

RS OGH 1992/4/29 9ObA18/92, 8ObA188/00f, 8ObA79/02d, 9ObA9/11f, 8ObA8/13d, 8ObA59/20i

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 29.04.1992

Norm

AngG §27 Z2 E2

VBG §32 Abs2 litb

Rechtssatz

Unter einer "entsprechenden Verwendung" ist eine Tätigkeit zu verstehen, die vom Vertragsbediensteten aufgrund des Dienstvertrages verrichtet wurde oder die dieser Tätigkeit unter Bedachtnahme auf die Kenntnisse und Fähigkeiten des Vertragsbediensteten sowie auf die Natur des Unternehmens des Dienstgebers und dessen Fürsorgepflicht (§ 1157 ABGB) entspricht. Die "entsprechenden Verwendungen" müssen für beide Teile zumutbar und angemessen sein.

Entscheidungstexte

- 9 ObA 18/92

Entscheidungstext OGH 29.04.1992 9 ObA 18/92

Veröff: DRDA 1993,126 (Mazal) = Arb 11025

- 8 ObA 188/00f

Entscheidungstext OGH 11.01.2001 8 ObA 188/00f

Auch

- 8 ObA 79/02d

Entscheidungstext OGH 13.06.2002 8 ObA 79/02d

nur: Die "entsprechenden Verwendungen" müssen für beide Teile zumutbar und angemessen sein. (T1) Beisatz:

Der Arbeitgeber kann einen partiell arbeitsunfähigen Arbeitnehmer nur dann im Sinne des § 27 Z 2 AngG entlassen, wenn er keine zumutbare Möglichkeit hat, dem Arbeitnehmer eine andere Arbeit zuzuweisen oder wenn der Arbeitnehmer ein entsprechendes Angebot des Arbeitgebers ablehnt. (T2)

- 9 ObA 9/11f

Entscheidungstext OGH 28.02.2011 9 ObA 9/11f

Vgl auch; Beisatz: Hier: § 116 Abs 2 Z 2 des Salzburger Gemeinde?Vertragsbedienstetengesetzes 2001. (T3)

- 8 ObA 8/13d

Entscheidungstext OGH 29.11.2013 8 ObA 8/13d

Auch; nur T1; Veröff: SZ 2013/119

- 8 ObA 59/20i

Entscheidungstext OGH 14.09.2021 8 ObA 59/20i

Vgl; Beisatz: Hier: Es liegt in der Fürsorgepflicht des Dienstgebers, die Verwendung, wenn dies ohne Belastung möglich ist, so zu gestalten, dass den Interessen beider Teile ausreichend Rechnung getragen wird, auch wenn die aus religiösen Gründen nicht befolgte Anordnung an sich sachlich gerechtfertigt, verhältnismäßig und angemessen war. (T4)

Beisatz: Hier: Nachdem die Beklagte Kenntnis erhalten hatte, dass der Kläger aus religiösen Gründen wegen seines Gewissenskonflikts nicht mit Speisencontainern arbeiten kann, wäre es ihr im Rahmen der Fürsorgepflicht oblegen, ihm nach Möglichkeit und Zumutbarkeit (wieder) eine solche für ihn geeignete Position zuzuweisen. (T5)

Beisatz: Hier: Auch eine an sich neutrale Maßnahme kann nach § 4a Abs 2a VBO 1995 diskriminierend wirken, wenn sie einen Vertragsbediensteten wegen seiner Religion gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligt oder benachteiligen kann, und wenn die Ausnahmen der sachlichen Rechtfertigung sowie der Angemessenheit und Erforderlichkeit der Mittel nicht Platz greifen. (T6)

Beisatz: Hier: Nach der Rechtsprechung des EuGH zur Auslegung des Art 2 Abs 2 Buchstabe a der RL 2000/78/EG, an welcher Bestimmung sich die Auslegung des § 4a VBO 1995 zu orientieren hat, ist auch bei einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund der Religion zu prüfen, ob es dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der unternehmensinternen Zwänge und ohne eine zusätzliche Belastung tragen zu müssen, möglich gewesen wäre, dem Arbeitnehmer, der aus religiösen Gründen eine gerechtfertigte Anweisung nicht befolgt, einen geeigneten anderen Arbeitsplatz anzubieten, statt ihn zu kündigen. (T7)

Schlagworte

Arbeitgeber, Arbeitsvertrag, VBO Wien § 4a

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1992:RS0082286

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

05.04.2022

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