



**FRITSCH  
KOLLMANN  
ZAUHAR**  
UND PARTNER

An den  
Obersten Gerichtshof  
Schmerlingplatz 11  
1011 Wien

Graz, am 8.11.2017

Wiederaufnahms-  
klagende Partei:

Dr. A

vertreten durch:

RAe Dr. Klaus KOLLMANN  
Dr. Werner STEGMÜLLER  
Dr. Christoph ZAUHAR

Wiederaufnahms-  
beklagte Partei:

Universität

wegen: €

**I. VOLLMACHTSBEKANNTGABE**

**II. WIEDERAUFNAHMSKLAGE**

**III. URKUNDENVORLAGE**



## I.

In umseits näher bezeichneter Rechtssache gibt die wiederaufnahmsklagende Partei bekannt, dass sie die Rechtsanwälte Dres. Kollmann, Stegmüller und Zauhar welche sich auf die ihnen gemäß § 30 Abs. 2 ZPO erteilte Bevollmächtigung berufen, mit der Vertretung ihrer rechtlichen Interessen beauftragt hat.

## II.

In umseits näher bezeichneter Rechtssache bringt die wiederaufnahmsklagende Partei durch ihre ausgewiesenen rechtsfreundlichen Vertreter nachfolgende

### WIEDERAUFNAHMSKLAGE

i.S.d. §§ 530 ff. ZPO ein und führt hierzu aus wie folgt:

Gemäß § 530 ZPO kann ein Verfahren, das durch eine die Sache erledigende Entscheidung abgeschlossen worden ist, auf Antrag einer Partei wieder aufgenommen werden, wenn u.a. eine Urkunde, auf welche die Entscheidung gegründet ist, fälschlich angefertigt oder verfälscht ist (§ 530 Abs 1 Z 1 ZPO). Es ist davon auszugehen, dass sich § 530 Abs 1 Z 1 ZPO gerade nicht (nur) auf strafrechtlich relevante (Ver-) Fälschungen bezieht, da in § 530 Abs 1 Z 3 ZPO explizit solche strafrechtlichen Handlungen separat aufgelistet werden und somit Ziffer 1 und 3 vom Gesetzgeber zusammengefasst worden wären bzw. Ziffer 1 komplett überflüssig wäre.

Angefochten wird die Entscheidung des OGH zur GZ 9 ObA 68/17s. Die Entscheidung des Obersten Gerichtshofes stammt vom 27.9.2017 und wurde den Klagevertretern mittels ERV am 13.10.2017 zugestellt. Die Wiederaufnahmeklage ist zufolge § 534 ZPO binnen einer Notfrist von 4 Wochen einzubringen. Die Entscheidung wurde den Klagevertretern am 13.10.2017 zugestellt und ist somit die Frist zur Einbringung dieses Antrages gewahrt und die Klage sohin rechtzeitig.

Es wird begehrt, das Verfahren wieder aufzunehmen aus dem Grund des § 530 Abs 1 Z 1 ZPO, da die Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 27.09.2017 auf einer fälschlich angefertigten Urkunde, nämlich dem Urteil des OLG Graz (6 Ra 87/16k), beruht. Der Oberste Gerichtshof legt seiner Entscheidung zur GZ 9 ObA 68/17s einen falschen Sachverhalt zugrunde, den auch nur er als unverfristeten „maßgeblichen Sachverhalt“ (Beschlussseite 4 f.) für den Ausspruch der Entlassung beurteilt (also als das die Entlassung auslösende Verhalten des Klägers am 10.08.2015 bis 13 Uhr).



Der vom OGH in seinem Urteil wiedergegebene und als „maßgeblich“ bezeichnete Sachverhalt ist jedoch im Urteil des OLG Graz (GZ 6 Ra 87/16k vom 05.04.2017) sowohl mit korrektem Datum 11.08.2015 als Feststellung von der Vorinstanz (OLG Graz Urteilsseite 11) übernommen worden, als auch an anderer Stelle am Ende der Urteilsbegründung mit falschem Datum 10.08.2015 (OLG Graz, Urteilsseite 33) wiedergegeben. Der OGH stützt sich in seiner Entscheidung einzig auf den falsch wiedergegebenen Sachverhalt in der Urteilsbegründung des OLG Graz statt auf die identische Feststellung des OLG Graz und seiner Vorinstanz, der Erstinstanz. Für die eigene Beurteilung durch den OGH sind jedoch die Feststellungen der Vorinstanzen maßgeblich.

Der OGH hat sich sohin auf etwas gestützt, was für den Kläger überhaupt nicht absehbar war, denn man muss vom OGH erwarten können, dass er die Diskrepanz im Urteil des OLG bemerkt und demzufolge seinem Beschluss einzig den korrekten Sachverhalt – ohne Schreibfehler – zugrunde legt. Es liegt daher auch eine widerrechtliche Überraschungsentscheidung gemäß § 182a ZPO vor bzw. eine Verletzung der Manuduktionspflicht.

Während für die Nichtigkeitsklage und die Wiederaufnahmsklage nach § 530 Abs 1 Z 4 bei Anfechtung der Entscheidung mehrerer Instanzen das Gericht der höchsten Instanz zuständig ist (Abs 1), ist die Wiederaufnahmsklage in den übrigen Fällen grundsätzlich beim Erstgericht einzubringen, bei einem höheren Gericht nur dann, wenn allein dessen Entscheidung von dem Wiederaufnahmsgrund betroffen ist (vgl. *Rechberger*, Kommentar zur ZPO<sup>4</sup>, § 532, Rz 2). Da nur die Entscheidung des OGH vom Wiederaufnahmsgrund betroffen ist, wird die Klage daher beim Obersten Gerichtshof eingebracht.

Das Erstgericht hat nämlich zur GZ 32 Cga 97/15 f nachfolgende Feststellung getroffen:

„Der Kläger, der am 10. August 2015 seinen 40. Geburtstag hatte, wurde abgeholt und fuhr am Dienstag nach Altenstadt in der Oberpfalz/Deutschland, wobei die Reisedauer einen Tag betrug.“ (Urteil zur GZ 32 Cga 97/15f vom 29.06.2016, Urteilsseite 25)

Im Urteil des OLG Graz vom 05.04.2017 zur GZ 6 Ra 87/16k ist Nachfolgendes ersichtlich:

„Der Rektor verständigte den Betriebsrat am 10. August gegen 13.00 Uhr telefonisch, dass er den Kläger soeben entlassen habe... Der Kläger, der am 10. August 2015 seinen 40. Geburtstag hatte, wurde abgeholt und fuhr am Dienstag nach Altenstadt in der Oberpfalz/Deutschland, wobei die Reisedauer einen Tag betrug.“ (Urteil zur GZ 6 Ra 87/16k vom 05.04.2017, Urteilsseite 11).

Sowie:



„Zusammenfassend übernimmt das Berufungsgericht daher die vom Erstgericht getroffenen Feststellungen gemäß § 498 Abs 1 ZPO (iVm § 2 Abs 1 ASGG) unter den dargestellten Prämissen mit Ausnahme der Feststellung, dass das Handbuch Vollmachten und Richtlinien Handbuch der U dem Kläger bereits bei Dienstantritt übergeben wurde, sowie mit der Einschränkung in Bezug auf die Verständigung des Betriebsrates und legt sie seiner Entscheidung zugrunde.“ (Urteil zur GZ 6 Ra 87/16k vom 05.04.2017, Urteilsseite 29).

Das Oberlandesgericht Graz geht sohin mit einer geringfügigen Einschränkung von den durch das Erstgericht getroffenen Feststellungen aus und legt diese der Entscheidung zugrunde. Es verweist auf Urteilsseite 11 seinerseits nicht nur auf die oben näher bezeichnete Feststellung, wonach der Kläger am 10. August 2015 (Montag) seinen 40. Geburtstag hatte und am Dienstag nach Altstadt fuhr, sondern formuliert sie nochmals explizit selbst aus.

