

OLG Linz Urteil vom 24.6.2015, 12 Ra 27/15z – *Unbefugte Datenmitnahme als Entlassungsgrund*



Fundstelle: ZIIR-Slg 2015/101, 279

- 1. Die unbefugte Preisgabe von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen durch einen Mitarbeiter kann den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit nach § 27 Z 1 letzter Fall AngG begründen.**
- 2. Die massenhafte Speicherung und Mitnahme von Budgetdaten eines Unternehmens zum Zweck der Nutzbarmachung in einem Konkurrenzbetrieb stellt einen Geheimnisverrat iS des § 11 UWG dar, der eine Entlassung nach § 27 Z 1 AngG rechtfertigt.**

Leitsätze verfasst von Hon.-Prof. Dr. *Clemens Thiele*, LL.M.

Das Oberlandesgericht Linz hat als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Richter Dr. Klaus Henhofer als Vorsitzenden, Dr. Bernhard Prommegger und Dr. Barbara Jäger sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Roland Koppler und Helmut Feilmair in der Arbeitsrechtssache des Klägers G***** Z*****, *****, 050021 Medellin, Colombia, vertreten durch Dr. Judith Traxler, Rechtsschutzsekretärin der GPA-djp in Linz, gegen die beklagte Partei T***** GmbH, *****, 4050 Traun, vertreten durch Prof. (FH) Dr. Peter Burgstaller, Rechtsanwalt in Linz, wegen EUR 106.458,67 brutto s.A. (Berufungsstreitwert EUR 70.492,19 s.A.), infolge Berufung der beklagten Partei gegen das Urteil des Landesgerichtes Linz als Arbeits- und Sozialgericht vom 10. Dezember 2014, 7 Cga 113/13t-24, in nichtöffentlicher Sitzung beschlossen und zu Recht erkannt:

Die Berufung wird, soweit Nichtigkeit geltend gemacht wird, verworfen, im Übrigen wird ihr teilweise Folge gegeben und das angefochtene Urteil dahin abgeändert, dass es insgesamt zu lauten hat: „Die beklagte Partei ist schuldig, dem Kläger binnen 14 Tagen EUR 2.695,45 brutto samt 9,08% Zinsen ab 7. August 2014 zu bezahlen. Das Mehrbegehren von EUR 103.763,22 brutto samt Stufenzinsen wird abgewiesen. Der Kläger ist schuldig, der beklagten Partei binnen 14 Tagen die mit EUR 19.703,06 (darin EUR 3.283,85 USt) bestimmten Prozesskosten zu ersetzen.“

Der Kläger ist schuldig, der beklagten Partei binnen 14 Tagen die mit EUR 6.940,16 (darin EUR 4.088,00 Barauslagen und EUR 475,36 USt) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens zu ersetzen. Die ordentliche Revision ist nicht zulässig.

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war in einem kolumbianischen Konzernbetrieb der beklagten Partei beschäftigt. Am 24. Juli 2013 wurde er entlassen.

Er beehrte zuletzt nach Klagsausdehnung EUR 106.458,67 brutto, bestehend aus Abfertigung (EUR 77.756,85), anteiliger Erfolgsprämie für 2013 (EUR 3.199,47), Kündigungsentschädigung (EUR 9.976,50), anteiliger Bonuszahlung für 2013 (EUR 14.583,34) und Urlaubersatzleistung für den Zeitraum der Kündigungsentschädigung (EUR 942,50), mit der Begründung, die Entlassung sei zu Unrecht erfolgt. Er sei ursprünglich zum 30. April 2013 gekündigt worden, später sei der Kündigungstermin einvernehmlich auf den 31. August 2013 verschoben worden. Der Entlassungsvorwurf, er habe Konkurrenzaktivitäten zum Unternehmen der Beklagten entwickelt, sei unberechtigt. Er habe durch Gründung der Firma C** lediglich Vorbereitungshandlungen zur späteren Sicherung seines Lebensunterhalts getätigt. Diese Firma habe keine Geschäftstätigkeit während seines

Dienstverhältnisses entwickelt. Er habe auch nicht streng vertrauliches Material der Beklagten bzw der kolumbianischen Firma genutzt, um die Kalkulation für sein Unternehmen * darstellen zu können. Der Vorwurf der Untreue bzw der Vertrauensunwürdigkeit sei unbegründet. Die Entlassung sei außerdem verspätet ausgesprochen worden.

Die Beklagte erhob die Einrede der sachlichen Unzuständigkeit des angerufenen Gerichtes (richtig: Unrichtigkeit der Gerichtsbesetzung), weil der Kläger nicht Arbeitnehmer, sondern selbständiger Vertragspartner der Beklagten gewesen sei. Im Übrigen wurde das Klagebegehren bestritten und vorgebracht, dass die Entlassung zu Recht erfolgt sei, weil der Kläger trotz seines ausdrücklichen Verbotes Konkurrenzaktivitäten entfaltet habe. Der Kläger sei zunächst zum 30. April 2013 gekündigt worden, später sei der Zeitpunkt der Beendigung auf den 31. August 2013 hinausgeschoben worden. Die Beklagte habe während der Kündigungsfrist festgestellt, dass der Kläger ein Konkurrenzunternehmen zur Beklagten in Kolumbien geplant und vor Beendigung des Dienstverhältnisses verwirklicht habe. Er habe zu diesem Zweck die Ressourcen der Beklagten sowie der kolumbianischen Konzernfirma genutzt und seiner Firma C** Betriebsgeheimnisse zugänglich gemacht. Für Zwecke seiner Firma C** habe er sich auch eines Mitarbeiters der kolumbianischen Konzernfirma bedient. Er habe streng vertrauliches Material genutzt, um die Kalkulation für sein Unternehmen darstellen zu können. Er habe vom Firmenaccount auf seinen privaten E- Mail-Account Daten weitergeleitet, die zentrale und geheime Informationen der kolumbianischen Konzernfirma enthalten hätten, unter anderen Datenblätter mit Umsatzplanungen, aus denen Nettoumsätze, Gesamtkosten und Umsatzsteuer ableitbar gewesen seien.

