

# RS OGH 2002/7/4 8ObA1/02h, 9ObA3/07t, 8ObA76/12b, 9ObA48/15x, 8ObA81/15t, 9ObA137/17p, 9ObA123/18f,

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 04.07.2002

## Norm

ArbVG §105 Abs3 Z2

## Rechtssatz

Das Gericht hat bei einer Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit zunächst zu prüfen, ob durch die Kündigung wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden. Ist dies der Fall, so ist das Vorliegen von subjektiven oder objektiven Kündigungsrechtfertigungsgründen zu prüfen und anschließend eine Interessenabwägung vorzunehmen. Bei Vorliegen objektiver Rechtfertigungsgründe ist zu fragen, ob der Arbeitgeber seiner sozialen Gestaltungspflicht nachgekommen ist; die objektiv betriebsbedingte Kündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn sie als letztes Mittel eingesetzt wird. Kann der Arbeitnehmer auf einem anderen -freien - Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden, so ist ihm dieser Arbeitsplatz vor Ausspruch der Kündigung anzubieten. Unterlässt der Arbeitgeber dieses Anbot, so ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt.

## Entscheidungstexte

- 8 ObA 1/02h

Entscheidungstext OGH 04.07.2002 8 ObA 1/02h

- 9 ObA 3/07t

Entscheidungstext OGH 25.06.2007 9 ObA 3/07t

Beisatz: Die objektiv betriebsbedingte Kündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn sie als letztes Mittel eingesetzt wird. (T1)

- 8 ObA 76/12b

Entscheidungstext OGH 24.01.2013 8 ObA 76/12b

Auch; nur: Bei Vorliegen objektiver Rechtfertigungsgründe ist zu fragen, ob der Arbeitgeber seiner sozialen Gestaltungspflicht nachgekommen ist; die objektiv betriebsbedingte Kündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn sie als letztes Mittel eingesetzt wird. Kann der Arbeitnehmer auf einem anderen -freien - Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden, so ist ihm dieser Arbeitsplatz vor Ausspruch der Kündigung anzubieten. Unterlässt der Arbeitgeber dieses Anbot, so ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt. (T2); Beisatz: Die Gestaltungspflicht des Arbeitgebers geht aber nicht so weit, dass er dem zu kündigenden Arbeitnehmer einen weniger qualifizierten Posten ohne Verringerung des Einkommens anbieten müsste. (T3); Veröff: SZ 2013/11

- 9 ObA 48/15x  
Entscheidungstext OGH 28.05.2015 9 ObA 48/15x  
Auch; Beis wie T1
- 8 ObA 81/15t  
Entscheidungstext OGH 27.04.2016 8 ObA 81/15t
- 9 ObA 137/17p  
Entscheidungstext OGH 27.02.2018 9 ObA 137/17p
- 9 ObA 123/18f  
Entscheidungstext OGH 28.11.2018 9 ObA 123/18f  
Auch; Beisatz: Bei der Anfechtung einer Kündigung nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG ist zunächst zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer durch die Kündigung erhebliche soziale Nachteile entstehen, die über die normale Interessenbeeinträchtigung bei einer Kündigung hinausgehen. Ist dies der Fall, so ist das Vorliegen von subjektiven oder objektiven Kündigungsrechtserfüllungsgründen zu prüfen und anschließend eine Interessenabwägung vorzunehmen. (T4)  
nur T2
- 8 ObA 8/19p  
Entscheidungstext OGH 25.03.2019 8 ObA 8/19p  
Beis wie T3
- 9 ObA 25/19w  
Entscheidungstext OGH 15.05.2019 9 ObA 25/19w  
Auch
- 9 ObA 43/19t  
Entscheidungstext OGH 15.05.2019 9 ObA 43/19t  
Auch

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2002:RS0116698

**Im RIS seit**

03.08.2002

**Zuletzt aktualisiert am**

25.07.2019

**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)