

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Dehn und den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Harald Stelzer (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und KR Karl Frint (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Mag. V***** B*****, vertreten durch Mag. Andreas Kleiber, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei A*****, vertreten durch Freimüller/Obereder/Pilz Rechtsanwält_innen GmbH in Wien, wegen Entlassungsanfechtung, in eventu Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 16. Oktober 2018, GZ 10 Ra 60/18v-22, in nichtöffentlicher Sitzung den

B e s c h l u s s

gefasst:

Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.

B e g r ü n d u n g :

1. Nach ständiger Rechtsprechung können vermeintliche Mängel des erstinstanzlichen Verfahrens, die vom Berufungsgericht verneint wurden, im Revisionsverfahren nicht mehr geltend gemacht werden (RIS-Justiz RS0042963). Dies gilt auch für Fragen der weiteren Beweisaufnahme, wie zB Zeugen (RIS-Justiz RS0106371 [T9]).

2. Die übereinstimmende Beurteilung der Vorinstanzen, die Entlassung der Klägerin sei nicht wegen eines verpönten Motivs iSd § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG erfolgt, ist nicht nur vertretbar, sondern richtig. Die Entlassung der bei der Beklagten beschäftigten Klägerin erfolgte nicht, wie von der Klägerin behauptet, wegen ihres geltend gemachten „Anspruchs“, Ankaufswünsche der Bibliothek bekannt zu geben und (dann) jederzeit kostenlos Bücher und andere Medienträger entleihen zu können, sondern nach den bindenden Feststellungen des Erstgerichts deshalb, weil die Rektorin der Beklagten davon überzeugt war, dass die Klägerin im gemeinsamen Zusammenwirken mit der Leiterin der Bibliothek die Bestellung zahlreicher Bücher in rein privatem Interesse der Klägerin veranlasste und damit eine strafbare Handlung beging. Da somit ein anderes als das von der Klägerin behauptete Motiv für den Entlassungsausspruch der Beklagten kausal war, lag keine „Vergeltungskündigung“ iSd § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG vor. Da zum Entlassungsmotiv Tatsachenfeststellungen getroffen

wurden, mögen diese auch von den Vorstellungen der Revisionswerberin abweichen, können diesbezüglich keine rechtlichen Feststellungsmängel erfolgreich geltend gemacht werden (RIS-Justiz RS0053317 [T1]). Auf die in der Revision angestellten Überlegungen zum – vom Berufungsgericht ebenfalls verneinten – Vorliegen eines „Anspruchs“ iSd § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG musste nicht mehr eingegangen werden.

3. Bereits in der Entscheidung 9 ObA 30/17b hat der Oberste Gerichtshof mit ausführlicher Begründung ausgesprochen, dass die Beendigung von Arbeitsverhältnissen nach § 23 Abs 1 UG in die Kompetenz des Rektors einer Universität fällt. Die Richtigkeit dieser Entscheidung stellt die Revision nicht in Frage. Entgegen der nicht näher ausgeführten Behauptung der Revisionswerberin ist der vorliegende Sachverhalt nicht anders gelagert, geht es doch – nach den Behauptungen der Klägerin – auch hier um eine von der Rektorin ausgesprochene Entlassung gegenüber einer „Leiterin einer Organisationseinheit“. Um einen solchen Leiter ging es auch in der Entscheidung 9 ObA 30/17b.

Mangels einer Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO ist die außerordentliche Revision der Klägerin zurückzuweisen.

Oberster Gerichtshof,
Wien, am 17. Dezember 2018
Dr. H o p f
Für die Richtigkeit der Ausfertigung
die Leiterin der Geschäftsabteilung: