

RS OGH 1993/6/9 9ObA105/93, 9ObA270/93, 9ObA310/93, 9ObA180/95, 9ObA348/97k, 9ObA21/98y, 9ObA190/98a

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 09.06.1993

Norm

ArbVG §105 Abs3 Z2

Rechtssatz

Steht fest, dass durch die Kündigung wesentliche Interessen des gekündigten Arbeitnehmers beeinträchtigt sind und andererseits in der Person des Arbeitnehmers liegende Umstände betriebliche Interessen nachteilig berühren, dann sind diese Voraussetzungen zueinander in eine Wechselbeziehung zu setzen und eine Abwägung dieser sich gegenüberstehenden Interessen vorzunehmen, um den Zweck des Kündigungsschutzes, nämlich Schutz vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen, erfüllen zu können.

Entscheidungstexte

- 9 ObA 105/93
Entscheidungstext OGH 09.06.1993 9 ObA 105/93
- 9 ObA 270/93
Entscheidungstext OGH 22.12.1993 9 ObA 270/93
Auch
- 9 ObA 310/93
Entscheidungstext OGH 10.12.1993 9 ObA 310/93
Auch; Beisatz: Die Kündigung muss bei Gegenüberstellung der Interessen im Einzelfall objektiv als gerechte dem Sachverhalt adäquate Maßnahme erscheinen. (T1)
Beisatz: § 48 ASGG (T2)
Veröff: EvBl 1994/18 S 98
- 9 ObA 180/95
Entscheidungstext OGH 17.01.1996 9 ObA 180/95
Auch
- 9 ObA 348/97k
Entscheidungstext OGH 01.04.1998 9 ObA 348/97k
Auch; Beis wie T1
- 9 ObA 21/98y

Entscheidungstext OGH 10.06.1998 9 ObA 21/98y

Auch; Beisatz: Bei Abwägung der einander gegenüberstehenden Interessen des Klägers einerseits und der Beklagten andererseits muss die Kündigung sozial gerechtfertigt sein. (T3)

- 9 ObA 190/98a

Entscheidungstext OGH 02.09.1998 9 ObA 190/98a

Auch; Beisatz: Hier: Bei einem Piloten kommt der erforderlichen Vertrauensbasis zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer erhebliches Gewicht zu. (T4)

- 9 ObA 113/98b

Entscheidungstext OGH 21.10.1998 9 ObA 113/98b

Beis wie T1

- 9 ObA 189/01m

Entscheidungstext OGH 19.12.2001 9 ObA 189/01m

Auch; Beisatz: Der Kündigungsschutz steht im Spannungsverhältnis zwischen der Fürsorgepflicht, die eine weitgehende Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen verlangt, und dem Prinzip der unternehmerischen Gestaltungsfreiheit. (T5)

Beisatz: Die Abwägung zwischen der Fürsorgepflicht und der unternehmerischen Gestaltungsfreiheit hat so zu erfolgen, dass die (langfristigen) Interessen des Betriebes, das heißt seiner gesunden wirtschaftlichen Basis, nicht gefährdet werden, da der Betrieb für die Belegschaft eine Existenzsicherung bildet. Der Kündigungsschutz darf nicht so praktiziert werden, dass die Lage der Belegschaft und somit des Betriebes langfristig gefährdet wird. (T6)

- 9 ObA 145/02t

Entscheidungstext OGH 26.06.2002 9 ObA 145/02t

Auch; Beis wie T4

- 8 ObA 204/02m

Entscheidungstext OGH 10.04.2003 8 ObA 204/02m

Auch

- 9 ObA 143/03z

Entscheidungstext OGH 17.03.2004 9 ObA 143/03z

Beisatz: Ob die Abwägung mit den Interessen eines Arbeitnehmers fortgeschrittenen Alters mit langer Betriebszugehörigkeit die Kündigung als gerechte, dem Sachverhalt adäquate Maßnahme erscheinen lassen, ist eine Frage, die von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls abhängig ist. (T7)

