

RS OGH 1989/3/15 9ObA279/88 (9ObA280/88), 9ObA338/89, 9ObA67/90, 9ObA151/90, 9ObA55/92, 9ObA146/93,

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 15.03.1989

Norm

ArbVG §105 Abs3 Z2

Rechtssatz

Bei der Beurteilung des Anfechtungsgrundes des § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG ist auf den Zeitpunkt der durch die angefochtene Kündigung herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Konkretisierungszeitpunkt) abzustellen.

Entscheidungstexte

- 9 ObA 279/88
Entscheidungstext OGH 15.03.1989 9 ObA 279/88
Veröff: RdW 1989,199 = WBI 1989,217 = Arb 10771
- 9 ObA 338/89
Entscheidungstext OGH 17.01.1990 9 ObA 338/89
Auch; Beisatz: § 48 ASGG (T1)
Veröff: RdW 1990,354
- 9 ObA 67/90
Entscheidungstext OGH 25.04.1990 9 ObA 67/90
Beisatz: Entscheidend ist eine vom Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgehende Prognose über die nach diesem Zeitpunkt aller Voraussicht nach wirksam werdenden Folgen der Kündigung für die wesentlichen Interessen der Arbeitnehmer. (T2) Veröff: SZ 63/68 = WBI 1990,273 = ecolex 1990,568
- 9 ObA 151/90
Entscheidungstext OGH 27.06.1990 9 ObA 151/90
Beis wie T2; Veröff: SZ 63/119 = Arb 10874
- 9 ObA 55/92
Entscheidungstext OGH 18.03.1992 9 ObA 55/92
Beis wie T2; Veröff: SZ 65/43 = WBI 1992,232 = ZAS 1994/4 S 59
- 9 ObA 146/93
Entscheidungstext OGH 08.09.1993 9 ObA 146/93

Beis wie T2; Veröff: WBl 1994,162 = DRdA 1994,332 (Eypeltauer)

- 9 ObA 297/93
Entscheidungstext OGH 26.01.1994 9 ObA 297/93
Beis wie T2
- 9 ObA 180/95
Entscheidungstext OGH 17.01.1996 9 ObA 180/95
Auch
- 9 ObA 199/95
Entscheidungstext OGH 31.01.1996 9 ObA 199/95
Beis wie T2; Beis wie T1
- 9 ObA 261/98t
Entscheidungstext OGH 21.10.1998 9 ObA 261/98t
Beis wie T2
- 9 ObA 300/98b
Entscheidungstext OGH 11.02.1999 9 ObA 300/98b
Vgl auch; Beis wie T2
- 9 ObA 179/00i
Entscheidungstext OGH 20.09.2000 9 ObA 179/00i
Beis wie T2
- 9 ObA 199/01g
Entscheidungstext OGH 05.09.2001 9 ObA 199/01g
- 8 ObA 197/01f
Entscheidungstext OGH 28.09.2001 8 ObA 197/01f
- 8 ObA 201/01v
Entscheidungstext OGH 28.09.2001 8 ObA 201/01v
- 8 ObA 187/01k
Entscheidungstext OGH 24.01.2002 8 ObA 187/01k
- 8 ObA 25/02p
Entscheidungstext OGH 19.09.2002 8 ObA 25/02p
Vgl auch; Beis wie T2
- 8 ObA 4/03a
Entscheidungstext OGH 13.02.2003 8 ObA 4/03a
- 8 ObA 25/03i
Entscheidungstext OGH 22.05.2003 8 ObA 25/03i
- 8 ObA 4/04b
Entscheidungstext OGH 29.03.2004 8 ObA 4/04b
- 8 ObA 87/04h
Entscheidungstext OGH 30.06.2005 8 ObA 87/04h
Auch
- 9 ObA 58/06d
Entscheidungstext OGH 11.08.2006 9 ObA 58/06d
Beis wie T2; Beisatz: Dies macht die Beurteilung des Erstgerichts, dass die Klägerin auch schon die sechsmonatige Kündigungsfrist für die Postensuche nutzen könne (vergleiche § 22 AngG), nicht unvertretbar. (T3)
- 8 ObA 12/07h
Entscheidungstext OGH 18.04.2007 8 ObA 12/07h
- 8 ObA 61/07i
Entscheidungstext OGH 22.11.2007 8 ObA 61/07i
Auch
- 8 ObA 62/08p
Entscheidungstext OGH 14.10.2008 8 ObA 62/08p
- 8 ObA 59/10z

