

# RS OGH 1992/4/29 9ObA37/92 (9ObA38/92, 9ObA39/92), 9ObA270/97i, 9ObA160/99s, 9ObA276/99z, 9ObA322/99

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.04.1992

## Norm

ABGB §1162 IV

ABGB §1162b

AngG §29 I

NÖ VBG §26 Abs9

## Rechtssatz

Der die Leistungsbereitschaft des Arbeitnehmers voraussetzende Fortsetzungsanspruch kann nicht zeitlich unbegrenzt geltend gemacht werden.

## Entscheidungstexte

- 9 ObA 37/92

Entscheidungstext OGH 29.04.1992 9 ObA 37/92

Veröff: WBI 1992,301 = Arb 11023

- 9 ObA 270/97i

Entscheidungstext OGH 05.11.1997 9 ObA 270/97i

Auch; Beisatz: Dies gilt auch für Vertragsbedienstete, obwohl eine Frist zur Geltendmachung des Fortsetzungsanspruches im VBG nicht enthalten ist. (T1)

- 9 ObA 160/99s

Entscheidungstext OGH 30.06.1999 9 ObA 160/99s

Beisatz: Dies wird mit einem Klarstellungsinteresse des Vertragspartners begründet, das aus dem Charakter des Arbeitsverhältnisses als synallagmatisches Dauerschuldverhältnis und aus der Wahlmöglichkeit des Arbeitnehmers zwischen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und Geltendmachung entlassungs- bzw. kündigungsabhängiger Ansprüche abgeleitet wird. (T2)

Beisatz: Auch bei der unzulässigen Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Zuge von Betriebsübergängen nach § 3 AVRAG ist der Fortsetzungsanspruch des Arbeitnehmers befristet. (T3)

Veröff: SZ 72/112

- 9 ObA 276/99z

Entscheidungstext OGH 01.12.1999 9 ObA 276/99z

Beis wie T2; Beis wie T3; Beisatz: Hier: Vehementes Klarstellungsinteresse sowohl des Arbeitgebers als auch der Belegschaft bei Kündigung eines Betriebsratsmitglieds. (T4)

- 9 ObA 322/99i

Entscheidungstext OGH 26.01.2000 9 ObA 322/99i

Beis wie T2; Beisatz: Die zeitliche Grenze ist unter Bedachtnahme auf § 863 ABGB zu ziehen und zu beurteilen, ob das Verhalten des Arbeitnehmers als stillschweigendes Einverständnis mit der Beendigung bzw 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 Umstände hinzukommen, die die spätere Geltendmachung als unzulässig erscheinen lassen. (T5)

Beisatz: Der Anspruch des Arbeitgebers auf alsbaldige Klarstellung der Interessen des Arbeitnehmers, die mit dem Zeitverlauf immer mehr abnehmen, bedingt eine Aufgriffsobliegenheit des Arbeitnehmers, sein Gestaltungsrecht und Interesse an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ohne Verzug geltend zu machen. Zur Beurteilung dieser Unverzüglichkeit ist unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles ein angemessener zur Erkundung und Meinungsbildung objektiv ausreichender Zeitraum heranzuziehen. (T6)

- 9 ObA 122/00g

Entscheidungstext OGH 14.06.2000 9 ObA 122/00g

Vgl auch; Beis wie T2; Beisatz: Hier: Verschlechternde Versetzungen ohne Zustimmung des Betriebsrates oder deren Ersetzung durch das Gericht. (T7)

- 8 ObA 177/00p

Entscheidungstext OGH 26.04.2001 8 ObA 177/00p

Beisatz: Hat der Arbeitnehmer bereits die Wahl getroffen, anstatt der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses Ersatzansprüche aus ungerechtfertigter Entlassung geltend zu machen, ist er daran gebunden und kann seine Wahl mehr als ein Jahr nach der Entlassung nicht auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses abändern. (T8)

- 9 ObA 342/00k

Entscheidungstext OGH 27.06.2001 9 ObA 342/00k

Beis wie T1; Beis wie T2; Beis wie T5; Beis wie T6

- 9 ObA 102/02v

Entscheidungstext OGH 22.05.2002 9 ObA 102/02v

Beis wie T1; Beis ähnlich wie T6; Beisatz: Hier: 11-monatige Untätigkeit - Klage verfristet. (T9)

