutz – etwa bei Krankheit oder Unfall – in Anspruch nehmen.



Foto: PD