

# RS OGH 1994/5/6 8ObS4/94, 8ObS2080/96g, 8ObS2030/96d, 8ObS294/97m, 8ObS3/98v, 8ObS2339/96w, 8ObS379/

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 06.05.1994

## Norm

ALVG §16 Abs2

AO §20d

AO §23 Abs1 Z3

IESG §3 Abs3

## Rechtssatz

§ 3 Abs 3 IESG ist im Sinne einer Begrenzung aller auf einen nach Ende der Dreimonatsfrist des§ 3 Abs 1 IESG liegenden Bemessungszeitraum entfallenden Ansprüche durch gesetzliche bzw kollektivvertragliche Kündigungsfristen und Kündigungstermine auszulegen. Der Anspruch des Arbeitnehmers nach § 20 d AO ist daher auch dann gesichert, wenn er einen nach Ablauf der Dreimonatsfrist liegenden Zeitraum betrifft und lediglich aus der Nichteinhaltung des gesetzlichen Kündigungstermins abgeleitet wird. § 23 Abs 1 Z 3 AO idF d IRÄG 1982 ist teleologisch dahin zu reduzieren, daß die Ausnahmen von der Bevorrechtung nur soweit reichen, als Sicherung nach dem IESG besteht. § 16 Abs 2 ALVG über die Auswirkung von ALG - Bezug auf die (gesicherte) Kündigungsentschädigung ist auch auf den Anspruch nach § 20 d AO anzuwenden.

## Entscheidungstexte

- 8 ObS 4/94

Entscheidungstext OGH 06.05.1994 8 ObS 4/94

Veröff: SZ 67/85

- 8 ObS 2030/96d

Entscheidungstext OGH 29.08.1996 8 ObS 2030/96d

Vgl; nur: § 3 Abs 3 IESG ist im Sinne einer Begrenzung aller auf einen nach Ende der Dreimonatsfrist des§ 3 Abs 1 IESG liegenden Bemessungszeitraum entfallenden Ansprüche durch gesetzliche bzw kollektivvertragliche Kündigungsfristen und Kündigungstermine auszulegen. Der Anspruch des Arbeitnehmers nach § 20 d AO ist daher auch dann gesichert, wenn er einen nach Ablauf der Dreimonatsfrist liegenden Zeitraum betrifft und lediglich aus der Nichteinhaltung des gesetzlichen Kündigungstermins abgeleitet wird. (T1) Beisatz: Hier: Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers nach § 25 Abs 2 KO. (T2) Veröff: SZ 69/196

- 8 ObS 2080/96g

Entscheidungstext OGH 29.08.1996 8 ObS 2080/96g

Vgl auch

- 8 ObS 294/97m

Entscheidungstext OGH 13.01.1998 8 ObS 294/97m

nur: § 3 Abs 3 IESG ist im Sinne einer Begrenzung aller auf einen nach Ende der Dreimonatsfrist des § 3 Abs 1 IESG liegenden Bemessungszeitraum entfallenden Ansprüche durch gesetzliche bzw kollektivvertragliche Kündigungsfristen und Kündigungstermine auszulegen. (T3); Beisatz: Hier: Die Ansprüche auf Insolvenz-Ausfallgeld werden auch im Fall des vorzeitigen Austritts des Arbeitnehmers wegen Vorenthaltens des Entgelts (§ 26 Z 2 AngG) auf die in § 3 Abs 3 IESG genannte Zeitspanne beschränkt, wenn er vertraglich längere Kündigungsfristen und spätere Kündigungstermine vereinbart hat. (T4)

- 8 ObS 3/98v

Entscheidungstext OGH 18.05.1998 8 ObS 3/98v

Auch; nur T3; Beis wie T4; Beisatz: Zumal es sachlich nicht gerechtfertigt wäre, dem vorzeitig austretenden Arbeitnehmer weitergehenden Entgeltschutz zuzubilligen als dem nach ordnungsgemäßer Arbeitgeberkündigung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterarbeitenden Arbeitnehmer. (T5)

