

# RS OGH 1997/6/12 8ObA41/97f, 9ObA160/99s, 8ObA154/02h, 9ObA82/03d, 9Ob19/04s, 9ObA145/03v, 9ObA56/05

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 12.06.1997

## Norm

ABGB §863 GIII

ABGB §1155

ABGB §1158 VI

ABGB §1159

BEinstG §8 Abs2

NÖ VBG §26 Abs9

## Rechtssatz

Der unwirksam gekündigte Dienstnehmer (hier: § 8 Abs 2 BEinstG) kann den weitere Leistungsbereitschaft voraussetzenden Fortsetzungsanspruch nicht zeitlich unbegrenzt geltend machen. Ein erstmals rund drei Jahre nach Beendigung des Leistungsaustausches erhobenes Fortsetzungsbegehren ist verfristet.

Den Dienstnehmer trifft gegenüber dem Dienstgeber zumindest im Fall der Kündigung eine Aufklärungspflicht über seine Eigenschaft als begünstigter Behinderter. Unterlässt er die Aufklärung, ist im Falle der (unwirksamen) Kündigung die Ursache für die Verhinderung an der Dienstleistung dem Dienstnehmer zuzuordnen.

## Entscheidungstexte

- 8 ObA 41/97f

Entscheidungstext OGH 12.06.1997 8 ObA 41/97f

- 9 ObA 160/99s

Entscheidungstext OGH 30.06.1999 9 ObA 160/99s

Vgl auch; nur: Der unwirksam gekündigte Dienstnehmer kann den weitere Leistungsbereitschaft voraussetzenden Fortsetzungsanspruch nicht zeitlich unbegrenzt geltend machen. (T1)

Beisatz: Hier: Unzulässige Beendigung im Zuge eines Betriebsüberganges gemäß § 3 AVRAG. (T2)

Veröff: SZ 72/112

- 8 ObA 154/02h

Entscheidungstext OGH 19.12.2002 8 ObA 154/02h

Beisatz: Auch wenn der Bescheid über die Begünstigung nach der Kündigung an den Arbeitgeber zugestellt wird, ändert dies nichts daran, dass der Arbeitnehmer hätte aktiv werden müssen (Aufgriffsobliegenheit). (T3)

- 9 ObA 82/03d  
Entscheidungstext OGH 22.10.2003 9 ObA 82/03d  
Vgl auch; nur: Den Dienstnehmer trifft gegenüber dem Dienstgeber zumindest im Fall der Kündigung eine Aufklärungspflicht über seine Eigenschaft als begünstigter Behinderter. Unterlässt er die Aufklärung, ist im Falle der (unwirksamen) Kündigung die Ursache für die Verhinderung an der Dienstleistung dem Dienstnehmer zuzuordnen. (T4)  
Beisatz: Der primären Funktion des Kündigungsschutzes nach § 8 Abs 2 BEinstG entsprechend ist zunächst die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses anzustreben. Es obliegt dem Arbeitnehmer, unter Hinweis auf seine Eigenschaft als begünstigter Behinderter die Unwirksamkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufzuzeigen und seine Leistungsbereitschaft (also die Bereitschaft, seine Arbeitstätigkeit fortzusetzen) zu bekunden. (T5)  
Veröff: SZ 2003/136
- 9 Ob 19/04s  
Entscheidungstext OGH 05.05.2004 9 Ob 19/04s  
Ähnlich; nur T1  
Veröff: SZ 2004/72
- 9 ObA 145/03v  
Entscheidungstext OGH 26.05.2004 9 ObA 145/03v  
Vgl auch; nur T1
- 9 ObA 56/05h  
Entscheidungstext OGH 11.05.2005 9 ObA 56/05h  
nur T4
- 8 ObA 25/05t  
Entscheidungstext OGH 30.05.2005 8 ObA 25/05t  
nur T1; Beisatz: Hier: Wurde die Arbeitnehmerin von den zum Zeitpunkt der Auflösungserklärung nicht vertretungsbefugten Erben des kurz zuvor verstorbenen Arbeitgeber gekündigt, liegt in der Annahme, dass die erst etwa ein halbes Jahr danach gegenüber dem Gerichtskommissär vorgenommene Geltendmachung eines aufrechten Bestandes des Arbeitsverhältnisses eine Verletzung der Aufgriffsobliegenheiten im genannten Sinne darstellt, keine vom OGH aufzugreifende Fehlbeurteilung. (T6)
- 8 ObA 48/06a  
Entscheidungstext OGH 19.06.2006 8 ObA 48/06a  
nur T1; Beisatz: Es wäre daher am Kläger gelegen gewesen, nach Vorlage des Bescheides unter Hinweis auf seine Eigenschaft als begünstigter Behinderter die Unwirksamkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufzuzeigen und seine Leistungsbereitschaft zu bekunden. (T7)  
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. (T8)
- 9 ObA 116/11s  
Entscheidungstext OGH 25.10.2011 9 ObA 116/11s  
Vgl auch; nur T1
- 9 ObA 142/12s  
Entscheidungstext OGH 24.04.2013 9 ObA 142/12s  
Vgl auch; nur ähnlich T1
- 9 ObA 99/13v  
Entscheidungstext OGH 27.08.2013 9 ObA 99/13v  
Vgl; 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. (T9)

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

ECLI:AT:OGH0002:1997:RS0107828

**Im RIS seit**

15.06.1997

**Zuletzt aktualisiert am**

15.10.2013

**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)