Im Urteil des OLG S. 33 findet sich nun dagegen plötzlich Nachstehendes:

„Hingegen fuhr dieser am 10. August 2015, an seinem 40. Geburtstag, nach Deutschland, wo er eine seit zwei Monaten „überfällige“ Dissertation las.“

Diese Darstellung weicht vom festgestellten Sachverhalt ab, da der Kläger nicht am 10.08.2015 nach Deutschland fuhr, sondern erst am 11.08.2015 und stellte dies so auch das Erstgericht fest. Der 10.08.2015 war ein Montag, der 11.08.2015 ein Dienstag. Diese fehlerhafte Darstellung durch das OLG hat der OGH in seiner Beurteilung übernommen (vgl. Beschluss des OGH vom 27.9.2017). Es ist sohin zusammenfassend von einer fälschlich angefertigten Urkunde auszugehen, auf welcher sich die Entscheidung des Obersten Gerichtshofes gründet und sohin der Wiederaufnahmegrund des § 530 Abs 1 Z 1 ZPO verwirklicht.

Der Oberste Gerichtshof hat in seiner Entscheidung zur GZ 9 ObA 68/17s vom 27.09.2017 nun fälschlich als *maßgeblichen* Sachverhalt für die rechtliche Beurteilung angenommen, dass der Kläger bereits am Montag, den 10.08.2015 nach Deutschland fuhr, dies entgegen der erstgerichtlichen Feststellung, dass dies tatsächlich erst am Dienstag der Fall war. Im Beschluss des OGH zur GZ 9 ObA 68/17s führt dieser fälschlich an:

Beschlussseite 3: „Der Kläger übergeht auch, dass der für Personal zuständige Vizerektor in Vertretung des Rektors den Antrag sodann ablehnte und ihm mitteilte, sich am 10. 8. 2015 zu einem Gespräch bereit zu halten, er dem jedoch nicht nachkam, sondern an jenem Tag – für die Beklagte unerreichbar – nach Deutschland reiste, dort aber auch nicht den angekündigten Forschungsarbeiten nachkam.“



Beschlussseite 4: „Wenn die Vorinstanzen vor diesem Hintergrund den Versuch des Klägers, unter Missachtung seiner Zuordnung zum neuen Dienstvorgesetzten von anderen Personen eine Dienstfreistellung zu erwirken, sowie seine folgende Abwesenheit am 10. 8. 2015 als ausreichenden Grund für eine Vertrauensunwürdigkeit iSd § 27 Z 1 AngG ansahen, so ist dies nicht weiter korrekturbedürftig.“

Beschlussseite 4f.: „Dabei kommt es darauf an, wann der Beklagten der maßgebliche Sachverhalt bekannt wurde (vgl. RIS-Justiz RS0029348). Die Beklagte verfasste das Entlassungsschreiben noch an jenem Tag, an dem der Kläger trotz abgelehnter Freistellung die Reise nach Deutschland antrat und unerreichbar war.“

Dass es die Reise sowie die damit verbundene angebliche Nichterreichbarkeit des Klägers waren, welche als maßgeblich für die Entscheidung des OGH anzusehen sind, ergibt sich auch aus dessen dreimaliger Wiederholung der Abreise bzw. der hierdurch bedingten Abwesenheit (Beschlussseiten 3, 4 und 4f.) sowie dessen zweimaliger Formulierung, dass dies „vor dem Hintergrund“ weiterer Ereignisse geschah. Die weiteren angeführten Ereignisse sind also bloß unbedeutender „Hintergrund“ (Beschlussseiten 3 und 4).

