

# RS OGH 1988/9/14 9ObA238/88, 9ObA1/91, 9ObA166/91, 8ObA2308/96m, 9ObA285/98x, 9ObA294/98w, 9ObA40/01

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 14.09.1988

## Norm

ArbVG §105 Abs5

ArbVG §115 Abs3

## Rechtssatz

Macht der Arbeitnehmer glaubhaft, dass die Benachteiligung auf das verpönte Motiv zurückzuführen ist, dann ist eine unzulässige Benachteiligung anzunehmen, sofern nicht der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass ein anderes Motiv mit höherer Wahrscheinlichkeit ausschlaggebend war.

## Entscheidungstexte

- 9 ObA 238/88  
Entscheidungstext OGH 14.09.1988 9 ObA 238/88  
Veröff: SZ 61/198 = RdW 1989,230 = WBI 1989,157
- 9 ObA 1/91  
Entscheidungstext OGH 13.02.1991 9 ObA 1/91  
Veröff: RdW 1991,211 = WBI 1991,261 = ZAS 1992/3 S 32 (Andexlinger)
- 9 ObA 166/91  
Entscheidungstext OGH 25.09.1991 9 ObA 166/91  
Auch; Beisatz: § 48 ASGG (T1)  
Veröff: ecolex 1992,114
- 8 ObA 2308/96m  
Entscheidungstext OGH 14.11.1996 8 ObA 2308/96m  
Auch; Beisatz: Es reicht im Sinne des § 274 ZPO ein erheblich geringeres Beweismaß aus. (T2)  
Veröff: SZ 69/256
- 9 ObA 285/98x  
Entscheidungstext OGH 23.12.1998 9 ObA 285/98x  
Beis wie T2; Beisatz: Hier: Verpöntes Motiv der Einberufung einer Betriebsversammlung durch die gekündigten bzw. entlassenen Arbeitnehmer. (T3)
- 9 ObA 294/98w

Entscheidungstext OGH 20.01.1999 9 ObA 294/98w

Beisatz: Ob das Motiv geeignet ist, im Sinne des § 105 Abs 5 ArbVG das vom Anfechtungskläger ebenfalls glaubhaft gemachte verpönte Motiv des Arbeitgebers zur Kündigung in den Hintergrund zu drängen, ist eine Folge der Abwägung aller festgestellten Umstände bei der objektiven Ermittlung der erhöhten Wahrscheinlichkeit des einen oder des anderen Motivs. Eine Abwägung kann dort unterbleiben, wenn die Kündigung "ausschließlich" aus einem verpönten Motiv ausgesprochen wurde. (T4)

Beisatz: Hier: Kündigung wegen Vorbereitung einer Betriebsratswahl. (T5)

Veröff: SZ 72/6

- 9 ObA 40/01z

Entscheidungstext OGH 09.05.2001 9 ObA 40/01z

Auch; Beis wie T4

- 9 ObA 9/02t

Entscheidungstext OGH 13.03.2002 9 ObA 9/02t

Auch; nur: Macht der Arbeitnehmer glaubhaft, dass die Benachteiligung auf das verpönte Motiv zurückzuführen ist, dann ist eine unzulässige Benachteiligung anzunehmen. (T6)

Beisatz: Meist wird es unmöglich sein, Motive lückenlos zu beweisen. Es kommt stets auf das Gesamtbild an, das für die betriebliche Situation vor der Kündigung maßgeblich gewesen ist. Es ist darauf Bedacht zu nehmen, dass es sich bei den Normen über die Anfechtung wegen eines unzulässigen Motivs um Schutzbestimmungen zugunsten des Arbeitnehmers handelt. Der Schutz ist schon dann gerechtfertigt, wenn die Erfüllung der entsprechenden Tatbestände nach den konkreten Umständen des Einzelfalls glaubwürdig ist. Ein strenger Nachweis der Rechtsverletzung in einer jeden Zweifel ausschließenden Form ist vom Gesetz nicht gefordert. (T7)

- 8 ObA 180/02g

Entscheidungstext OGH 29.08.2002 8 ObA 180/02g

Beis wie T4 nur: Ob das Motiv geeignet ist, im Sinne des § 105 Abs 5 ArbVG das vom Anfechtungskläger ebenfalls glaubhaft gemachte verpönte Motiv des Arbeitgebers zur Kündigung in den Hintergrund zu drängen, ist eine Folge der Abwägung aller festgestellten Umstände bei der objektiven Ermittlung der erhöhten Wahrscheinlichkeit des einen oder des anderen Motivs. (T8)

- 8 ObA 62/03f

Entscheidungstext OGH 16.10.2003 8 ObA 62/03f

Beisatz: Hier: Verweigerung der Einstufung als "Ehrenfacharbeiter" und der damit verbundenen höheren Entlohnung, weil der Arbeitnehmer im Anschluss an Betriebsratssitzungen in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied zweimal - nach vorheriger Verständigung der Betriebsleitung, aber gegen deren Willen - mit einem Gewerkschaftssekretär, dem er die Überprüfung angezweifelter Arbeitsplatzbeschreibungen ermöglichen wollte, den Produktionsbereich besichtigt hatte (§ 39 Abs 4 ArbVG). (T9)

- 8 ObA 123/04b

Entscheidungstext OGH 22.12.2004 8 ObA 123/04b

Vgl auch; Beisatz: Die Frage, welches Motiv als bescheinigt angenommen werden kann, ist eine Frage der unüberprüfbaren Beweiswürdigung. (T10)

- 9 ObA 107/06k

Entscheidungstext OGH 18.10.2006 9 ObA 107/06k

Vgl auch; Beis wie T10

- 9 ObA 11/09x

Entscheidungstext OGH 30.09.2009 9 ObA 11/09x

Beis ähnlich wie T10

- 9 ObA 27/10a

Entscheidungstext OGH 22.12.2010 9 ObA 27/10a

Auch; nur T8; Beis wie T7; Beis wie T10; Beisatz: § 105 Abs 5 ArbVG verlangt weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber den Nachweis eines bestimmten Sachverhalts. Es genügt grundsätzlich auf beiden Seiten die Glaubhaftmachung eines bestimmten Motivs. (T11)

- 9 ObA 64/11v

Entscheidungstext OGH 21.12.2011 9 ObA 64/11v

Auch; Beisatz: Bei der Glaubhaftmachung eines anderen Motivs iSd § 105 Abs 5 ArbVG muss es sich um ein anderes als jenes verpönte Motiv handeln, das der Arbeitnehmer seiner Kündigungsanfechtung zugrunde legt, sodass gerade die Geltendmachung offenbar nicht unberechtigter Ansprüche durch den Arbeitnehmer iSd § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG dafür nicht in Frage kommt. (T12)

- 9 ObA 108/15w  
Entscheidungstext OGH 27.08.2015 9 ObA 108/15w  
Auch; Beis wie T10
- 9 ObA 106/18f  
Entscheidungstext OGH 30.10.2018 9 ObA 106/18f  
Vgl auch; Beis wie T10
- 9 ObA 104/19p  
Entscheidungstext OGH 27.08.2019 9 ObA 104/19p  
Vgl; Beis wie T10
- 9 ObA 57/21d  
Entscheidungstext OGH 28.07.2021 9 ObA 57/21d  
Vgl; Beis nur wie T10
- 8 ObA 4/22d  
Entscheidungstext OGH 22.02.2022 8 ObA 4/22d  
Vgl; Beis wie T10

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1988:RS0052037

**Im RIS seit**

15.06.1997

**Zuletzt aktualisiert am**

06.05.2022

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