

# RS OGH 1999/6/30 9ObA160/99s, 9ObA276/99z, 8ObA190/01a, 9ObA102/02v, 9ObA15/05d, 9ObA116/11s, 9ObA51

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 30.06.1999

## Norm

AVRAG §3

### Rechtssatz

Der Fortsetzungsanspruch des Arbeitnehmers nach einem Betriebsübergang im Sinne des § 3 AVRAG kann nicht unbefristet geltend gemacht werden, sondern muss - im Interesse der Rechtssicherheit und des Klarstellungsinteresses des Vertragspartners - ohne unnötigen Aufschub erhoben werden (mit ausführlicher Darstellung der Lehre und der bisherigen Rechtsprechung).

### Entscheidungstexte

- 9 ObA 160/99s  
Entscheidungstext OGH 30.06.1999 9 ObA 160/99s  
Veröff: SZ 72/112
- 9 ObA 276/99z  
Entscheidungstext OGH 01.12.1999 9 ObA 276/99z
- 8 ObA 190/01a  
Entscheidungstext OGH 11.10.2001 8 ObA 190/01a  
Beisatz: Die Frist zur Geltendmachung des Fortsetzungsanspruches und der Unwirksamkeit der Kündigung ist fließend nach den konkreten Umständen des Einzelfalles unter Abwägung des Klarstellungsinteresses des Arbeitgebers und der Schwierigkeiten für den Arbeitnehmer, seinen Anspruch geltend zu machen, zu bestimmen. In diesem Zusammenhang kommt einer Verletzung der Informationspflichten durchaus Bedeutung zu. (T1)  
Beisatz: "Kündigungsanfechtungen" gegenüber dem früheren Arbeitgeber nach § 105 ArbVG können nicht als Geltendmachung der Unwirksamkeit der Kündigung und des Fortsetzungsanspruches gegenüber dem Erwerber wegen Verstoßes gegen § 3 AVRAG verstanden werden. (T2)
- 9 ObA 102/02v  
Entscheidungstext OGH 22.05.2002 9 ObA 102/02v  
nur: Der Fortsetzungsanspruch des Arbeitnehmers kann nicht unbefristet geltend gemacht werden, sondern muss - im Interesse der Rechtssicherheit und des Klarstellungsinteresses des Vertragspartners - ohne unnötigen Aufschub erhoben werden. (T3)

Beis wie T1 nur: Die Frist zur Geltendmachung des Fortsetzungsanspruches ist fließend nach den konkreten Umständen des Einzelfalles unter Abwägung des Klarstellungsinteresses des Arbeitgebers und der Schwierigkeiten für den Arbeitnehmer, seinen Anspruch geltend zu machen, zu bestimmen. (T4)

Beis wie T2 nur: "Kündigungsanfechtungen" gegenüber dem früheren Arbeitgeber nach § 105 ArbVG können nicht als Geltendmachung der Unwirksamkeit der Kündigung und des Fortsetzungsanspruches gegenüber dem Erwerber verstanden werden. (T5)

Beisatz: Hier: 11-monatige Untätigkeit - Klage verfristet. (T6)

- 9 ObA 15/05d

Entscheidungstext OGH 23.02.2005 9 ObA 15/05d

Auch; nur T3; Beis wie T5; Beisatz: Die Geltendmachung eines solchen Anspruchs gemäß § 105 ArbVG setzt ja gerade die Wirksamkeit der Kündigung voraus. (T7)

- 9 ObA 116/11s

Entscheidungstext OGH 25.10.2011 9 ObA 116/11s

Vgl auch

- 9 ObA 51/13k

Entscheidungstext OGH 24.07.2013 9 ObA 51/13k

Beis wie T1

- 9 ObA 55/20h

Entscheidungstext OGH 29.09.2020 9 ObA 55/20h

Beisatz: Hier: Fortsetzungsanspruch wegen unzulässiger Mehrfachbefristung. Verletzung der Aufgriffsobliegenheit bei einem Anspruch auf Abfertigung nicht relevant. (T8)

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1999:RS0112268

#### **Im RIS seit**

30.07.1999

#### **Zuletzt aktualisiert am**

09.02.2021

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

© 2025 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)