

TE OGH 2025/1/22 9ObA3/25v

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.01.2025

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Mag. Ziegelbauer als Vorsitzenden, den Hofrat Dr. Hargassner und die Hofrätin Mag. Korn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Elisabeth Schmied (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Robert Hauser (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei DI Dr. G*, vertreten durch Mag. Andreas Berchtold, Dr. Norbert Kollerics, Rechtsanwälte in Graz, gegen die beklagte Partei Ö*, vertreten durch Dr. Christian Stuppinig, Rechtsanwalt in Wien, wegen Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 11. Dezember 2024, GZ 6 Ra 47/24i-36, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen. Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

[1] 1. Aktenwidrigkeit haftet einer Entscheidung nur dann an, wenn die für die richterliche Willensbildung bestimmenden Verfahrenserklärungen oder Beweisergebnisse in der Begründung der Entscheidung in Abweichung vom Inhalt der Niederschriften, Eingaben oder Beilagen dargestellt wurden (RS0043397).

[2] Die im Rahmen der rechtlichen Beurteilung getroffene, allgemein gehaltene Aussage des Berufungsgerichts, dass sich im Zeitraum eines Jahres auch Änderungen ergeben können, stellt eine solche Aktenwidrigkeit nicht dar.

[3] 2. Nach der Rechtsprechung bedingt das Klarstellungsinteresse des Dienstgebers am Bestand oder Nichtbestand des Dienstverhältnisses eine Aufgriffsobliegenheit des Dienstnehmers, sein Interesse an der Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses ohne Aufschub gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen (vgl. RS0028233 [T13]). [3] 2. Nach der Rechtsprechung bedingt das Klarstellungsinteresse des Dienstgebers am Bestand oder Nichtbestand des Dienstverhältnisses eine Aufgriffsobliegenheit des Dienstnehmers, sein Interesse an der Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses ohne Aufschub gegenüber dem Dienstgeber geltend zu machen vergleiche RS0028233 [T13]).

[4] 3. Die zeitliche Grenze für die rechtzeitige Geltendmachung des Fortsetzungsanspruchs ist unter Bedachtnahme auf § 863 ABGB zu ziehen und zu beurteilen, ob das Verhalten des Dienstnehmers als stillschweigendes

Einverständnis mit der Beendigung oder als Verzicht auf die Geltendmachung der Unzulässigkeit der Beendigung aufzufassen ist. Die bloße Nichtgeltendmachung durch längere Zeit dokumentiert für sich allein in der Regel noch keinen Verzicht. Vielmehr müssen besondere Umstände hinzukommen, die die spätere Geltendmachung als unzulässig erscheinen lassen. Zur Beurteilung der Unverzüglichkeit ist ein angemessener, zur Erkundung und Meinungsbildung objektiv ausreichender Zeitraum heranzuziehen (RS0028233 [T5, T6]). Es kommt nicht nur auf die Dauer der Untätigkeit, sondern auch darauf an, ob der Kläger triftige Gründe für sein Zögern ins Treffen führen kann (RS0034648). [4] 3. Die zeitliche Grenze für die rechtzeitige Geltendmachung des Fortsetzungsanspruchs ist unter Bedachtnahme auf Paragraph 863, ABGB zu ziehen und zu beurteilen, ob das Verhalten des Dienstnehmers als stillschweigendes Einverständnis mit der Beendigung oder als Verzicht auf die Geltendmachung der Unzulässigkeit der Beendigung aufzufassen ist. Die bloße Nichtgeltendmachung durch längere Zeit dokumentiert für sich allein in der Regel noch keinen Verzicht. Vielmehr müssen besondere Umstände hinzukommen, die die spätere Geltendmachung als unzulässig erscheinen lassen. Zur Beurteilung der Unverzüglichkeit ist ein angemessener, zur Erkundung und Meinungsbildung objektiv ausreichender Zeitraum heranzuziehen (RS0028233 [T5, T6]). Es kommt nicht nur auf die Dauer der Untätigkeit, sondern auch darauf an, ob der Kläger triftige Gründe für sein Zögern ins Treffen führen kann (RS0034648).

[5] 4. Das Ausmaß kann – unter Abwägung des Klarstellungsinteresses des Dienstgebers und der Schwierigkeiten für den Dienstnehmer, seinen Anspruch geltend zu machen – aber nur nach den Umständen des Einzelfalls bemessen werden (vgl RS0119727). [5] 4. Das Ausmaß kann – unter Abwägung des Klarstellungsinteresses des Dienstgebers und der Schwierigkeiten für den Dienstnehmer, seinen Anspruch geltend zu machen – aber nur nach den Umständen des Einzelfalls bemessen werden vergleiche RS0119727).

