

Gericht

OGH

Rechtssatznummer

RS0051801

Entscheidungsdatum

23.02.2023

Geschäftszahl

9ObA120/91; 9ObA31/94; 8ObA178/00k; 8ObA25/02p; 8ObA141/04z; 8ObA48/08d; 9ObA130/08w; 8ObA53/11v; 8ObA37/14w; 6Ob22/14z; 9ObA116/15x; 9ObA137/17p; 9ObA117/21b; 9ObA26/22x; 8ObA87/22k

Norm

ArbVG §105 Abs3 Z2

ZPO §502 Abs1 HIII11

Rechtssatz

Ein personenbezogener Kündigungsgrund liegt vor bei Krankenständen im Ausmaß von rund siebenundzwanzig Prozent der möglichen Arbeitszeit; diese werden wegen der mangelnden Einsetzbarkeit der Arbeitskraft, aber auch wegen des vertretungsweise nicht mehr bewältigbaren Leistungsausfalls üblicherweise auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr in Kauf genommen (SSV 24/106, 22/4 uva).

Entscheidungstexte

TE OGH 1991-06-19 9 ObA 120/91

Veröff: ZAS 1992/19 S 158 = RdW 1992,82

TE OGH 1994-02-23 9 ObA 31/94

Auch; Beisatz: § 48 ASGG (T1)

TE OGH 2001-01-11 8 ObA 178/00k

Auch; Beisatz: Die Rechtfertigung der Kündigung wegen längerer Krankenstände wird darin gesehen, dass wegen des vertretungsweise nicht mehr bewältigbaren Leistungsausfalles und der mangelnden Einsetzbarkeit der Arbeitskraft der Betrieb beeinträchtigt wird. (T2)

Veröff: SZ 74/2

TE OGH 2002-09-19 8 ObA 25/02p

Ähnlich; Beisatz: Krankenstände in der Dauer von rund acht Monaten werden üblicherweise auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr in Kauf genommen. (T3)

TE OGH 2005-01-20 8 ObA 141/04z

Auch

TE OGH 2008-09-02 8 ObA 48/08d

Auch; Beisatz: Bei der vorzunehmenden Interessenabwägung ist nicht nur die Dauer der bisherigen Krankenstände zu berücksichtigen, sondern es ist auch die zukünftige Entwicklung der Verhältnisse nach der Kündigung soweit einzubeziehen, als sie mit der angefochtenen Kündigung noch in einem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang steht. Dabei kann die Interessenabwägung naturgemäß nur nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls erfolgen. Sie stellt, soweit sie unter Heranziehung der vom Obersten Gerichtshof in seiner Judikatur erarbeiteten Grundsätze erfolgt, wegen dieser Einzelfallbezogenheit regelmäßig auch keine erhebliche Rechtsfrage dar, der zur Wahrung der Rechtseinheit oder Rechtsfortbildung iSd § 502 Abs 1 ZPO Bedeutung zukommen würde. (T4)

TE OGH 2009-06-29 9 ObA 130/08w

Vgl auch; Beisatz: Hier: Verweis auf den Rechtssatz nur im Zusammenhang mit der Frage, ob eine Nichtberücksichtigung eines Arbeitnehmers bei der Beförderung wegen überdurchschnittlicher Krankenstände eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes darstellt. (T5)

TE OGH 2011-08-30 8 ObA 53/11v

Auch

TE OGH 2014-06-26 8 ObA 37/14w

Vgl auch; Beis ähnlich wie T4

TE OGH 2015-01-29 6 Ob 22/14z

Auch; Beis wie T3; Beis wie T4

TE OGH 2015-11-26 9 ObA 116/15x

Auch

TE OGH 2018-02-27 9 ObA 137/17p

Auch; Beisatz: Anders als bei objektiv betriebsbedingten Kündigungen, bei denen der Arbeitgeber im Rahmen der Organisationsänderung die Einsatzmöglichkeiten eines grundsätzlich arbeitsfähigen Arbeitnehmers zu beurteilen hat, ist im Rahmen des personenbezogenen Kündigungsgrunds erhöhter Krankenstände die Leistungsfähigkeit vom Arbeitgeber nach Maßgabe der Angaben und Mitwirkung des Arbeitnehmers zu beurteilen. (T6)

TE OGH 2021-11-25 9 ObA 117/21b

Vgl

TE OGH 2022-04-27 9 ObA 26/22x

Vgl; Beisatz: Hier: Ein verständiger und sorgfältiger Arbeitgeber konnte aufgrund der vorgelegten Informationen bei objektiver Betrachtung annehmen, dass die Klägerin in der Montagelinie nicht mehr eingesetzt werden durfte. (T7)

TE OGH 2023-02-23 8 ObA 87/22k

vgl; Beisatz wie T4

Beisatz: Spätere – als fast an ein Wunder grenzend – eingestufte Entwicklungen vermögen an der einmal bejahten Berechtigung der ausgesprochenen Kündigung nichts zu ändern. (T8)

Beisatz: Hier: Bei Ausspruch der Kündigung war der Kläger seit mehreren Monaten durchgehend im Krankenstand, dessen Ende offen war und von dem absehbar war, dass er noch lange dauern würde. (T9)

European Case Law Identifier

ECLI:AT:OGH0002:1991:RS0051801