- 8 ObA 82/02w

Entscheidungstext OGH 08.08.2002 8 ObA 82/02w

Vgl auch; Beis ähnlich T8; Beisatz: Der ungerechtfertigt entlassene Behinderte (§ 8 abs 2 BEinstG) muss das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen und kann wählen, ob er nicht stattdessen seine Entgeltansprüche aus der ungerechtfertigten Entlassung geltend machen will. Hat er aber die Wahl getroffen, ist er daran gebunden. (T10)

- 8 ObA 224/02b

Entscheidungstext OGH 23.01.2003 8 ObA 224/02b

Vgl auch; Beisatz: Eine Verletzung der "Aufgriffsobliegenheit" im Zusammenhang mit der Geltendmachung der Unwirksamkeit der Kündigungserklärung, also dass diese verspätet erfolgt sei, kann nicht angenommen werden, wenn die Klage noch während des aufrechten Dienstverhältnisses erfolgte und die Klägerin im Rahmen des Kündigungsschreibens mit komplexen und umfangreichen Kündigungsgründen konfrontiert wurde. (T11)

- 8 ObA 44/03h

Entscheidungstext OGH 25.11.2003 8 ObA 44/03h

Vgl auch; Beis ähnlich wie T2; Beisatz: Es geht also darum, dass der Arbeitnehmer, sein Recht - dessen Geltendmachung ihm freisteht -, die Beendigungserklärung 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 die von ihm getroffenen Rechtsgestaltung (Kündigung) vertraut, Nachteile entstehen. (T12)

- 9 ObA 81/03g

Entscheidungstext OGH 17.12.2003 9 ObA 81/03g

Beisatz: Die Aufgriffsobliegenheit, die Unwirksamkeit der Beendigung zeitgerecht aufzuzeigen, wird mit einem

eminenten Klarstellungsinteresse des Arbeitgebers am Bestand oder Nichtbestand des Arbeitsverhältnisses begründet. (T13)

Beisatz: Hier: Entlassung des Geschäftsführers durch Gesellschaftermehrheit ohne Beziehung der Minderheitsgesellschafterin. (T14)

- 8 ObA 123/04b

Entscheidungstext OGH 22.12.2004 8 ObA 123/04b

Vgl auch; Beis wie T13

- 9 ObA 15/05d

Entscheidungstext OGH 23.02.2005 9 ObA 15/05d

Beis ähnlich wie T13

- 9 ObA 74/06g

Entscheidungstext OGH 12.07.2006 9 ObA 74/06g

Beis wie T6

- 8 ObA 48/06a

Entscheidungstext OGH 19.06.2006 8 ObA 48/06a

Beis wie T12; Beis wie T13; Beisatz: Diese Erwägungen sind auch auf den Fall einer „ex lege“ Beendigung des Dienstverhältnisses nach § 26 Abs 9 NÖ VBG wegen krankheitsbedingter Verhinderung der Dienstleistung von mehr als einem Jahr zu übertragen, da der Dienstgeber ein genauso großes Interesse an der Klarstellung hat, ob eine „ex lege“ Beendigung des Dienstverhältnisses wirksam erfolgt ist, wie an der Klarstellung der Wirksamkeit einer von ihm getroffenen Rechtsgestaltung. (T15)

Beisatz: Hier: Verletzung der Aufgriffsobliegenheit bei erstmaliger Mitteilung an den Arbeitgeber rund 10 Monate nach der Mitteilung des Arbeitgebers von der „ex lege“ Beendigung des Dienstverhältnisses gemäß § 29 Abs 6 NÖVBG, über sechs Monate nach Erhalt des Bescheides über die Feststellung seiner Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten und 18 Monate nach Antragstellung des Arbeitnehmers beim Bundesministerium für soziale Sicherheit. (T16)

- 9 ObA 105/06s

Entscheidungstext OGH 22.10.2007 9 ObA 105/06s

Beisatz: Eine Verletzung der „Aufgriffsobliegenheit“ des Arbeitnehmers führt zum Verlust seiner Ansprüche. (T17)

- 8 Ob 90/10h

Entscheidungstext OGH 15.07.2011 8 Ob 90/10h

Beis wie T17

Veröff: SZ 2011/91

- 9 ObA 116/11s

Entscheidungstext OGH 25.10.2011 9 ObA 116/11s

Beis wie T6; Beis wie T13

- 8 ObA 55/12i

Entscheidungstext OGH 13.09.2012 8 ObA 55/12i

Beis wie T1; Beis wie T5; Auch Beis wie T13; Beisatz: Rücksichtswürdige Gründe für die Untätigkeit sind vom Kläger zu behaupten und zu beweisen. (T18)