[6] 5. Der Kläger war von 2020 bis 2023 auf Basis von insgesamt 14 befristeten Vereinbarungen, unterbrochen durch einen Auslandsstudienaufenthalt und ein kurzes Scheinbeschäftigungsverhältnis an einer Universität bei der Beklagten tätig. Dass zum Zeitpunkt des Endes des letzten befristeten Dienstverhältnisses bereits ein unbefristetes Dienstverhältnis vorlag, ist im Revisionsverfahren nicht mehr strittig. Ihm wurde im April 2022 mitgeteilt, dass eine weitere Verlängerung nicht stattfinden wird. Ebenfalls 2022 bemühte er sich (erfolglos) um eine Entfristung, das heißt eine Überführung in ein unbefristetes Dienstverhältnis. Bei einer gewerkschaftlichen Beratung im Frühjahr 2023 wurde ihm mitgeteilt, dass sein Dienstverhältnis allenfalls als Kettendienstverhältnis einzustufen sei. Die Klage wurde am 28. 6. 2023, zwei Tage vor Ablauf der Befristung eingebracht.

[7] Die Beurteilung des Berufungsgerichts, dass unter Berücksichtigung dieser Umstände die Beklagte nicht davon ausgehen konnte, dass der Kläger auf eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses verzichten wollte, hält sich im Rahmen des eingeräumten Ermessensspielraums.

[8] 6. Die Revision argumentiert im Wesentlichen damit, dass das Dienstverhältnis nach den Behauptungen des Klägers schon 2015 unbefristet gewesen sei, er hätte dies daher schon damals geltend zu machen gehabt. Statt dessen habe er weitere befristete Verträge abgeschlossen.

[9] Damit verkennt die Beklagte das Wesen der Aufgriffsobliegenheit. Diese liegt wie ausgeführt im Klarstellungsinteresse des Arbeitgebers am Bestand oder Nichtbestand des Arbeitsverhältnisses begründet. Es geht darum, dass der Arbeitnehmer sein Recht, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als unwirksam anzufechten, im Hinblick auf die synallagmatische Arbeitsrechtsbeziehung (Geldansprüche, ohne dass dafür Arbeitsleistung erbracht wurde) in angemessener Zeit geltend zu machen hat. Können doch sonst dem anderen Vertragspartner – dem Arbeitgeber –, der auf die Wirksamkeit der von ihm getroffenen Rechtsgestaltung vertraut, Nachteile entstehen (vgl RS0028233 [T12]). Wird aber das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen fortgesetzt, besteht für den Arbeitnehmer überhaupt keine Veranlassung tätig zu werden. [9] Damit verkennt die Beklagte das Wesen der Aufgriffsobliegenheit. Diese liegt wie ausgeführt im Klarstellungsinteresse des Arbeitgebers am Bestand oder Nichtbestand des Arbeitsverhältnisses begründet. Es geht darum, dass der Arbeitnehmer sein Recht, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als unwirksam anzufechten, im Hinblick auf die synallagmatische Arbeitsrechtsbeziehung (Geldansprüche, ohne dass dafür Arbeitsleistung erbracht wurde) in angemessener Zeit geltend zu machen hat. Können doch sonst dem anderen Vertragspartner – dem Arbeitgeber –, der auf die Wirksamkeit der von ihm getroffenen Rechtsgestaltung vertraut, Nachteile entstehen vergleiche RS0028233 [T12]). Wird aber das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen fortgesetzt, besteht für den Arbeitnehmer überhaupt keine Veranlassung tätig zu werden.

[10] 7. Richtig ist, dass dem Kläger über ein Jahr vor dem Endtermin mitgeteilt wurde, dass eine Verlängerung nicht stattfinden wird. Allerdings hat der Kläger im selben Jahr (erfolglos) eine Entfristung beantragt, woraus sich ergibt, dass er bemüht war, das Dienstverhältnis über den vereinbarten Endtermin hinaus aufrecht zu halten.

[11] Die Revision meint, dass der Kläger damit zum Ausdruck gebracht habe, dass auch er von einer wirksamen Befristung ausgehe. Dass ein Dienstnehmer zunächst bereit ist, sich den Bedingungen des Dienstgebers zu unterwerfen, ohne seine Ansprüche gerichtlich geltend zu machen, kann aber schon aufgrund der typischen Unterlegenheitsposition des Dienstnehmers nicht als Verzicht auf diese Ansprüche verstanden werden.

[12] 8. Inwieweit den Dienstnehmer im Rahmen der Aufgriffsobliegenheit auch eine Obliegenheit für Nachforschungen in Bezug auf die Rechtslage trifft, ist eine Frage des Einzelfalls. Eine korrekturbedürftige Fehlbeurteilung liegt diesbezüglich nicht vor.

[13] 9. Insgesamt gelingt es der Beklagten nicht das Vorliegen einer Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung iSd § 502 Abs 1 ZPO aufzuzeigen. Die außerordentliche Revision der Beklagten ist daher zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf diese Zurückweisung nicht (§ 510 Abs 3 Satz 3 ZPO). [13] 9. Insgesamt gelingt es der Beklagten nicht das Vorliegen einer Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO aufzuzeigen. Die außerordentliche Revision der Beklagten ist daher zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf diese Zurückweisung nicht (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 3 ZPO).

Textnummer

E143575

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2025:009OBA00003.25V.0122.000

Im RIS seit

21.02.2025

Zuletzt aktualisiert am

21.02.2025

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at