Mit dem angefochtenen Urteil hat das *Erstgericht* die „Einrede der sachlichen Unzuständigkeit“ verworfen und in der Sache selbst dem Klagebegehren mit einem Betrag von EUR 70.492,19 brutto samt Stufenzinsen stattgegeben und das Mehrbegehren von EUR 35.966,48 abgewiesen. Es stellte den auf den Seiten 6 bis 15 der Urteilsausfertigung enthaltenen Sachverhalt fest, auf den verwiesen wird. Für das Verständnis des Berufungsverfahrens ist daraus Folgendes hervorzuheben:

Der Kläger begann im Jahr 1992 ein Dienstverhältnis als technischer Angestellter bei der Beklagten, wobei von Anfang an eine Entsendung als Betriebsleiter in die Tochterfirma der Beklagten in Kolumbien geplant war. Im Dienstvertrag wurde geregelt, dass während seines Einsatzes in Kolumbien sein Gehalt in Österreich ausbezahlt werde und er den gesetzlichen Abgaben unterliege. Das Dienstverhältnis unterliege dem österreichischen Recht, in weiterer Folge dem kolumbianischen Recht. Dem Kläger war es ohne ausdrückliche Zustimmung der Geschäftsführung nicht gestattet, irgendeine Erwerbstätigkeit selbständig oder nicht selbständiger Art zu entfalten oder sich an einem anderen Unternehmen - und sei es auch nur als stiller Gesellschafter - zu beteiligen.

Im Frühjahr 1993 nahm er seine Tätigkeit bei der D** als Betriebsassistent auf. Das Geschäftsfeld der Beklagten lag zu Beginn der Tätigkeit des Klägers bei rund 80% im Bereich Tipping (Zigarattenfilterpapier) und betraf zirka 20% den Druck von Etiketten. Im Jahr 2002 wurde der Kläger über eigenen Wunsch bei der Sozialversicherung in Österreich abgemeldet, weil er seiner Meinung nach hier keine Leistungen in Anspruch nehmen könne. Das Dienstverhältnis zur Beklagten blieb allerdings aufrecht und wurde nicht beendet. Mit der D** vereinbarte der Kläger am 1. Juli 2002 einen eigenen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit. Der Kontakt zur Beklagten war in den weiteren Jahren so, dass zwei bis drei Mal im Jahr Geschäftsführermeetings stattfanden, an denen der Kläger als Betriebsleiter ebenfalls teilnahm. Darüber hinaus gab es gelegentlichen telefonischen Kontakt mit der Geschäftsführung in Österreich. Etwa ab dem Jahr 2006 arbeitete der Kläger nur mehr im Bereich Etikettendruck und nicht mehr im Bereich Tipping.

In weiterer Folge wurde die Firma X** gegründet als Muttergesellschaft aller Firmen im Konzernbereich, die sich mit dem Druck von Etiketten beschäftigen und nicht den

Tabakbereich betreffen. Geschäftsführer der Firma X** wurde A**. Im Jahr 2012 wurde aus der D** jener Teil, der sich mit Etiketten beschäftigt, ausgegliedert und erhielt den Namen E** (im Folgenden kurz E**). Der Kläger wurde Betriebsleiter der E**, deren Muttergesellschaft die X** war. Im Jahr 2012 stellte die Beklagte Überlegungen an, die Vertragsbeziehung zum Kläger zu beenden und auch der Kläger fühlte sich in der Zusammenarbeit mit A** als Geschäftsführer der X** nicht mehr wohl. Im Dezember 2012 wurde der Betriebsrat der Beklagten von der beabsichtigten Kündigung des Klägers verständigt und in der Folge wurde ihm ein Kündigungsschreiben vom 14. Dezember 2012 mit der Kündigung zum 30. April 2013 ausgehändigt. Unter diesen Umständen und vor allem weil er mit A** nicht zusammenarbeiten konnte, wollte der Kläger auch nicht mehr bei der E** bleiben. In der Folge wurde der Kündigungstermin einvernehmlich auf den 31. August 2013 verschoben.

Der Kläger gründete anfangs des Jahres 2013 die Firma C**, deren Geschäftsführer er auch wurde. Firmenzweck war der Druck von Etiketten sowie der Handel mit Rohmaterialien und technischen Geräten. Bis zum Sommer 2013 mietete der Kläger eine Halle für die Firma C** an. Ein Mitarbeiter der E** war dem Kläger beim Abschluss eines Mietvertrages und bei der Versicherung für das Auto der Firma C** behilflich, jedoch nicht während der Dienstzeit. Der Kläger erwarb im Internet eine Domain, um den Namen * verwenden zu können. Er interessierte sich weiters für den Ankauf einer Druckmaschine und sandte am 16. April 2012 von seiner kolumbianischen Firmen-E-Mail-Adresse an die E-Mail-Adresse *@gmail.com diverse Computerausdrucke über gebrauchte Druckmaschinen. Ob dies im Zusammenhang mit dem beabsichtigten Ankauf einer Druckmaschine steht, ist unbekannt. Ende Juni 2013 sandte der Kläger von seiner Firmen-E-Mail-Adresse an seine private E-Mail-Adresse eine Datei lautend auf X** (X** ist der Vorname der Gattin des Klägers) nach Hause. Diese Datei ist relativ umfangreich und enthält das Budget 2013 der E** und sämtliche Budgetdaten, die die E** betreffen. In einer eigenen Spalte sind die Zahlen des möglichen Unternehmens * eingetragen. Dies wurde vom Kläger anhand der Daten, die die E** betreffen, vorgenommen. Dabei wurden auch Personalkosten berücksichtigt mit Abkürzungen von Namen damaliger Mitarbeiter der Beklagten, darunter auch jene des Klägers und des W** sowie zweiter weiterer Mitarbeiter. Es steht nicht fest, dass der Kläger diesen Mitarbeitern gegenüber Abwerbbehandlungen zu diesem Zeitpunkt gesetzt hat. Die Daten der E** hatte der Kläger von den einzelnen Fachabteilungen angefordert und von diesen auch erhalten. Für die Budgetsitzungen hatte der Kläger Zugang zu diesen Daten der E**.

