

RECHTBRISANT

Mitarbeiter: Plagiat als Entlassungsgrund

Minister treten zurück, weil sie des Plagiats verdächtigt oder sogar überführt worden sind. Das gebietet schon der politische Anstand. Aber was gilt arbeitsrechtlich, wenn die korrekte Zitierweise von Arbeitnehmern in Täuschungsabsicht unterlassen wird? Universitätsrechtlich bedeutet eine solche Erschleichung den Widerruf des akademischen Grades. In arbeitsrechtlicher Hinsicht könnten dadurch die Entlassungsgründe der Vertrauensunwürdigkeit oder der dauernden Dienstunfähigkeit erfüllt sein. Letztere liegt vor, wenn die Berechtigung zur Erbringung der vereinbarten Dienstleistung dauerhaft entfällt. Für Ärzte, Notare und Rechtsanwälte ist beispielsweise der Abschluss des Fachstudiums eine Voraussetzung zur Berufsausübung – ohne akademischen Grad keine Berufsausübung. Der des Plagiats Überführte könnte daher wegen Dienstunfähigkeit entlassen werden, selbst wenn die Arbeitsleistung bislang einwandfrei war.

Auf ein Verschulden kommt es nicht an. Ist der Abschluss eines Studiums nicht Voraussetzung für die Berufsausübung, dann könnte Vertrauensunwürdigkeit vorliegen. Das vor Beginn des Dienstverhältnisses liegende Plagiiere könnte eine Entlassung insbesondere bei leitenden Angestellten rechtfertigen, die beruflich im (angeblich) erlernten Fachbereich tätig sind. Es wird daher einen Unterschied machen, ob der Marketingleiter in seiner Numismatik-Dissertation falsch zitiert hat oder der Forschungsleiter des Chemiekonzerns in der Chemie-Dissertation. Während die numismatischen Fähigkeiten für die Anstellung des Marketingleiters kaum den Ausschlag geben werden, täuscht der Forschungsleiter genau über jene Fähigkeiten, die für seine Leitungsposition maßgeblich sind. Die Weiterbeschäftigung des Forschungsleiters wird dem Arbeitgeber daher regelmäßig nicht mehr zumutbar sein.

– Mag. Jakob Widner
(Graf & Pitkowitz Rechtsanwälte)