Entscheidungstext OGH 04.11.2010 8 ObA 59/10z

Vgl auch; Beis wie T2; Beisatz: Ereignisse, die nach Ende des Arbeitsverhältnisses eintreten, oder Entwicklungen, die in diesem Zeitraum stattfinden, sind dann zu berücksichtigen, wenn sie die Richtigkeit der im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses abgegebenen Prognose betreffen. (T4)

Beisatz: Bei der Beurteilung der Beeinträchtigung wesentlicher Interessen nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG ist im Fall eines gerechtfertigten Wochenpendelns jedenfalls der dafür aufzuwendende finanzielle Mehraufwand zu berücksichtigen. Hat der Arbeitnehmer tatsächlich eine allerdings nachteilige neue Arbeitsstelle angenommen, so sind unabhängig davon seine Arbeitsmarktchancen zum Konkretisierungszeitpunkt zu beurteilen. Bei besonders qualifizierten Tätigkeiten erscheint es dabei gerechtfertigt, die Prüfung allgemein auf solche Tätigkeiten zu beziehen, die der Ausbildung und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen, und nicht auf die tatsächlich ausgeübte Beschäftigung und die damit verbundene berufliche Stellung zu beschränken. (T5)

- 8 ObA 53/11v

Entscheidungstext OGH 30.08.2011 8 ObA 53/11v

Vgl

- 9 ObA 119/12h

Entscheidungstext OGH 22.10.2012 9 ObA 119/12h

Vgl auch; Beisatz: Hier: Zukunftsprognose über die weitere Arbeitsfähigkeit des betroffenen Arbeitnehmers bei Prüfung des Kündigungsgrundes des § 42 Abs 2 Z 2 VBO Wien. (T6)

- 9 ObA 24/14s

Entscheidungstext OGH 29.04.2014 9 ObA 24/14s

Auch; Beisatz: Die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung im Konzern des Arbeitgebers im Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung, infolge Anteilsveräußerung aber nicht mehr im (Konkretisierungs?)Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht der Annahme der Betriebsbedingtheit der Kündigung nicht entgegen. (T7)

- 9 ObA 133/14w

Entscheidungstext OGH 29.01.2015 9 ObA 133/14w

Auch

- 9 ObA 85/15p

Entscheidungstext OGH 29.07.2015 9 ObA 85/15p

Auch; Beis wie T2; Beisatz: Relevantes Beweisthema ist daher nicht das Faktum einer neuen Anstellung, sondern die Frage, ob im Kündigungszeitpunkt objektive Faktoren vorlagen, die im Rahmen einer Prognose eine Beeinträchtigung wesentlicher Interessen des Arbeitnehmers vorhersehbar machten. (T8)

- 9 ObA 24/16v

Entscheidungstext OGH 18.03.2016 9 ObA 24/16v

- 8 ObA 50/18p

Entscheidungstext OGH 28.08.2018 8 ObA 50/18p

- 9 ObA 43/19t

Entscheidungstext OGH 15.05.2019 9 ObA 43/19t

Vgl auch; Beis wie T8; Beisatz: Es kommt daher zur Beurteilung der Sozialwidrigkeit nicht darauf an, ob und wie intensiv sich die Klägerin nach der Kündigung um eine neue Arbeitsstelle bemüht hat. (T9)

- 9 ObA 80/19h

Entscheidungstext OGH 23.07.2019 9 ObA 80/19h

- 9 ObA 104/19p

Entscheidungstext OGH 27.08.2019 9 ObA 104/19p

- 9 ObA 26/22x

Entscheidungstext OGH 27.04.2022 9 ObA 26/22x

Beisatz: Hier: Ein verständiger und sorgfältiger Arbeitgeber konnte aufgrund der vorgelegten Informationen bei objektiver Betrachtung annehmen, dass die Klägerin in der Montagelinie nicht mehr eingesetzt werden durfte. (T10)

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1989:RS0051772

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>

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at