Was der Oberste Gerichtshof als maßgeblichen Sachverhalt betrachtet, ereignete sich frühestens über einen Tag später am Dienstagabend nach dem Ausspruch der Entlassung durch den Rektor um 13 Uhr am Montag, den 10.08.2015 und kann – da nach dem Ausspruch der Entlassung keine Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer, dem Kläger, mehr erwartet werden kann – nicht mehr zur Begründung der Entlassung herangezogen werden. Denn auch wenn Gründe nachgeschoben werden können, so müssen sie doch nach ständiger Rechtsprechung „im Zeitpunkt der Entlassungserklärung“ (4 ObA 122/85, 9 ObA 126/93, 8 ObA 12/02a), im „Zeitpunkt der Vornahme der Entlassung“ (8 ObA 267/95, 8 ObA 403/97s) bzw. im „Zeitpunkt des Ausspruchs der Entlassung“ (9 ObA 15/93) bereits vorgelegen haben, nicht (!) erst zum Zeitpunkt des späteren schriftlichen Zugangs der Entlassung. Dies widerspräche auch dem Sinn der Entlassung, denn zwischen dem Zeitpunkt, zu dem die Beklagte die Entlassung aussprach und es für unzumutbar hielt, eine Sekunde länger mit dem Kläger in einem Dienstverhältnis zu stehen, und dem Zeitpunkt des Zugangs dieser Willenserklärung beim Kläger war die Beklagte ja bereits nicht mehr bereit, weiterhin Arbeitsleistung vom Kläger zu erhalten, und ist ihr dies auch nicht weiter zumutbar.

Im Übrigen ist hinsichtlich der mangelnden Erreichbarkeit auszuführen, dass diese weder definiert, noch bewiesen ist. Dass der Kläger angeblich vorübergehend nicht erreichbar war, ist auch aufgrund der für Universitätsprofessoren laut § 31 KollIV sehr flexiblen Arbeitszeiten zeitlich jedenfalls nach dem Entlassungsausspruch einzuordnen, und ist sicherlich kein dermaßen schwerwiegender Grund, dass umgehend die Entlassung ausgesprochen werden darf.



Laut Arbeitsvertrag des Klägers mit der Beklagten (Beilage ./1 des Verfahrens 32 Cga 97/15f) ist unter Punkt 4 „Beschäftigungsausmaß“ die Basis der Arbeitszeit 40 Stunden pro Woche. Somit dauert ein Arbeitstag im Durchschnitt 8 Stunden (20 % von 40 Stunden), er kann aber jeweils um einige Stunden kürzer oder länger sein, insbesondere kann der Arbeitnehmer, der Kläger, laut § 31 Abs 2 KollV Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Beachtung der folgenden Bestimmung gemäß § 31 Abs 3 KollV frei wählen: Der Arbeitnehmer hat die tägliche Arbeitszeit so einzuteilen, dass die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 12 Monaten im Durchschnitt 48 Stunden und in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 60 Stunden nicht überschreitet (vgl. auch § 110 UG).

Eine Erreichbarkeit kann nur während der rechtlich flexiblen Dienstzeiten von einem Universitätsprofessor eingefordert werden, da er nur während seiner Arbeitszeiten zum Dienst verpflichtet ist. Den Beginn und das Ende der Arbeitszeiten legt er wie oben erläutert selber fest. Somit ist sein Dienstbeginn an allen Arbeitstagen durch ihn bestimmt und offensichtlich gerade in der Ferienzeit flexibel gestaltbar.

Selbst wenn der Kläger die E-Mail des Vizerektors für Personal (Beilage ./8 des Verfahrens 32 Cga 97/15f) vom Freitag den 07.08.2015, noch vor Montag, den 10.08.2015, um 13 Uhr gelesen hätte, wozu er überhaupt nicht dienstlich verpflichtet war, so gab diese E-Mail keine Uhrzeit an, ab wann er „sich am Montag, den 10.8. zu einem Gespräch bereitzuhalten“ hätte. Ein Gespräch kann im Übrigen auch telefonisch geführt werden und erfordert keine Anwesenheit im Büro. Dieser unbekannte Zeitpunkt kann daher frühestens der von einem Universitätsprofessor selbst bestimmte Dienstanfang sein, der durchaus an einem Tag aufgrund der flexiblen, selbst bestimmten Arbeitszeiten gerade in der Ferienzeit einmal erst nach 13 Uhr liegen darf.

