

**RS OGH 1992/11/11 90bA219/92,  
80bA157/02z, 80bA111/03m,  
90bA127/12k**

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 11.11.1992

## Norm

AngG §27 Z2 E2

AngG §27 E4

BEinstG §3 Abs1

BEinstG §6 Abs1

BEinstG §7

BEinstG §8

BEinstG §15

## Rechtssatz

Auch wenn sich der besondere Entlassungsschutz für Behinderte darin erschöpft, dass eine Entlassung ohne Entlassungsgrund jedenfalls unwirksam ist und eine Einschränkung der gesetzlichen Entlassungsgründe nicht stattfindet, kann bei Prüfung der Relevanz der geltend gemachten Entlassungsgründe der sich insbesondere aus den Bestimmungen der §§ 3 Abs1, 6 Abs 1, 7, 8 und 15 BEinstG ergebende, für die Behinderten entwickelte Schutzzweck nicht zur Gänze außer Acht gelassen werden. Soweit ein Behinderter zufolge seiner Behinderung nicht in der Lage ist, seine Arbeitsleistung in dem Ausmaß zu erbringen wie ein voll einsatzfähiger Arbeitnehmer, darf auf ihn nicht derselbe Beurteilungsmaßstab angelegt werden. Er ist gegen Angriffe aus dem Grunde einer durch seine Behinderung bedingten unzulänglichen Arbeitsleistung zu schützen.

## Entscheidungstexte

- 9 ObA 219/92

Entscheidungstext OGH 11.11.1992 9 ObA 219/92

Veröff: DRdA 1993,284 (Ernst)

- 8 ObA 157/02z

Entscheidungstext OGH 08.08.2002 8 ObA 157/02z

Vgl auch; Beisatz: Hier: Gerechtfertigte Entlassung eines Behinderten wegen Dienstunfähigkeit nach Zuerkennung der Berufsunfähigkeitspension und seiner Erklärung, auf Grund seines Gesundheitszustandes seine Aufgaben nicht mehr "kundenzufriedenstellend" bewältigen zu können. (T1)

- 8 ObA 111/03m

Entscheidungstext OGH 16.07.2004 8 ObA 111/03m

nur: Soweit ein Behinderter zufolge seiner Behinderung nicht in der Lage ist, seine Arbeitsleistung in dem Ausmaß zu erbringen wie ein voll einsatzfähiger Arbeitnehmer, darf auf ihn nicht derselbe Beurteilungsmaßstab angelegt werden. Er ist gegen Angriffe aus dem Grunde einer durch seine Behinderung bedingten unzulänglichen Arbeitsleistung zu schützen. (T2);

Beisatz: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die ideellen und materiellen Interessen des Arbeitnehmers gewahrt bleiben. (T3)

- 9 ObA 127/12k

Entscheidungstext OGH 21.02.2013 9 ObA 127/12k

Veröff: SZ 2013/21

## Schlagworte

Angestellte, Entlassungsgrund, wichtiger Grund, Ende, Beendigung, vorzeitige Auflösung, Dienstverhältnis, Arbeitsverhältnis, Behinderteneinstellungsgesetz, Dienstunfähigkeit, Unfähigkeit, Arbeitsunfähigkeit, Wirksamkeit, Unwirksamkeit, Maßstab, Fürsorgepflicht

## European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1992:RS0030685

## Im RIS seit

15.06.1997

## Zuletzt aktualisiert am

29.06.2015

**Quelle:** Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2024 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)