Im Juni 2013 kursierten bei der Beklagten erste Gerüchte, dass der Kläger in Kolumbien ein Konkurrenzunternehmen aufbaue. Ein beauftragter kolumbianischer Rechtsanwalt übermittelte der Beklagten Anfang Juli 2013 einen Handelsregisterauszug, aus dem ersichtlich war, dass der Kläger seit Jänner 2013 alleiniger Geschäftsführer der Firma * ist. Nach Durchführung einer Datensicherung stellten der Geschäftsführer und die Leiterin des Finanz- und Rechnungswesens der X** fest, dass der Kläger die Datei X** nach Hause geschickt, diese weiterbearbeitet und für die Firma * eine Art Business-Plan erstellt hatte. Am 18. Juli 2013 nahm ein Mitarbeiter der KPMG eine weitere Datensicherung vor und stellte fest, dass der Kläger einen Mietvertrag über eine Halle abgeschlossen hatte, wobei W** als Zeuge fungierte, und weiters, dass auf die Firma C** ein Auto angemeldet worden war.

Der Geschäftsführer der Beklagten beauftragte daraufhin A**, ehest nach Kolumbien zu reisen und die Entlassung des Klägers auszusprechen. Die Firma C** besaß zum Zeitpunkt Ende Juli 2013 noch keinerlei Maschinen und hat ihre Geschäftstätigkeit noch nicht aufgenommen. Mit Ausnahme des Klägers als Geschäftsführer verfügte sie auch über keine Mitarbeiter. Am 19. Juli 2013 wandte sich der Kläger an den Geschäftsführer der Beklagten persönlich und erklärte, dass er auf seine Vergangenheit und Zukunft im Konzern nicht verzichten möchte. Er hoffte damals noch auf eine weitere Zusammenarbeit mit der Beklagten.

Am 23. Juli 2013 flog A** nach Kolumbien, um die Entlassung des Klägers auszusprechen. Am Abend des 23. Juli aß er gemeinsam mit dem Kläger zu Abend. Die Entlassung wurde hier nicht thematisiert. Am 24. Juli 2013 wurde der Kläger zu einem Termin beordert. Anwesend waren dabei der Geschäftsführer der E**, A**, als Aktionärsvertreter, ein Mitarbeiter als Zeuge und eine Rechtsberaterin des Unternehmens. Mit dem Kläger wurde ein Protokoll über die Entlassung aufgenommen. Er wurde unter anderem zu seinen Verpflichtungen aus dem Dienstvertrag befragt und ob er wisse, dass Informationen der Gesellschaft vertraulich behandelt werden müssten, was er bejahte. Auf die Frage, wie er sich die Verwendung von Unternehmenssoftware für die Entwicklung eines Geschäftsplanes und die Verwendung des Modells der Beklagten für den Gewinn- und Verlustplan für die Jahre 2013 bis 2018 für das Unternehmen C** erkläre, antwortete der Kläger, dass es theoretische Übungen seien, die er in diesem Excel-Format gemacht habe. Er bejahte, die Firma * gegründet zu haben, und verwies hinsichtlich des Budgets darauf, dass es sich um ein Modell handle. Er habe kein Personal erfasst und nur Posten dargestellt. Auf die Frage, ob er sich begangener Verstöße bewusst sei, meinte er, es handle sich um eine theoretische Angelegenheit auf Papier und es existiere keinerlei Geschäftstätigkeit. Sein Unternehmen sollte Verpackungen verschiedener Art, aber nicht besonders komplizierte Etiketten herstellen. Er habe sich hinsichtlich der Maschinen noch nicht entschieden. Er bejahte den Abschluss eines Versicherungsvertrages für ein Auto und verneinte, dass andere Personen aus dem Unternehmen in das Projekt verwickelt seien. Anschließend sprach A** die Entlassung des Klägers aus und händigte ihm ein mit 24. Juli 2013 datiertes Entlassungsschreiben aus. Der Kläger wurde mit 24. Juli 2013 abgerechnet und erhielt den bis dahin noch offenen Urlaub abgegolten. Nicht bezahlt wurden eine anteilige Erfolgsprämie und ein anteiliger Jahresbonus. Das monatliche Gehalt des Klägers betrug zuletzt EUR 4.799,20 brutto 14 x jährlich.

Die Beklagte gewährt ihren Mitarbeitern unter gewissen Voraussetzungen eine Erfolgsprämie. Diese ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Die Erfolgsprämie wird jeweils mit der November-Abrechnung fällig. Anspruchsberechtigt sind alle Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Oktober des laufenden Kalenderjahres begonnen hat und die zum Auszahlungszeitpunkt der Erfolgsbeteiligung Dienstnehmer der Beklagten sind. Üblicherweise betrug die Höhe dieser Erfolgsprämie ein Monatsbruttogehalt. Die anteilige Erfolgsprämie für das Jahr 2013 wurde dem Kläger nicht ausbezahlt, weil er zum Auszahlungszeitpunkt November 2013 nicht mehr beschäftigt war.

Die Voraussetzungen für die Auszahlung eines Jahresbonus waren im Jahr 2013 nicht gegeben.

In rechtlicher Hinsicht bejahte das Erstgericht die „sachliche Zuständigkeit“ des Arbeits- und Sozialgerichtes (richtig: Gerichtsbesetzung nach § 11 ASGG), weil der Kläger Ansprüche aus einem Dienstvertrag geltend mache, und gelangte in der Hauptsache zum Ergebnis, dass die Entlassung zu Unrecht erfolgt sei. Der Kläger habe zwar nach Ausspruch der Kündigung die Firma C** gegründet, aber den Geschäftsbetrieb bis zur Entlassung nicht aufgenommen. Nach der Rechtsprechung bleibe es einem Dienstnehmer unbenommen, noch während seines Dienstverhältnisses Vorbereitungsarbeiten zum Betrieb eines selbständigen kaufmännischen Unternehmens auch im Geschäftsbetrieb des Dienstgebers für die Zeit nach Beendigung seines Dienstverhältnisses zu setzen. Die bloße Gründung eines selbständigen kaufmännischen Unternehmens ohne Aufnahme des Geschäftsbetriebes reiche für die Verwirklichung des Entlassungstatbestandes nach § 27 Z 3 AngG nicht aus. Im Übrigen habe der Kläger keine Mitarbeiter abgeworben oder während der Dienstzeit für seine zukünftige Tätigkeit verwendet. Daten, die in rechtlicher Hinsicht als Geschäftsgeheimnisse zu werten seien, habe er für sich selbst bearbeitet und nach Hause geschickt. Diese Daten habe er nicht widerrechtlich erlangt, sondern sie seien ihm tatsächlich zur Verfügung gestanden. Die Nutzung des E-Mails zu privaten Zwecken in moderater Weise sei bei der E** zulässig

