jusline®
»» Recht. Schnell

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

RS OGH 1972/10/5 3Ob96/72, 5Ob93/74, 7Ob620/76 (7Ob621/76 - 7Ob630/76), 4Ob133/77, 1Ob581/78, 2Ob542/

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 05.10.1972

Norm

ABGB §870 DII

Rechtssatz

Die Drohung mit einem Übel, durch dessen an sich erlaubte Zufügung der Drohende seine Interessen wahrt, schließt die Rechtswidrigkeit der Drohung nicht aus, wenn diese als Mittel zur Herbeiführung eines Erfolges dient, auf den der Drohende keinen Anspruch hatte oder wenn Mittel und Zweck für sich betrachtet zwar nicht rechtswidrig sind, aber das Mittel zur Erreichung dieses Zweckes nicht angemessen ist, also bei einer Inadäquanz von Mittel und Zweck.

Entscheidungstexte

- 3 Ob 96/72
  Entscheidungstext OGH 05.10.1972 3 Ob 96/72
  Veröff: JBl 1973,313
- 5 Ob 93/74
  Entscheidungstext OGH 05.06.1974 5 Ob 93/74
- 7 Ob 620/76
  Entscheidungstext OGH 01.07.1976 7 Ob 620/76
  Veröff: JBl 1977,486
- 4 Ob 133/77
  Entscheidungstext OGH 24.01.1978 4 Ob 133/77
  Veröff: Arb 9644
- 1 Ob 581/78
  Entscheidungstext OGH 12.04.1978 1 Ob 581/78
- 2 Ob 542/79
  Entscheidungstext OGH 02.10.1979 2 Ob 542/79
  Auch
- 6 Ob 741/80
  Entscheidungstext OGH 19.11.1980 6 Ob 741/80
  Vgl auch

- 6 Ob 597/81
  Entscheidungstext OGH 13.05.1981 6 Ob 597/81
  Zweiter Rechtsgang zu 6 Ob 741/80
- 9 Ob 74/90
  Entscheidungstext OGH 14.03.1990 9 Ob 74/90
  Beisatz: § 48 ASGG (T1); Veröff: WBl 1990,241
- 8 ObA 284/94
  Entscheidungstext OGH 15.12.1994 8 ObA 284/94
- 8 ObA 204/97a
  Entscheidungstext OGH 27.11.1997 8 ObA 204/97a
- 9 ObA 180/98f
  Entscheidungstext OGH 19.08.1998 9 ObA 180/98f
  Beisatz: Hier: Drohung mit Entlassung aufgrund der erstinstanzlichen Verurteilung des Arbeitgebers wegen des Vergehens der üblen Nachrede nach § 111 StGB - keine rechtswidrige Drohung. (T1)
- 9 ObA 236/98s
  Entscheidungstext OGH 25.11.1998 9 ObA 236/98s
  Beisatz: Ankündigung des Arbeitgebers, die - zulässige - Entlassung bei Selbstkündigung durch den Arbeitnehmer zurückzunehmen. (T2)
- 9 Ob 132/99y
  Entscheidungstext OGH 16.06.1999 9 Ob 132/99y
  Auch; Beisatz: Ob das Mittel der Drohung aber wegen Inadäquanz verpönt ist, lässt sich immer nur an den konkreten Umständen des Einzelfalls messen. (T3)
- 9 ObA 205/99h
  Entscheidungstext OGH 13.10.1999 9 ObA 205/99h
  Auch
- 7 Ob 218/01m
  Entscheidungstext OGH 26.09.2001 7 Ob 218/01m
  Vgl auch; Beis wie T3
- 9 ObA 138/01m
  Entscheidungstext OGH 05.09.2001 9 ObA 138/01m
  Beisatz: Entscheidend ist, ob die Drohung nach Treu und Glauben beziehungsweise nach der Auffassung aller billig und gerecht Denkenden als angemessenes Mittel zur Erreichung des angestrebten Zweckes zu werten ist oder ob der Drohende einen Anspruch auf Erreichung gerade dieses Zweckes hatte. (T4)
- 7 Ob 165/03w
  Entscheidungstext OGH 05.08.2003 7 Ob 165/03w
  Veröff: SZ 2003/90
- 9 ObA 117/04b
  Entscheidungstext OGH 15.12.2004 9 ObA 117/04b
  Vgl auch
- 3 Ob 245/06k
  Entscheidungstext OGH 30.11.2006 3 Ob 245/06k
  Auch; Beis ähnlich wie T3
- 9 ObA 158/08p
  Entscheidungstext OGH 25.11.2008 9 ObA 158/08p
  Vgl auch; Beisatz: Schließt der Arbeitnehmer unter dem Eindruck der Ankündigung des Arbeitgebers, ihn zu entlassen, eine Auflösungsvereinbarung, so kommt es darauf an, ob für den Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Androhung der Entlassung plausible und objektiv ausreichende Gründe für deren Ausspruch gegeben waren. Ist dies der Fall, dann kann sich der Arbeitnehmer nicht mit Erfolg darauf berufen, es sei auf ihn ungerechtfertigter Druck ausgeübt worden. (T5); Beisatz: Ob diese Voraussetzungen vorliegen, kann nur nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalls beurteilt werden. (T6)
- 9 ObA 115/11v

Entscheidungstext OGH 25.10.2011 9 ObA 115/11v
Vgl

- 8 ObA 26/14b
  Entscheidungstext OGH 26.06.2014 8 ObA 26/14b
  Auch; Beis wie T2; Beisatz: Schließt ein Arbeitnehmer unter dem Eindruck einer bereits ausgesprochenen Entlassung die ihm gleichzeitig angebotene Auflösungsvereinbarung ab, so kommt es für die Redlichkeit des Arbeitgebers darauf an, ob für ihn zu diesem Zeitpunkt plausible und objektiv ausreichende Gründe für einen Entlassungsausspruch gegeben waren. Ist dies der Fall, kann nicht von der Ausübung ungerechtfertigten psychologischen Drucks die Rede sein. Ist der Arbeitgeber von der Haltbarkeit seiner Rechtsposition nicht überzeugt und will er den Arbeitnehmer gerade deswegen zur einvernehmlichen Auflösung drängen, ist die Auflösungsvereinbarung schon aus diesem Grund anfechtbar. (T7)
  Beisatz: Bei dieser Beurteilung kommt es auf den Wissensstand des Arbeitgebers ex ante und nicht darauf an, ob seine Ansicht ex post aufgrund der Ergebnisse eines förmlichen Beweisverfahrens auch von den befassten Gerichten geteilt wird. (T8)
- 6 Ob 91/16z
  Entscheidungstext OGH 30.05.2016 6 Ob 91/16z
  Vgl auch; Beisatz: Die Frage, ob die Androhung „ungerechtfertigt" war, ist nicht ex post, sondern vielmehr ex ante zu beurteilen (Hier: Androhung von Zwangsstrafen nach dem BWG durch die FMA, wobei die Bescheide in der Folge als rechtswidrig aufgehoben wurden). (T9)
- 8 ObA 37/16y
  Entscheidungstext OGH 28.06.2016 8 ObA 37/16y
  Auch; Beisatz: Entscheidend ist, ob der Dienstgeber den Dienstnehmer zu einer einvernehmlichen Auflösung drängen will, weil er von seiner Rechtsposition nicht überzeugt ist. (T10)
- 8 ObA 2/21h
  Entscheidungstext OGH 23.02.2021 8 ObA 2/21h
  Vgl; Beis wie T5; Beis wie T6

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1972:RS0014878

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

08.06.2021

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