Es ist jedoch völlig ungeklärt, wann wer wie versuchte, den Kläger bis 13 Uhr zu erreichen. Es gibt keinen nachvollziehbaren Beweis, dass die Beklagte überhaupt versuchte, den Kläger irgendwie zu erreichen, bevor sie die Entlassung gegen 13 Uhr aussprach. Der vom Kläger gestellte Antrag auf Herausgabe der Telefonverbindungsdaten wurde von der Erstinstanz abgelehnt. Es gab zudem keinerlei Erinnerungen und Ermahnungen an den Kläger bezüglich einer von ihm zu leistenden „Erreichbarkeit“.

Für die Entlassung muss die Reise am 11.08.2015 und die damit angeblich verbundene Nichterreichbarkeit als Grund auf jeden Fall außen vor gelassen werden, da allein die zeitliche Komponente jeder anderen Auslegung entgegen laufen würde. Zudem ist – wie bereits oben dargestellt – auch nicht einmal klar, was unter Erreichbarkeit zu verstehen ist. Nur weil man sich nicht umgehend in Verbindung setzt, wird nicht von einer mangelnden Erreichbarkeit ausgegangen werden können.



Selbst bei einem laienhaften, „nichtjuristischen“ Verständnis eine „Nichterreichbarkeit“ bis Montag 13 Uhr liegt kein derartig gravierender Grund vor, der zu einer Entlassung rechtfertigt. Denn sogar ein – nicht festgestelltes und nicht bewiesenes und daher rein hypothetisches – Unterlassen bzw. Versäumnis der Dienstleistung bis 13 Uhr würde keinen Entlassungsgrund darstellen, da die Dienstleistung eine den Umständen nach erhebliche Zeit unterlassen worden sein müsste. Nach gängiger Rechtsprechung ist ein Versäumnis erst dann erheblich, wenn es nach der Dauer der versäumten Arbeitszeit, nach Maßgabe der Dringlichkeit der zu verrichtenden Arbeit oder auf Grund des Ausmaßes des infolge des Versäumnisses nicht erzieltes Arbeitserfolges oder der sonstigen dadurch eingetretenen betrieblichen Nachteile besondere Bedeutung besitzt. Die Erheblichkeit des Arbeitsversäumnisses ist vom Arbeitgeber, der Beklagten, nachzuweisen. Ein Arbeitsversäumnis muss sicherlich schwerer wiegen als eine „Nichterreichbarkeit“, denn nur, weil man sich nicht umgehend in Verbindung setzt, kann nicht schon automatisch davon ausgegangen werden, dass der Arbeitnehmer seiner Dienstpflicht nicht nachkommt, sondern er könnte auch eine andere Dienstpflicht verrichten, die für den Arbeitgeber nicht unmittelbar erkennbar ist.

Vorliegend ist außerdem gar nicht zu ermitteln, über welchen Zeitraum überhaupt eine Nichterreichbarkeit vorgelegen haben soll. Denn für den Kläger ist zwar eine vertragliche Arbeitszeit von im Durchschnitt 40 Wochenstunden definiert, jedoch weder vertraglich, kollektivvertraglich noch gesetzlich festgelegt, zu bzw. ab welcher Uhrzeit er als Professor seinen Dienst in der Feriizeit beginnen und/oder dienstlich erreichbar sein muss.