gewesen. Das Anfertigen von Notizen über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, wie etwa Kunden- oder Preislisten sowie das Beschaffen diesbezüglicher Unterlagen ohne Wissen und Willen des Dienstgebers, könne als Entlassungsgrund gewertet werden, wenn der Dienstnehmer dabei die Absicht verfolge, diese Informationen an dritte Personen weiterzuleiten. Schon die Absicht, seine Kenntnisse gegen die Interessen des Dienstgebers unter eigennütziger Bevorzugung eigener Anliegen einzusetzen, verrate ebenso deutlich wie der vollendete Geheimnisverrat die illoyale Haltung des Dienstnehmers. Im vorliegenden Fall habe der Kläger das Datenmaterial Ende Juni 2013 nach Hause geschickt. Nach den Feststellungen sei er bis zum Zeitpunkt der Entlassung immer noch ein loyaler Mitarbeiter gewesen und habe kurz vor der Entlassung noch um weitere Zusammenarbeit ersucht. Somit stehe nicht fest, dass er sich das Datenmaterial nach Hause geschickt habe, um es tatsächlich in weiterer Folge für ein Konkurrenzunternehmen zu verwerten. Der Entlassungsgrund der Untreue oder der Vertrauensunwürdigkeit nach § 27 Z 1 AngG liege daher nicht vor. Außerdem sei der Verspätungseinwand berechtigt. Die Erhebungen in Kolumbien seien von Österreich aus geführt worden. Am 18. Juli 2013 seien sämtliche relevanten E-Mails gesichtet worden und die Entscheidung zur Entlassung gefallen. Der Geschäftsführer der X** habe den Auftrag erhalten, nach Kolumbien zu reisen, um den Kläger zu entlassen. Mit dem Kläger sei nicht Kontakt aufgenommen worden, er sei auch nicht dienstfrei gestellt und auf allfällige Erhebungsergebnisse hingewiesen worden. Am 23. Juli 2013 habe der Geschäftsführer mit dem Kläger noch Abend gegessen. Die erst am nächsten Tag ausgesprochene Entlassung sei verspätet.

Dem Kläger gebührten daher die Ansprüche bis zum Kündigungstermin 31. August 2013. Die anteilige Erfolgsprämie für das Jahr 2013 habe der Kläger nicht erhalten, weil er zum Auszahlungszeitpunkt Ende November 2013 nicht mehr im Unternehmen gewesen sei. Gemäß § 16 Abs 1 AngG gebühre eine besondere Entlohnung auch dann, wenn das Dienstverhältnis vor Fälligkeit dieses Anspruches gelöst werde. Die Erfolgsprämie sei eine „besondere Entlohnung“ in diesem Sinn. Der Kläger habe daher ausgehend vom Bruttogehalt von EUR 4.799,20 für den Zeitraum 1. Jänner bis 31. August 2013 Anspruch auf eine anteilige Erfolgsprämie von EUR 3.199,47. Anspruch auf einen anteiligen Jahresbonus habe der Kläger nicht, weil im Jahr 2013 die Voraussetzungen hierfür nicht erfüllt gewesen seien. Die übrigen, der Höhe nach nicht mehr strittigen entlassungsabhängigen Ansprüche beliefen sich auf EUR 67.371,32.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Berufung der beklagten Partei wegen Nichtigkeit, unrichtiger rechtlicher Beurteilung, unrichtiger Tatsachenfeststellung aufgrund unrichtiger Beweiswürdigung sowie Aktenwidrigkeit mit dem Antrag, die Klage zurückzuweisen, in eventu, das angefochtene Urteil im Sinne einer Klagsabweisung abzuändern; weiters wird hilfsweise ein Aufhebungs- und Zurückverweisungsantrag gestellt.

Der Kläger beantragte in seiner Berufungsbeantwortung, dem Rechtsmittel keine Folge zu geben.

Die Berufung ist teilweise begründet.

Die Ausführungen zur Nichtigkeit, mit denen die Verwerfung der Einrede der „sachlichen Unzuständigkeit“ des angerufenen Arbeits- und Sozialgerichtes bekämpft wird, weil der Kläger nach den tatsächlichen Verhältnissen kein Arbeitnehmer der beklagten Partei gewesen sei, übergehen das unbekämpfte Faktum, dass nach dem Willen beider Parteien das Dienstverhältnis des Klägers zur Beklagten auch nach seiner Abmeldung von der Sozialversicherung in Österreich aufrecht blieb und nicht beendet wurde. Die Beklagte hat sich auch bei Beendigung des Dienstverhältnisses, nämlich bei der zuvor ausgesprochenen Kündigung und später bei der Entlassung, an die Regeln eines echten Dienstverhältnisses gehalten. Die Dienstleistung des Klägers für die Beklagte bestand eben darin, in einer

kolumbianischen Konzernfirma als Betriebsleiter zu fungieren. Diese Art der Dienstleistung wurde ja bereits im ursprünglichen Dienstvertrag festgelegt. Der Kläger macht daher Ansprüche aus einem Dienstverhältnis geltend (§ 50 Abs 1 Z 1 ASGG), die in der Gerichtsbesetzung nach §§ 10, 11 ASGG zu entscheiden sind. Von einer Nichtigkeit (gemeint wohl § 477 Abs 1 Z 2 ZPO) kann daher nicht die Rede sein.

Die Ausführungen in der Rechtsrüge, wonach der Kläger durch die Weiterleitung der Firmendaten der E** an seine private E-Mail-Adresse den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit verwirklicht hat und dass die Entlassungserklärung nicht verspätet erfolgt ist, sind hingegen zutreffend.

Unter den Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit fällt jede Handlung oder Unterlassung eines Angestellten, die mit Rücksicht auf ihre Beschaffenheit und ihre Rückwirkung auf das Arbeitsverhältnis den Angestellten des dienstlichen Vertrauens seines Arbeitgebers unwürdig erscheinen lässt, weil dieser befürchten muss, dass der Angestellte seine Pflicht nicht mehr getreulich erfüllen werde, sodass dadurch die dienstlichen Interessen des Arbeitgebers gefährdet sind (RIS-Justiz RS0029547). Bei der Beurteilung der Vertrauensunwürdigkeit ist darauf abzustellen, ob für den Dienstgeber vom Standpunkt eines vernünftigen kaufmännischen Ermessens die gerechtfertigte Befürchtung bestand, dass die dienstlichen Belange durch den Angestellten gefährdet sind, wobei nicht das subjektive Empfinden des Dienstgebers entscheidet, sondern an das Gesamtverhalten des Angestellten ein objektiver Maßstab anzulegen ist, der nach den Begleitumständen des einzelnen Falls und nach der gewöhnlichen Verkehrsauffassung angewendet zu werden pflegt (RIS-Justiz RS0029833; 8 ObA 84/06w; 9 ObA 115/13x ua).