- 8 ObS 2339/96w

Entscheidungstext OGH 10.12.1998 8 ObS 2339/96w

Vgl auch; nur T3; Beis wie T5; Beisatz: Ebenso wenig ist es sachlich gerechtfertigt, den Umfang des gesicherten Insolvenzausfallgeldes davon abhängig zu machen, ob über das Vermögen des das Arbeitsverhältnis aufkündigenden Arbeitgebers in der Folge der Konkurs eröffnet oder der Antrag auf Konkurseröffnung mangels hinreichenden Vermögens abgewiesen wurde; in beiden Fällen gebührt Kündigungsentschädigung gemäß § 29 AngG ohne Bindung an längere vertragliche Kündigungsfristen oder Termine. (T6)

- 8 ObS 379/97m

Entscheidungstext OGH 09.09.1999 8 ObS 379/97m

nur T3; Beis wie T4; Beis wie T5; Beisatz: Einem Arbeitnehmer gebührt Insolvenzausfallgeld für die Kündigungsentschädigung nur bis zu dem Zeitpunkt, zu welchem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung des gesetzlichen Kündigungstermins durch den Masseverwalter geendet hätte. (T7)

- 8 ObS 264/99b

Entscheidungstext OGH 09.12.1999 8 ObS 264/99b

Vgl auch; Beis wie T7

- 8 ObS 121/02f

Entscheidungstext OGH 13.06.2002 8 ObS 121/02f

Vgl; Beis wie T5; Beisatz: An diesen Wertungen hat sich auch nach der Novelle BGBl I 107/1997 nichts geändert. Die Regelung des § 3 Abs 3 IESG kommt nur dort zum Tragen, wo bei der Bestimmung des Ausmaßes des Insolvenz-Ausfallgeldes auf die Kündigungsfristen überhaupt Bezug genommen wird. Dies trifft jedoch auf § 3a Abs 1 IESG, der die Ansprüche auf laufendes Entgelt vor der Insolvenz regelt, nicht zu, da dieser dieses laufende Entgelt in dem dort genannten Sechsmonatszeitraum sichert, ohne dass in irgendeiner Weise darauf abgestellt wird, ob das Arbeitsverhältnis sich in gekündigtem oder ungekündigtem Zustand befindet. (T8)

- 8 ObS 21/08h

Entscheidungstext OGH 23.02.2009 8 ObS 21/08h

Vgl; Beis ähnlich wie T8; Beisatz: Die Regelung des § 3 Abs 3 IESG kommt nur dort zum Tragen, wo bei der Bestimmung des Ausmaßes des Insolvenzausfallgeldes auf die Kündigungsfristen überhaupt Bezug genommen wird. Das trifft jedoch auf § 3a Abs 1 IESG, der die Ansprüche auf laufendes Entgelt vor der Insolvenz regelt, ebenso wenig zu wie auf den hier zu beurteilenden Fall des § 3a Abs 5 IESG (geltend gemacht sind Dienstnehmeransprüche, die nach Ablehnung des Antrags auf Eröffnung des Konkursverfahrens mangels hinreichenden Vermögens entstanden). Das Argument, der frühere Dienstgeber der Klägerin hätte unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist das Dienstverhältnis bereits zum 31.3.2007 aufkündigen können, ändert an diesem Ergebnis nichts: Bis 30.4.2007 stand die Klägerin in einem aufrechten Dienstverhältnis. Wollte man ihr in diesem Fall Insolvenzausfallgeld mit der Begründung versagen, dass der Dienstgeber das Arbeitsverhältnis bereits zum 31.3.2007 hätte beenden können, wäre eine sachlich nicht zu rechtfertigende Schlechterstellung der Klägerin als gekündigter Arbeitnehmerin gegenüber nicht gekündigten Arbeitnehmern die

Konsequenz, obwohl die Klägerin grundsätzlich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses zur Weiterarbeit verpflichtet war. (T9)

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1994:RS0050730

**Zuletzt aktualisiert am**

31.03.2009

**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)