In der von der beklagten Partei angeführten Mail vom 07.08.2015 (Beilage ./8 des Verfahrens 32 Cga 97/15f) geht auch keine Uhrzeit für den 10.08.2015 hervor, ab welcher sie der Kläger hätte erreichen wollen. Ohne eine solche Grundlage ist aber jede Schätzung einer Zeitspanne willkürlich und spekulativ. Es könnte sich bis 13 Uhr maximal um sehr wenige Stunden der Nichterreichbarkeit handeln. Aber selbst ein „Versäumnis von nur einigen Stunden ist dann nicht als erheblich zu beurteilen, wenn es sich um eine einmalige Entgleisung handelt, der Angestellte nicht gerade in dieser Zeit besonders dringliche Arbeiten zu verrichten gehabt hätte und wenn der dadurch hervorgerufene Arbeitsausfall nicht außergewöhnlich groß war“ (9 ObA 249/02m, dort ging es um einen Zeitraum von  $4 \frac{3}{4}$  Stunden). So wäre es auch beim Kläger. Dass es sich nicht um einen einmaligen Vorfall handelt, oder eine dringende Arbeit zu erledigen gewesen sei, ein wichtiger Arbeitserfolg nicht erreicht oder sonst ein Nachteil eingetreten sei, wird weder von der Beklagten behauptet noch ergibt es sich sonst aus dem Gerichtsverfahren.

Eine Entlassung bedarf einer Mindestintensität des Anlassfalles und kann die Reise am 11.08.2015 abends jedenfalls nicht als dieser Anlassfall gewertet werden. Hätte die beklagte Partei das, als Umgehen der Hierarchien gewertete Verhalten am Freitag den 07.08.2015, als dermaßen das Vertrauen erschütternd empfunden, so hätte umgehend die Entlassung ausgesprochen werden müssen. Entgegen dieser Annahme



wurde jedoch zunächst ein Gesprächstermin drei Tage später für Montag, den 10.08.2015, ohne konkrete Zeitangabe angeboten (Beilage ./8 des Verfahrens 32 Cga 97/15f).

Wenn der OGH davon ausgeht, dass dem Kläger diese als Beilage ./8 bezeichnete E-Mail rechtzeitig zugeging, so widerspricht er damit seiner eigenen Rechtsprechung, „dass mittels eines E-Mail-Sendeprotokolls der Anscheinsbeweis des Zugangs eines E-Mails nicht erbracht werden kann“ (2 Ob 108/07g). Es muss daher nochmals nachdrücklich darauf hingewiesen werden, dass nicht unterstellt werden kann, der Kläger habe von dieser E-Mail rechtzeitig Kenntnis gehabt. Auch dies ist im Rahmen der „Nichterreichbarkeit“ wichtig, denn wer es nicht erwartet, überprüft auch nicht ständig, ob er per E-Mail oder Telefon kontaktiert wurde, hierzu gab es auch keine Dienstpflicht.

Im Urteil des OLG Graz heißt es auf Urteilsseite 10f. auch nur „übermittelte“ wie folgt:

„Der Vizerektor für Personal Univ.-Prof.Dr.B er übermittelte am Freitag, dem 7.August 2015, um 11.33 Uhr dem Kläger eine E-Mail mit – auszugsweise wiedergegebenem – folgendem Wortlaut: „... Unter Missachtung der Ihnen vom Rektor kommunizierten Neuordnung Ihrer Person zu VR B ab 1. 8. 2015 haben Sie bewusst eine nicht mehr für sie zuständige Person ausgewählt. Ihr Antrag wird deshalb vom Rektor bzw durch mich als zuständiger Vertreter abgelehnt. Ich ersuche Sie, sich am Montag, den 10. 8. zu einem Gespräch bereitzuhalten. Den genauen Termin wird Ihnen am Montag mitteilen.“

Die aus dieser E-Mail vom Erstgericht falsch abgeleitete Feststellung, „Der Kläger hat diese E-Mail spätestens am Samstag gelesen“ (OLG Graz Urteilsseite 16), wurde in der Berufung und Revision bekämpft.