In diesem Sinn hat der Oberste Gerichtshof etwa die Mitnahme von Kopien teilweise der Geheimhaltung unterliegender gemeindeinterner Dokumente durch einen Gemeindeamtsleiter oder die Anfertigung einer privaten Kopie eines Emissionsgutachtens in einem den Vater eines Gemeindebediensteten betreffenden Verwaltungsverfahren (das später dem Vater ohnehin amtlich zugestellt wurde) dem Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit unterstellt (8 ObA 84/06w; 8 ObA 36/14y; 12 Ra 15/14h OLG Linz). Unter diesen Entlassungsgrund fallen Verstöße gegen die Verschwiegenheits-(Geheimhaltungs-)Pflicht. Die Verschwiegenheitspflicht des Angestellten beschränkt sich nicht allein auf das Verbot der Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, vielmehr sind die Verschwiegenheits- und Diskretionspflichten innerhalb des Arbeitsverhältnisses als Ausdruck der Treuepflicht viel weitreichender und umfassen sämtliche nicht allgemein bekannte Tatsachen, an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat (9 ObA 180/01b, Arb 12.148; Petrovic, ZAS 1984, 49 [53]; Marhold, Geheimnisschutz, 103 ff mwN). Der Angestellte, der zum Träger fremder betrieblicher und geschäftlicher Interessen geworden ist, ist aufgrund der Treuepflicht verpflichtet, diese Interessen des Arbeitgebers zu wahren und alles zu unterlassen, was diese Interessen zu beeinträchtigen geeignet ist. Er hat daher auch Stillschweigen über für den Arbeitgeber wichtige Informationen, selbst wenn es sich um keine unmittelbaren Geschäftsgeheimnisse handelt, zu bewahren. Die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht muss jedoch so schwerwiegend sein, dass beim Arbeitgeber die objektiv gerechtfertigte Befürchtung ausgelöst wird, dass der Angestellte auch zukünftig die erhaltenen Informationen nicht mit der gebotenen Vertraulichkeit behandeln wird (9 ObA 158/02d; ARD 5381/6/2003; 8 ObA 87/03g, ARD 5461/7/2003; 8 ObA 297/95). Die Verschwiegenheitspflicht bezieht sich daher nicht allein auf das Verbot der Weitergabe von für den Betrieb relevanten wirtschaftlichen Informationen. Vielmehr stellt es auch einen zur Entlassung berechtigten Vertrauensbruch dar, wenn der Angestellte Äußerungen tätigt, die geeignet sind, den Ruf, die Konkurrenzfähigkeit oder die Kreditwürdigkeit des Arbeitgebers zu schädigen (Friedrich in Marhold/Burgstaller/Preyer, Angestelltengesetz § 27 Rz 64 mwN). In diesem Sinn wurde etwa die Weitergabe von Informationen über Preisnachlässe an einen Konkurrenten (8 ObA 37/07k) oder die Weitergabe von aus geschäftlichen Unterlagen

gewonnenen Informationen über eine beabsichtigte Betriebsschließung (9 ObA 208 - 210/91) dem Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit unterstellt.

Der Kläger hat während der Kündigungsfrist eine Firma mit einem konkurrierenden Geschäftszweck gegründet, einen Mitarbeiter insofern eingebunden, als dieser als Zeuge den Mietvertrag für eine angemietete Halle unterschrieb und eine Autoversicherung für die Firma des Klägers abschloss. Er sandte über die Firmenadresse Computerlisten über gebrauchte Druckmaschinen an eine E-Mail-Adresse der neu gegründeten Firma und schließlich übermittelte er das Budget 2013 der E** und sämtliche Budgetdaten an seinen privaten E-Mail-Account. Unter Verwendung dieser Daten hatte der Kläger bereits für seine Firma C** eine Art Business-Plan erstellt und dabei die Personalkosten mehrerer Mitarbeiter der E** (auf die Firma C**) übertragen.

Die Preisgabe von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen ist im Bereich des Angestelltengesetzes unter den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit nach § 27 Z 1 letzter Fall AngG zu subsumieren. Unter Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen werden Umstände verstanden, die nicht allgemein bekannt sind und an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber ein objektiv berechtigtes Interesse hat (9 ObA 180/01b; Arb 12.148 ua). Auch die Weitergabe sonstiger betriebsinterner oder von Geheimnissen, auch wenn davon nicht unmittelbar Geschäftsgeheimnisse betroffen sind, ist unter bestimmten Umständen mit einer Entlassung zu sanktionieren (8 ObA 297/95; Arb 11.468 = RDW 1997, 87). Wie das Erstgericht bereits zutreffend ausgeführt hat, gehören die Budgetdaten der E** in diesem Sinne zu den Geschäftsgeheimnissen. Der Kläger hat diese internen Daten - auch wenn er auf seinem Arbeitsplatz berechtigten Zugriff darauf hatte - dem geschützten Bereich der Konzernfirma der Beklagten entzogen und sie für Zwecke seiner bereits gegründeten Konkurrenzfirma nutzbar gemacht, indem er anhand der entwendeten Daten für die eigene Firma einen Business-Plan erstellte. Die beklagte Partei musste in dieser Situation befürchten, dass der Kläger unter Verwendung der widerrechtlich erlangten Daten zu einer gezielten „Schmutzkonkurrenz“ nach seinem Ausscheiden aus dem Konzern der Beklagten befähigt ist, wobei aufgrund der vorliegenden Fakten zusätzlich noch ein mögliches Abwerben von Mitarbeitern im Raum stand. Die Vorgangsweise des Klägers war jedenfalls geeignet, bei der Beklagten objektiv die berechtigte Befürchtung auszulösen, dass der Kläger auch weiterhin firmeninterne Daten nicht mit der gebotenen Vertraulichkeit behandeln (vgl 8 ObA 37/07k) und weitere geschäftsschädigende Aktionen setzen werde. An leitende Angestellte, zu denen gerade der Kläger zu zählen ist, sind aufgrund ihrer gehobenen Vertrauensposition strengere Anforderungen zu stellen als an „einfache“ Angestellte, die nur vergleichsweise untergeordnete Tätigkeiten ausüben (Friedrich in Marhold/Burgstaller/Preyer, § 27 Rz 74). In diesem Sinn rechtfertigt daher das Absaugen der Budgetdaten der Konzernfirma der Beklagten zum Zweck der Nutzbarmachung für die gerade gegründete Konkurrenzfirma den Vertrauensentzug. Die Entlassung wurde daher zu Recht ausgesprochen.