- 9 ObA 26/04w

Entscheidungstext OGH 09.06.2004 9 ObA 26/04w

Beis wie T7

- 8 ObA 141/04z

Entscheidungstext OGH 20.01.2005 8 ObA 141/04z

Beisatz: Die Abwägung der Interessen kann naturgemäß nur nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalles erfolgen und stellt regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO dar. (T8)

- 8 ObA 48/08d

Entscheidungstext OGH 02.09.2008 8 ObA 48/08d

nur: Steht fest, dass durch die Kündigung wesentliche Interessen des gekündigten Arbeitnehmers beeinträchtigt sind und andererseits in der Person des Arbeitnehmers liegende Umstände betriebliche Interessen nachteilig berühren, dann sind diese Voraussetzungen zueinander in eine Wechselbeziehung zu setzen und eine Abwägung dieser sich gegenüberstehenden Interessen vorzunehmen. (T9)

- 8 ObA 6/09d

Entscheidungstext OGH 23.02.2009 8 ObA 6/09d

Beis ähnlich wie T1; Beis wie T8

- 9 ObA 86/10b

Entscheidungstext OGH 29.09.2010 9 ObA 86/10b

Auch; Beis wie T8

- 8 ObA 45/11t

Entscheidungstext OGH 29.06.2011 8 ObA 45/11t

Auch; nur T9

- 9 ObA 105/11y
Entscheidungstext OGH 29.08.2011 9 ObA 105/11y
Vgl; Beis wie T8
- 9 ObA 98/11v
Entscheidungstext OGH 29.08.2011 9 ObA 98/11v
Auch; Beis wie T8
- 8 ObA 84/12d
Entscheidungstext OGH 24.01.2013 8 ObA 84/12d
Auch; Beis wie T8
- 9 ObA 76/13m
Entscheidungstext OGH 24.07.2013 9 ObA 76/13m
Beis wie T8
- 9 ObA 116/15x
Entscheidungstext OGH 26.11.2015 9 ObA 116/15x
- 9 ObA 74/15w
Entscheidungstext OGH 27.01.2016 9 ObA 74/15w
Auch; Beis wie T8
- 9 ObA 27/16k
Entscheidungstext OGH 18.03.2016 9 ObA 27/16k
Auch; Beis wie T8
- 8 ObA 29/16x
Entscheidungstext OGH 27.04.2016 8 ObA 29/16x
Auch; Beis wie T7
- 8 ObA 44/16b
Entscheidungstext OGH 27.09.2016 8 ObA 44/16b
Auch
- 9 ObA 8/17t
Entscheidungstext OGH 24.03.2017 9 ObA 8/17t
Beis wie T8
- 8 ObA 45/17a
Entscheidungstext OGH 28.09.2017 8 ObA 45/17a
Auch; Beis wie T7
- 9 ObA 25/19w
Entscheidungstext OGH 15.05.2019 9 ObA 25/19w
Vgl auch; Beis wie T8
- 9 ObA 80/19h
Entscheidungstext OGH 23.07.2019 9 ObA 80/19h
Beis wie T7; Beis wie T8
- 9 ObA 80/20k
Entscheidungstext OGH 29.09.2020 9 ObA 80/20k
Vgl; Beis wie T8
- 9 ObA 54/21p
Entscheidungstext OGH 27.05.2021 9 ObA 54/21p
Vgl; Beis wie T8
- 8 ObA 20/22g
Entscheidungstext OGH 30.03.2022 8 ObA 20/22g
Vgl; Beis wie T7; Beis wie T8; Beisatz: Hier: Abwägung der durch die Kündigung erheblich beeinträchtigten sozialen Situation mit dem festgestellten personenbezogenen Kündigungsgrund der mangelnden fachlichen Eignung zu Lasten des Gekündigten. (T10)

ECLI:AT:OGH0002:1993:RS0051818

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

14.06.2022

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