jusline®
»» Recht. Schnell

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

RS OGH 1986/10/28 2Ob554/86, 9ObA310/93, 9ObA142/97s, 9ObA19/98d, 8ObA172/98x, 9ObA289/99m, 9ObA199/

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 28.10.1986

Norm

ArbVG §105 Abs3 Z2 litb

Rechtssatz

Hinsichtlich der wirtschaftlichen Führung des Betriebes hat der Betriebsinhaber uneingeschränkte Freiheit, es trifft ihn durch § 105 ArbVG keine wirtschaftliche, insbesondere produktionstechnische Gestaltungspflicht. Wohl aber trifft ihn eine Gestaltungspflicht, soweit dies soziale Gesichtspunkte der Arbeitnehmer verlangen. So hat der Betriebsinhaber trotz Einschränkung des Betriebes oder Stilllegung einer Abteilung oder trotz Rationalisierungsmaßnahmen alle Möglichkeiten auszuschöpfen, seine bisherigen Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Er kann daher nicht Arbeitnehmer kündigen und dafür neue einstellen; dafür müsste ein triftiger Anlass gegeben sein. Auch bei Einführung neuer Maschinen und neuer Arbeitsmethoden im Zuge der Rationalisierung hat der Arbeitgeber vorerst die schon im Betrieb befindlichen Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen, wenn sie nach der Einarbeitungszeit zumindest eine Durchschnittsleistung erbringen. Bei Kündigungen muss die weitere Verwendungsmöglichkeit der betroffenen Arbeitnehmer auf den Gesamtbetrieb hin überprüft werden. Kann der betroffene Arbeitnehmer in einer anderen Abteilung in Verwendung genommen werden, ist die Kündigung nicht betriebsbedingt. Bei Prüfung dieser Frage ist ein strenger Maßstab anzulegen, ganz besonders bei älteren und im Betrieb lange beschäftigten Arbeitnehmern.

Entscheidungstexte

- 2 Ob 554/86
  Entscheidungstext OGH 28.10.1986 2 Ob 554/86
  Veröff: DRdA 1988,229 (Floretta)
- 9 ObA 310/93
  Entscheidungstext OGH 10.12.1993 9 ObA 310/93
  Vgl auch; Beisatz: § 48 ASGG (T1)
- 9 ObA 142/97s
  Entscheidungstext OGH 05.11.1997 9 ObA 142/97s
- 9 ObA 19/98d
  Entscheidungstext OGH 10.06.1998 9 ObA 19/98d
- 8 ObA 172/98x

Entscheidungstext OGH 24.08.1998 8 ObA 172/98x
Auch; nur: Wohl aber trifft ihn eine Gestaltungspflicht, soweit dies soziale Gesichtspunkte der Arbeitnehmer verlangen. Bei Prüfung dieser Frage ist ein strenger Maßstab anzulegen, ganz besonders bei älteren und im Betrieb lange beschäftigten Arbeitnehmern. (T2)
Beisatz: Daher haben ältere und im Betrieb lange beschäftigte Arbeitnehmer Anspruch auf Schonung. (T3)

- 9 ObA 289/99m
  Entscheidungstext OGH 12.01.2000 9 ObA 289/99m
  Auch; nur: Hinsichtlich der wirtschaftlichen Führung des Betriebes hat der Betriebsinhaber uneingeschränkte Freiheit, es trifft ihn durch § 105 ArbVG keine wirtschaftliche, insbesondere produktionstechnische Gestaltungspflicht. Wohl aber trifft ihn eine Gestaltungspflicht, soweit dies soziale Gesichtspunkte der Arbeitnehmer verlangen. So hat der Betriebsinhaber trotz Einschränkung des Betriebes oder Stilllegung einer Abteilung oder trotz Rationalisierungsmaßnahmen alle Möglichkeiten auszuschöpfen, seine bisherigen Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. (T4)
  Beisatz: Zweckmäßigkeit und Richtigkeit der betrieblichen Rationalisierungsmaßnahmen sind nicht zu überprüfen und bleiben dem wirtschaftlichen Ermessen des Betriebsinhabers vorbehalten. (T5)
- 9 ObA 199/01g
  Entscheidungstext OGH 05.09.2001 9 ObA 199/01g
  nur: Hinsichtlich der wirtschaftlichen Führung des Betriebes hat der Betriebsinhaber uneingeschränkte Freiheit. (T6)
  Beis wie T5; Beisatz: Die Art der Maßnahme zur Kostensenkung kann dem Arbeitgeber zwar nicht vorgeschrieben werden und unterliegt seiner Entscheidungsfreiheit; wählt er aber eine bestimmte Maßnahme, muss geprüft werden, ob die konkrete Kündigung zur Verwirklichung der Maßnahme und des beabsichtigten Erfolgs geeignet ist. Beachtet der Arbeitgeber dies nicht, so ist dies bei Prüfung der Betriebsbedingtheit zu berücksichtigen. (T7)
- 8 ObA 197/01f
  Entscheidungstext OGH 28.09.2001 8 ObA 197/01f
  nur T6; Beis wie T5; Beis wie T7
- 8 ObA 201/01v
  Entscheidungstext OGH 28.09.2001 8 ObA 201/01v
  nur T6; Beis wie T5; Beis wie T7
- 8 ObA 1/02h
  Entscheidungstext OGH 04.07.2002 8 ObA 1/02h
  Vgl auch; Beis wie T5; Beis wie T7 nur: Die Art der Maßnahme zur Kostensenkung kann dem Arbeitgeber zwar nicht vorgeschrieben werden und unterliegt seiner Entscheidungsfreiheit; wählt er aber eine bestimmte Maßnahme, muss geprüft werden, ob die konkrete Kündigung zur Verwirklichung der Maßnahme und des beabsichtigten Erfolgs geeignet ist. (T8)
  Beisatz: Hier: Kündigung des Leiters einer Rechtsabteilung ist wegen deren Auflassung infolge Unternehmenszusammenschlusses notwendig und entspricht betrieblichen Erfordernissen. (T9)
- 8 ObA 204/02m
  Entscheidungstext OGH 10.04.2003 8 ObA 204/02m
  Vgl auch; nur T2; Beis wie T5
- 9 ObA 223/02p
  Entscheidungstext OGH 23.04.2003 9 ObA 223/02p
  Auch; nur: Bei Prüfung dieser Frage ist ein strenger Maßstab anzulegen, ganz besonders bei älteren und im Betrieb lange beschäftigten Arbeitnehmern. (T10)
  Beisatz: Die Regelung des § 105 Abs 3 vorletzter Satz ArbVG begründet jedoch nicht automatisch die Sozialwidrigkeit der Kündigung eines älteren Arbeitnehmers. Es muss vielmehr in jedem Einzelfall geprüft werden, ob der Arbeitnehmer des Kündigungsschutzes bedarf. (T11)
- 8 ObA 48/03x
  Entscheidungstext OGH 07.08.2003 8 ObA 48/03x
  Auch; nur T10; Beis wie T11; Beisatz: Nicht zu berücksichtigen ist eine Absicherung durch den früheren Arbeitgeber für den Fall der Kündigung durch den neuen Arbeitgeber, wenn der frühere Arbeitgeber die Leistung