Der Grundsatz der Unverzüglichkeit der Entlassung beruht auf dem Gedanken, dass ein Arbeitgeber, der eine Verfehlung seines Arbeitnehmers nicht sofort mit der Entlassung beantwortet, dessen Weiterbeschäftigung nicht als unzumutbar ansieht und auf die Ausübung des Entlassungsrechts im konkreten Fall verzichtet (9 ObA 163/01p; 9 ObA 25/03x ua). Andererseits darf aber der Unverzüglichkeitsgrundsatz nicht überspannt werden (RIS-Justiz RS0031587). Er ist nach den Erfordernissen des Wirtschaftslebens und den Betriebsverhältnissen, insbesondere der Organisationsform des Unternehmens zu beurteilen (RIS-Justiz RS0031789). Dem Arbeitgeber ist auch eine angemessene Überlegungsfrist sowie die Möglichkeit zur Einholung einer Rechtsauskunft zuzubilligen (RIS-Justiz RS0031587). Ob eine Entlassung rechtzeitig oder verspätet vorgenommen wurde, kann letztlich nur anhand der konkreten Umstände des Einzelfalles beurteilt werden (RIS-Justiz RS0031571; 9 ObA 25/03x).

Die Besonderheit des vorliegenden Falls liegt darin, dass der Dienstnehmer der Beklagten seine Tätigkeit in einer Konzernfirma in Südamerika ausübte. Die Beklagte war am 18. Juli 2013 in Kenntnis der Entlassungsvorwürfe. Unter Berücksichtigung der Wichtigkeit der Geschäftsinteressen der Beklagten und der Komplexität der Vorwürfe, die sich in einem anderen Land zugetragen haben und restlos auch nur vor Ort unter Befragung des Klägers aufgeklärt werden konnten, war die Reise des Geschäftsführers der Muttergesellschaft nach Kolumbien zum Zweck des Entlassungsausspruchs gerechtfertigt. Berücksichtigt man den Organisationsaufwand einer derart weiten Reise und die lange Flugzeit sowie den Umstand, dass noch ein Wochenende dazwischen lag, ist die am 24. Juli in Kolumbien nach Befragung des Klägers ausgesprochene Entlassung jedenfalls noch rechtzeitig. Dass der Kläger am Vortag beim Abendessen noch nicht entlassen wurde, schadet nicht, weil der beklagten Partei jedenfalls das Recht zugebilligt werden muss, den Kläger vor der Entlassung im Betrieb in förmlicher Weise unter Anwesenheit von Zeugen zu befragen. Da der Kläger über die gegen ihn laufenden Untersuchungen nicht informiert war, konnte er auch kein Vertrauen entwickeln, dass die Beklagte sein Fehlverhalten nicht sanktionieren werde.

Die in der Tatsachenrüge begehrten – als sekundäre Feststellungsmängel der Rechtsrüge zuzuordnenden – Feststellungsergänzungen sind rechtlich irrelevant. Die bekämpfte Feststellung, wonach nicht feststehe, dass sich der Kläger das Datenmaterial nach Hause schickte, um es tatsächlich in weiterer Folge für ein Konkurrenzunternehmen zu verwerten, ist rechtlich unerheblich, weil es für den Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit nicht auf die subjektive Tatseite des Dienstnehmers ankommt, sondern darauf, ob die Vorgangsweise des Dienstnehmers geeignet ist, objektiv die berechtigte Befürchtung auszulösen, dass die dienstlichen Belange durch den Angestellten gefährdet sind (8 ObA 37/07k; RIS-Justiz RS 0029833; 8 ObA 84/06w; 9 ObA 115/13x ua).

Die unter dem Berufungsgrund der Aktenwidrigkeit kritisierten Feststellungen betreffen Nebensächlichkeiten bzw einen offenkundigen Schreibfehler und sind daher rechtlich bedeutungslos.

Infolge berechtigter Entlassung hat daher der Kläger keinen Anspruch auf Abfertigung und Kündigungsentschädigung. Lediglich der Anspruch auf die anteilige Erfolgsprämie für das Jahr 2013 bis zum Entlassungstag besteht gemäß § 16 Abs 1 AngG zu Recht. Die rechtliche Begründung für den Zuspruch dieser Prämie durch das Erstgericht wird von der Berufungswerberin auch nicht bekämpft. Die Höhe dieser Prämie beträgt bis zum Entlassungstag EUR 2.695,45. Der Beginn des Zinsenlaufs für die anteilige Erfolgsprämie (erst) ab 7. August 2014 wurde vom Kläger nicht bekämpft und war daher zu übernehmen.

In diesem Sinn war daher der Berufung teilweise Folge zu geben.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf § 43 Abs 2 ZPO, für das Berufungsverfahren iVm § 50 ZPO. Wenngleich gegen das Kostenverzeichnis der beklagten Partei keine Einwendungen erhoben wurden, waren die offenbar unrichtigen Ansätze Kopierkosten, die durch den Einheitssatz gedeckt sind (3 Ob 25/11i), sowie die nicht von der beklagten, sondern der klagenden Partei getragenen Flugkosten des Zeugen W** aus der Kostennote zu streichen (vgl. Protokoll ON 22, S 6 unten). Die ordentliche Revision ist nicht zulässig, weil keine über die Bedeutung des Einzelfalles hinausgehenden Rechtsfragen zu klären waren (§ 502 Abs 1 ZPO).