Es wurden auch seitens der Beklagten keinerlei Gründe genannt, weshalb es nicht sofort zum Entlassungsausspruch am 07.08.2015 kam. Der Entlassung immanent ist die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung auch nur kurzfristig. Unmittelbar nach Bekanntwerden des „Umgehens“, am Vormittag des 07.08.2015, hätte die Entlassung ausgesprochen werden müssen, wäre es denn ein derart gravierender Grund gewesen, den der Kläger gesetzt hat. Es ist sohin im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung von einer Verfristung auszugehen.

Insbesondere ist ein Universitätsprofessor wie der Kläger inhaltlich und methodisch (einschließlich Kommunikationsmethoden) in der Forschung frei und ungebunden (Wissenschaftsfreiheit nach Art. 17 und 17a des Staatsgrundgesetzes über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger, RGBI. Nr. 142/1867 sowie auch §2 UG), so dass eine Verhinderung bzw. Verweigerung der Forschung (z.B. Nichtgenehmigung der entsprechenden Freistellung) sowie eine Kündigung oder gar Entlassung wegen Forschungsleistungen fundamental widerrechtlich ist (§ 22 Abs 7 KollIV).



Die Prüfung von § 22 Abs 7 KollIV wurde in allen Gerichtsinstanzen komplett ignoriert. Besteht letztlich keine Ortsgebundenheit, so hätte es auch des Antrages auf „Freistellung bis zu einem Monat unter Belasung der Bezüge“ für den „Zweck“ der „Forschungsleistung“ (Beilage ./16 des Verfahrens 32 Cga 97/15f) nicht bedurft, so wurde der Antrag durch den Kläger nur mangels besseren Wissens über seine Irrelevanz versehentlich gestellt.

Zusammenfassend wäre daher der OGH in seinem Beschluss vom 27.09.2017 zu einer ganz anderen Auffassung gelangt, dass der außerordentlichen Revision jedenfalls stattzugeben gewesen wäre. Da der maßgebliche Sachverhalt für die Entlassung wie oben erläutert entfällt, liegt keinerlei möglicher Entlassungsgrund mehr vor, und es ist daher vom OGH über die Entlassung neu zu entscheiden.

Beweis: Vorakt zur GZ 32 Cga 97/15 f des Landesgerichtes für Zivilrecht als Arbeits- und Sozialgericht; Vorakt zur GZ 6 Ra 5/17b; Beschluss des OGH vom 27.9.2017 s. ERV-Stempel vom 13.10.2017 (Beilage ./A); Urteil des OLG Graz vom 05.04.2017 (Beilage ./B) und PV.

Der Vollständigkeit halber wird darauf hingewiesen, dass bereits ein Berichtigungsantrag i.S.d. § 430 i.V.m. § 419 ZPO hinsichtlich des Urteils des OLG Graz und des Beschlusses des OGH eingebracht wurde.

Es wird daher begehrt zu erlassen nachstehendes

### URTEIL

- 1. Die Wiederaufnahme wird bewilligt und der Beschluss des Obersten Gerichtshofes vom 27.09.2017 zur GZ 9 ObA 68/17s, womit die außerordentliche Revision der klagenden Partei zurückgewiesen wurde, wird aufgehoben.*
- 2. Dem im wiederaufgenommenem Rechtsstreit erhobenen Klagebegehren wird stattgegeben.*
- 3. Die wiederaufnahmsbeklagte Partei ist schuldig, der wiederaufnahmsklagenden Partei die Kosten des Verfahrens über die Wiederaufnahmsklage und des wiederaufgenommenen Verfahrens gemäß § 19a RAO zu Handen der Wiederaufnahmeklagevertreter binnen 14 Tagen bei sonstiger Exekution zu bezahlen.*

### III.

Unter einem werden nachfolgende



## URKUNDEN

zur Vorlage gebracht:

- ./A Beschluss des OGH vom 27.9.2017 s. ERV-Stempel vom 13.10.2017
- ./B Urteil des OLG Graz vom 05.04.2017

Dr. A