verweigert. (T12)

- 8 ObA 103/04m
  Entscheidungstext OGH 17.02.2005 8 ObA 103/04m
  Auch; Beisatz: Die Maßnahmen und die jeweils abgeleitete Erforderlichkeit der Kündigung des Arbeitnehmers müssen rational nachvollziehbar sein. (T13)
- 9 ObA 143/05b
  Entscheidungstext OGH 24.10.2005 9 ObA 143/05b
  Auch; nur: Wohl aber trifft ihn eine Gestaltungspflicht, soweit dies soziale Gesichtspunkte der Arbeitnehmer verlangen. So hat der Betriebsinhaber trotz Einschränkung des Betriebes oder Stilllegung einer Abteilung oder trotz Rationalisierungsmaßnahmen alle Möglichkeiten auszuschöpfen, seine bisherigen Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Kann der betroffene Arbeitnehmer in einer anderen Abteilung in Verwendung genommen werden, ist die Kündigung nicht betriebsbedingt. Bei Prüfung dieser Frage ist ein strenger Maßstab anzulegen, ganz besonders bei älteren und im Betrieb lange beschäftigten Arbeitnehmern. (T14)
  Beisatz: Gerade die langjährige Betriebszugehörigkeit des älteren Klägers führte vielmehr zur Verpflichtung der Beklagten, im Rahmen der sozialen Gestaltungspflicht besonders eingehend zu prüfen, ob dessen Weiterbeschäftigung möglich und zumutbar gewesen wäre. (T15)
- 9 ObA 3/07t
  Entscheidungstext OGH 25.06.2007 9 ObA 3/07t
  Auch; nur T10
- 8 ObA 61/07i
  Entscheidungstext OGH 22.11.2007 8 ObA 61/07i
  Vgl auch; nur T10; Beis wie T11; Beis wie T12; Bem: 2. Rechtsgang zu 8 ObA 48/03x. (T16)
- 8 ObA 95/11w
  Entscheidungstext OGH 20.01.2012 8 ObA 95/11w
  Vgl auch; nur T6
- 9 ObA 54/12z
  Entscheidungstext OGH 22.08.2012 9 ObA 54/12z
  Vgl; nur ähnlich T10; Beis ähnlich wie T11
- 8 ObA 30/15t
  Entscheidungstext OGH 28.04.2015 8 ObA 30/15t
  Auch
- 9 ObA 48/15x
  Entscheidungstext OGH 28.05.2015 9 ObA 48/15x
  Auch
- 9 ObA 12/18g
  Entscheidungstext OGH 27.02.2018 9 ObA 12/18g
  Auch
- 8 ObA 8/19p
  Entscheidungstext OGH 25.03.2019 8 ObA 8/19p
  Auch; nur T4
- 9 ObA 25/19w
  Entscheidungstext OGH 15.05.2019 9 ObA 25/19w
  Auch; Beisatz: Die konkrete Kündigung muss aber zur Verwirklichung des beabsichtigten Erfolgs geeignet sein. (T17)
- 9 ObA 43/19t
  Entscheidungstext OGH 15.05.2019 9 ObA 43/19t
  Auch; Beisatz: Die konkrete Kündigung muss aber zur Verwirklichung des beabsichtigten Erfolgs geeignet sein. (T18)

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1986:RS0052008

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

25.07.2019

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