Anmerkung*

I. Das Problem

Der Kläger war in einem kolumbianischen Konzernbetrieb der beklagten Partei mit Sitz in Österreich beschäftigt. Im vorliegenden Verfahren vor den Linzer Arbeitsgerichten bekämpfte er seine Entlassung im Jahr 2013. Er begann im Jahr 1992 seine berufliche Karriere im Betrieb der später beklagten Konzernunternehmen als technischer Angestellter und stieg schließlich zum Betriebsleiter im Bereich Etikettendruck mit Zuständigkeit für Südamerika auf. Er leitete schließlich die in Kolumbien situierte Produktionsstätte der beklagten Muttergesellschaft. Ende des Jahres 2012 kündigte die Beklagte mit Wirkung zum (letztlich) 31.8.2013 den Kläger.

Noch während der laufenden Kündigungsfrist gründete der Kläger in Kolumbien eine Firma mit einem konkurrierenden Geschäftszweck. Er hatte einen Mitarbeiter insofern eingebunden, als dieser als Zeuge den Mietvertrag für eine angemietete Halle unterschrieb und eine Autoversicherung für die Firma des Klägers abschloss. Er sandte über seine Firmenadresse "vornme.nachname@unternehmenderbeklagten.com" Computerlisten über gebrauchte Druckmaschinen an eine E-Mail-Adresse der neu gegründeten Firma und schließlich übermittelte er das Budget 2013 der kolumbianischen Tochterfirma der Beklagten und sämtliche Budgetdaten an seinen privaten E-Mail-Account. Unter Verwendung dieser Daten hatte der Kläger bereits für seine gerade gegründete Firma eine Art Business-Plan erstellt und dabei die Personalkosten mehrerer Mitarbeiter des bisherigen Arbeitgebers auf seine neue Firma übertragen. Diese Daten hatte der Kläger zuvor von den einzelnen Fachabteilungen angefordert und von diesen auch erhalten. Für die Budgetsitzungen hatte der Kläger während seines aufrechten Dienstverhältnisses noch Zugang zu diesen Daten der beklagten Partei.

Die Arbeitsgerichte hatten letztlich über die Rechtmäßigkeit der von der Beklagten ausgesprochenen Entlassung vom Juli 2013 zu entscheiden, als die österreichische Konzernleitung von der unbefugten Datenweitergabe Kenntnis erlangte und vor Ort reagierte. Das Arbeits- und Sozialgericht Linz gab der Klage statt. Der Kläger wäre bis zum Zeitpunkt der Entlassung immer noch ein loyaler Mitarbeiter gewesen und hätte kurz vor der Entlassung noch um weitere Zusammenarbeit ersucht. Somit stünde nicht fest, dass er sich das Datenmaterial nach Hause geschickt hätte, um es tatsächlich in weiterer Folge für ein Konkurrenzunternehmen zu verwerten. Der Entlassungsgrund der Untreue oder der Vertrauensunwürdigkeit nach § 27 Z 1 AngG läge daher nicht vor. Außerdem wäre der Verspätungseinwand berechtigt.

II. Die Entscheidung des Gerichts

Das OLG Linz hingegen gab der Berufung Folge und wies die Klage weitestgehend die ab. Der Kläger hatte durch die Weiterleitung der Firmendaten an seine private E-Mail-Adresse den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit verwirklicht. In Anbetracht der Notwendigkeit sich erst von den Verhältnissen vor Ort ein Bild zu machen, war auch die Reaktionszeit der Beklagten von ca. einer Woche nicht als verspätet zu werten.

Die Verschwiegenheitspflicht des Angestellten beschränkt sich nicht allein auf das Verbot der Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, vielmehr sind die Verschwiegenheits- und Diskretionspflichten innerhalb des Arbeitsverhältnisses als Ausdruck der Treuepflicht viel weitreichender und umfassen sämtliche nicht allgemein bekannte Tatsachen, an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat. Die Verschwiegenheitspflicht

* RA Hon.-Prof. Dr. *Clemens Thiele*, LL.M. Tax (GGU), Anwalt.Thiele@eurolawyer.at; Näheres unter <http://www.eurolawyer.at>.

bezieht sich daher nicht allein auf das Verbot der Weitergabe von für den Betrieb relevanten wirtschaftlichen Informationen. Vielmehr stellt es auch einen zur Entlassung berechtigten Vertrauensbruch dar, wenn der Angestellte Äußerungen tätigt, die geeignet sind, den Ruf, die Konkurrenzfähigkeit oder die Kreditwürdigkeit des Arbeitgebers zu schädigen. Demzufolge rechtfertigte daher das Absaugen der Budgetdaten der Konzernfirma der Beklagten zum Zweck der Nutzbarmachung für die gerade gegründete Konkurrenzfirma des Klägers den sofortigen Vertrauensentzug. In diesem Sinn war die Entlassung des Klägers weder unbegründete noch zur Unzeit erfolgt. Ihm stünde lediglich ein Anteil der als übliches Entgelt ausbezahlten Jahresprämie 2013 zu. Die übrigen Ansprüche, insbesondere die begehrte Abfertigung und die Kündigungsentschädigung, hätte er "verwirkt".

III. Kritische Würdigung und Ausblick

Das vorliegende Urteil betont zu Recht die arbeitsrechtliche Seite der Verletzung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen durch leitende Angestellte. Der Angestellte, der zum Träger fremder betrieblicher und geschäftlicher Interessen geworden ist, ist aufgrund der Treuepflicht gehalten, diese Interessen des Arbeitgebers zu wahren und alles zu unterlassen, was diese Interessen zu beeinträchtigen geeignet ist.