- 9 ObA 12/13z

Entscheidungstext OGH 19.03.2013 9 ObA 12/13z

Auch

- 9 ObA 142/12s

Entscheidungstext OGH 24.04.2013 9 ObA 142/12s

Vgl auch; Vgl auch Beis wie T13

- 9 ObA 51/13k

Entscheidungstext OGH 24.07.2013 9 ObA 51/13k

Vgl; Beis wie T5

- 9 ObA 99/13v

Entscheidungstext OGH 27.08.2013 9 ObA 99/13v

Auch; Beisatz: Eine Aufgriffsobliegenheit des Dienstnehmers besteht jedoch nicht, wenn ein Dienstverhältnis ohne

Veränderung des Aufgabenbereichs des Dienstnehmers bei bloßer Änderung der Kündigungsmöglichkeit fortgesetzt werden soll. (T19)

- 9 ObA 109/14s

Entscheidungstext OGH 18.12.2014 9 ObA 109/14s

Auch; Beis ähnlich wie T7

- 8 Ob 7/17p

Entscheidungstext OGH 22.02.2017 8 Ob 7/17p

Auch; Beis wie T17; Beisatz: Der behauptete Anspruch auf Fortsetzung eines Dienstverhältnisses muss innerhalb angemessener Frist durch Klage (Feststellungsklage oder Rechtsgestaltungsklage) geltend gemacht werden. Dies betrifft nicht die Verjährung oder den Verfall der Ansprüche, sondern die Verletzung der Aufgriffsobliegenheit, die zum Verlust der Ansprüche aus der (nicht erfolgten) Fortsetzung des Dienstverhältnisses führt. (T20)

Beis wie T1 nur: Dies gilt auch für Vertragsbedienstete. (T21)

Beisatz: Hier: Vertragsbediensteter nach der Wiener VBO 1995. (T22)

- 9 ObA 55/18f

Entscheidungstext OGH 30.08.2018 9 ObA 55/18f

Beis wie T1; Beis wie T5; Beis wie T6

- 9 ObA 13/19f

Entscheidungstext OGH 27.02.2019 9 ObA 13/19f

Auch; Beis wie T5; Beis wie T12

- 8 ObA 5/19x

Entscheidungstext OGH 24.05.2019 8 ObA 5/19x

Auch; Beis wie T5; Beis wie T6; Beisatz: Hier: Verletzung der Aufgriffsobliegenheit verneint. Unzulässige Mehrfachbefristung eines Facharztes nach § 2 Abs 5 VBO 1995, da weder eine Spezialisierung noch eine Additivfachausbildung zu einer besonderen Berufsberechtigung führen. (T23)

- 9 ObA 68/19v

Entscheidungstext OGH 23.07.2019 9 ObA 68/19v

Beis wie T1; Beis wie T2; Beis wie T6; Beis wie T13; Beis wie T21; Beisatz: Zur Beurteilung der Unverzüglichkeit ist ein angemessener, zur Erkundigung und Meinungsbildung objektiv ausreichender Zeitraum heranzuziehen. (T24)

- 9 ObA 42/19w

Entscheidungstext OGH 25.06.2019 9 ObA 42/19w

Beis wie T5; Beis wie T6; Beis wie T12; Beis wie T13

- 9 ObA 55/20h

Entscheidungstext OGH 29.09.2020 9 ObA 55/20h

Vgl; Beis wie T23; Beisatz: Hier: Fortsetzungsanspruch wegen unzulässiger Mehrfachbefristung. Verletzung der Aufgriffsobliegenheit bei einem Anspruch auf Abfertigung nicht relevant. (T25)

- 9 ObA 28/22s

Entscheidungstext OGH 24.03.2022 9 ObA 28/22s

Beis wie T6; Beisatz: Hier: Dass bei Ausspruch der Eventualkündigung ein Verfahren über den aufrechten Bestand des Dienstverhältnisses anhängig ist, hindert die Aufgriffsobliegenheit des Arbeitnehmers nicht. (T26)

### **Schlagworte**

vorzeitige Auflösung, Ende, Beendigung, Entlassung, Austritt, Angestellte, Geltendmachung, Frist, Entschädigung, Schadenersatz

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

ECLI:AT:OGH0002:1992:RS0028233

### **Im RIS seit**

15.06.1997

### **Zuletzt aktualisiert am**

25.07.2022

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