jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

# RS OGH 2006/10/18 9ObA131/05p, 8ObA74/10f, 1Ob195/14d, 9ObA106/15a, 9ObA13/16a

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 18.10.2006

**Norm**

EG-RL 2000/78/EG - Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 32000L0078 allg
VBG §32 Abs2 Z7

**Rechtssatz**

Es liegt keine Diskriminierung auf Grund des Alters vor, wenn ein Vertragsbediensteter nach Erreichen des 65. Lebensjahres gekündigt wird.

**Entscheidungstexte**

- 9 ObA 131/05p
  Entscheidungstext OGH 18.10.2006 9 ObA 131/05p
  Veröff: SZ 2006/158
- 8 ObA 74/10f
  Entscheidungstext OGH 04.11.2010 8 ObA 74/10f
  Auch
- 1 Ob 195/14d
  Entscheidungstext OGH 22.10.2014 1 Ob 195/14d
  Vgl auch; Beisatz: Wird eine Bewerbung auf eine zu besetzende Planstelle eines Richters (hier: des Bundesverwaltungsgerichts) unter Hinweis auf sein Lebensalter und die Bestimmung des § 99 RStDG nicht berücksichtigt, liegt weder eine Altersdiskriminierung nach österreichischem Verfassungsrecht noch nach dem Recht der Europäischen Union vor. (T1)
  Beisatz: Mit Darstellung der Judikatur des EuGH, des VwGH und des OGH. (T2)
- 9 ObA 106/15a
  Entscheidungstext OGH 18.08.2016 9 ObA 106/15a
  Auch; Beisatz: Eine Kündigung aufgrund der allgemeinen Kündigungspolitik, Arbeitnehmer grundsätzlich vor Erreichen des Regelpensionsalters zu kündigen, wenn ein Anspruch auf eine bestimmte Form der (vorzeitigen) Alterspension besteht, stellt grundsätzlich eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dar. (T3)
  Beisatz: Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass eine Regelung, die die Kündigung eines Arbeitnehmers vor Erreichung des Regelpensionsalters vorsieht, schon deshalb sozial gerechtfertigt ist, weil der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Korridorpension oder eine Pension bei langer Versicherungsdauer hat. (T4)
  Beisatz: Wirtschaftliche Gründe können eine Diskriminierung nicht rechtfertigen. Das Bestreben, im Rahmen von unternehmerisch erforderlichen Einsparungen durch Kündigungen eine sozial ausgewogene Auswahl zu treffen, indem Mitarbeiter ausgewählt werden, die sozial abgesichert sind, kann allerdings als legitim angesehen werden. (T5)
  Beisatz: Es entspricht einem angemessenen und erforderlichen Gesamtkonzept, das die Interessen aller, auch älterer Arbeitnehmer ausgewogen berücksichtigt, nicht, wenn gezielt alte, weil teure Personen gekündigt werden, ohne in jedem Einzelfall eine soziale Abwägung vorzunehmen. (T6)
- 9 ObA 13/16a
  Entscheidungstext OGH 26.01.2017 9 ObA 13/16a

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2006:RS0121536

**Im RIS seit**

17.11.2006

**Zuletzt aktualisiert am**

07.04.2017

**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