Er hat daher auch Stillschweigen über für den Arbeitgeber wichtige Informationen, selbst wenn es sich um keine unmittelbaren Geschäftsgeheimnisse handelt, zu bewahren. Die Verletzung der Verschwiegenheitspflicht muss jedoch so schwerwiegend sein, dass beim Arbeitgeber die objektiv gerechtfertigte Befürchtung ausgelöst wird, dass der Angestellte auch zukünftig die erhaltenen Informationen nicht mit der gebotenen Vertraulichkeit behandeln wird.¹ Dies ist im konkreten Fall unter Würdigung aller relevanten Umstände zu bejahen gewesen. Gerade die **Verletzung der Geheimhaltungspflicht** – selbst wenn davon nicht unmittelbare Geschäftsgeheimnisse betroffen sind – muss bei objektiver und vernünftiger kaufmännischer Erwägung beim Dienstgeber die gerechtfertigte Befürchtung auslösen, dass auch künftighin Informationen nicht mit der gebotenen Vertraulichkeit behandelt würden.²

So hat die Rsp schon bisher etwa die Weitergabe von Informationen über Preisnachlässe an einen Konkurrenten³ oder die Weitergabe von aus geschäftlichen Unterlagen gewonnenen Informationen über eine beabsichtigte Betriebsschließung⁴ dem Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit unterstellt. Die Preisgabe von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen erfüllt den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit nach § 27 Z 1 letzter Fall AngG. Unter Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen werden dabei – der hM⁵ zu §§ 11, 12 UWG folgend – Umstände verstanden, die nicht allgemein bekannt sind und an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber ein objektiv berechtigtes Interesse hat.⁶ Auch die Weitergabe sonstiger betriebsinterner oder von Geheimnissen, auch wenn davon nicht unmittelbar Geschäftsgeheimnisse betroffen sind, ist unter bestimmten Umständen mit einer Entlassung

¹ OGH 13.11.2002, 9 Ob A 158/02d, ecolex 2003/58, 119 = DRdA 2003, 178 = infas 2003, A 23 = ARD 5381/6/2003 = ASoK 2003, 247: Unberechtigte Entlassung eines Arbeitnehmers wegen Mitnahme von alten Buchhaltungsunterlagen und Verletzung der Geheimhaltungspflicht; OGH 18.9.2003, 8 Ob A 87/03g, ARD 5461/7/2003: Unberechtigte Entlassung mangels Vertrauensunwürdigkeit wenn Arbeitnehmer Arbeitsdaten auf seinem Computer zu Hause speichert.

² OGH 25.1.1996, 8 Ob A 297/95, ÖJZ-LSK 1996/249 = EvBl 1996/109 = RdW 1997, 287 = SZ 69/14 = ARD 4742/43/96 = DRdA 1996, 246 = Jus Z/2090 = Arb 11.468.

³ OGH 30.7.2007, 8 Ob A 37/07k, DRdA 2007, 497 = ARD 5842/7/2008.

⁴ OGH 4.12.1991, 9 Ob A 208/91-210/91, wbl 1992, 163.

⁵ Jüngst OGH 24.9.2015, 9 Ob A 93/15i (Control Software Package) = DRdA-infas 2016/17, 25; Thiele in Wiebe/Kodek, UWG² § 11 Rz 26 ff jeweils mwN.

⁶ OGH 19.9.2001, 9 Ob A 180/01p (Fernsehinterview) = ARD 5345/20/2002 = ASoK 2002, 241 = Arb 12.148.

zu sanktionieren.⁷ Demzufolge gehören die streitgegenständlichen Budgetdaten der E** zu den Geschäftsgeheimnissen. Der Kläger hat diese internen Daten – auch wenn er auf seinem Arbeitsplatz (zunächst) berechtigten Zugriff darauf hatte – dem geschützten Bereich der Konzernfirma der Beklagten entzogen und sie für Zwecke seiner bereits gegründeten Konkurrenzfirma nutzbar gemacht, indem er anhand der entwendeten Daten für die eigene Firma einen Business-Plan erstellte. Die beklagte Partei musste in dieser Situation befürchten, dass der Kläger unter Verwendung der widerrechtlich erlangten Daten zu einer gezielten „Schmutzkonkurrenz“ nach seinem Ausscheiden aus dem Konzern der Beklagten befähigt ist. Nach den besonderen Gegebenheiten des vorliegenden Falles ist zusätzlich noch ein mögliches Abwerben von Mitarbeitern im Raum gestanden. Die Vorgangsweise des Klägers ist jedenfalls geeignet, bei der Beklagten objektiv die berechnete Befürchtung auszulösen, dass der Kläger auch weiterhin firmeninterne Daten nicht mit der gebotenen Vertraulichkeit behandeln⁸ und weitere geschäftsschädigende Aktionen setzen werde. Ein Abwarten der ordentlichen Kündigungsfrist ist für die klagende Arbeitgeberin unzumutbar gewesen.⁹

Ausblick: Der vorliegende Fall wäre auch als Lehrbuchbeispiel für einen strafbaren Datenmissbrauch nach § 51 DSG 2000 geeignet, da ein Ex-Mitarbeiter ihm anvertraute Daten seines (ehemaligen) Arbeitgebers elektronisch abzieht und diese für sein eigenes Geschäft nutzt.¹⁰ Das Sonderdelikt der Verwendung personenbezogener Daten in Bereicherungsabsicht stellt seit 2010 ein Officialdelikt dar. Zu den geschützten Daten gehören auch solche von juristischen Personen nach § 4 Z 3 DSG 2000.

IV. Zusammenfassung

Die Preisgabe von Geschäftsgeheimnissen (hier: Budgetdaten und Personalkosten) durch einen leitenden Angestellten, mag er diese ihm beruflich bekannten Daten auch nur in den "privaten Bereich" verschieben, um sie für seine in Gründung befindliche eigene Konkurrenzfirma zu nutzen, berechtigt den Arbeitgeber zur Entlassung nach § 27 Z 1 AngG wegen Vertrauensunwürdigkeit. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist ist insoweit nicht mehr zumutbar.

⁷ OGH 25.1.1996, 8 Ob A 297/95, ÖJZ-LSK 1996/249 = EvBl 1996/109 = RdW 1997, 287 = SZ 69/14 = ARD 4742/43/96 = DRdA 1996, 246 = JUS Z/2090 = Arb 11.468.

⁸ OGH 30.7.2007, 8 Ob A 37/07k, DRdA 2007, 497 = ARD 5842/7/2008.

⁹ Vgl. auch OGH 27.11.2014, 9 Ob A 111/14k (Facebook-Posting) = ZAS-Judikatur 2015/49, 175 = RdW 2015/347, 384 = ASoK 2015, 237 = ARD 6446/8/2015 = DRdA-InfAS 2015/98, 126 (*Chlestil*) = jusIT 2015/42, 105 (*Thiele*) = ecolex 2015/123, 317 = ZIR 2015, 224 (*Thiele*) = Arb 13.188.

¹⁰ *Knyrim*, Datenschutzrecht³ (2015) 345; *Unger*, Grundzüge des Datenschutzrechts² (2015), 98; LG Linz 7.12.1999, 27 EVr 591/99, 27 EHv 123/99, ARD 5120/27/2000.