Vertragsverhältnisses das Recht, das Recht des Arbeitnehmers auf Beschäftigung in den inländischen Finanzinstituten, zu denen auch das Unternehmen des Arbeitgebers gehörte, schriftlich einzuschränken. Die maximale Frist dieser Einschränkung wurde auf 6 Monate festgesetzt, und es wurde auch die monatliche Vergütung des früheren Arbeitnehmers in Höhe des Gehalts festgelegt. Im Falle eines Verstoßes gegen diese Verpflichtung sollte der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe zahlen. Am 24. März 2011 wurden die Mitarbeiter aufgrund einer persönlichen Erklärung entlassen und am 28. März wurden sie an einem konkurrierenden Finanzinstitut beschäftigt. Der Arbeitgeber hat eine Klage gegen die Arbeitnehmer erhoben und forderte eine Geldstrafe. Die Beklagten haben die Klage nicht anerkannt und darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber sie trotz Kenntnis ihrer Arbeitnehmerpläne nicht schriftlich über die Ausübung des Rechts auf Einschränkung der Beschäftigung informiert habe. Den Angeklagten zufolge war die vereinbarte Höhe der Geldbuße vollkommen unangemessen.

Aus den Entscheidungsgründen: Das Gericht wies die Klage ab, gegen die der Kläger Berufung einlegte. Das zweitinstanzliche Gericht ließ das Ergebnis unverändert und wies darauf hin, dass ohne Ausübung des Rechtes der Einschränkung von neuer Beschäftigung diese Beschränkung nicht zustande kommen kann und nicht existierte. Das Berufungsgericht stellte fest, dass die Mitarbeiter des Arbeitnehmers über ihre zukünftigen beruflichen Pläne informiert waren, und ihr direkter Vorgesetzter davon später erfahren hat (innerhalb von zwei Monaten nach seiner Entlassung). Nach Angaben des Berufungsgerichts schloss dieser Umstand einen Verstoß gegen die Verpflichtung des Arbeitnehmers aus - es bestand keine Notwendigkeit, den Arbeitnehmer über zukünftige Pläne zu informieren, wenn er

dies bereits wusste. Der Kläger legte gegen die Entscheidung Berufung ein und wies darauf hin, dass die Meldepflicht vom Arbeitnehmer vor den bevollmächtigten (repräsentativen) Personen des Arbeitgebers (Bank) zu erfüllen sei. Dem Kläger zufolge konnte das Wissen der verschiedenen Arbeitnehmer über die Zukunftspläne der Arbeitnehmer daher nicht dem Arbeitgeber zugerechnet werden, da diese keine Befugnis zur Vertretung der Organisation hatten. Das Kassationsgericht hat der Klage stattgegeben: Die Ausübung des Rechts zur Einschränkung der Beschäftigung ist vom Willen des Arbeitgebers abhängig. Dies befreit aber den Arbeitnehmer nicht von der Verpflichtung, ihn über seine Karrierepläne zu informieren. Die Mitarbeiter sollten zumindest ihren direkten Vorgesetzten über ihren Wunsch informieren, in einer anderen Position beschäftigt zu werden. Entsprechend den Umständen des Einzelfalls erfuhr der Manager ungefähr 2 Monate nach der Entlassung der Mitarbeiter, dass sie bereits bei einem anderen Finanzinstitut arbeiteten, was als Verstoß gegen die Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrag anzusehen war.

Nino Kavshbaia

► 4 - 6/2020

Verzicht auf das Recht zur Beschäftigungsbeschränkung

Die Weigerung des Arbeitgebers, die Kompensation für Beschäftigungsbeschränkung pauschal und im Voraus zu bezahlen, soll als Verzicht auf dieses Beschäftigungsbeschränkungsrecht aufgefasst werden.

(Leitsatz des Verfassers)

Art. 46 III, V des Arbeitsgesetzbuches

Art. 394 I, 408 I, 417, 418 GZGB

OGH, Urt. v. 12. Februar 2020, № AS-1041-2019

Faktische Umstände: Durch den Arbeitsvertrag wurde ein sechsmonatiges Beschäftigungsbeschränkung vereinbart, womit dem Arbeitnehmer untersagt war, seine Kenntnisse und Qualifikationen in konkurrierenden Finanzinstituten zu verwenden. Als Gegenleistung dafür würde der Arbeitgeber ihm bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses für 6 Monate Entgelt in Höhe des Monatsgehältes zahlen. Als Strafe für die Verletzung dieser Verpflichtung wurde eine Vertragsstrafe in Höhe des Sechsfachen des monatlichen Gehältes vereinbart. Später trat der Arbeitnehmer ab dem 11. Juli 2018 selbst von der besetzten Position zurück (Experte für Mikrokredite). Am 16. Juni 2018 wurde er über die Beschäftigungsbeschränkung informiert und darüber, dass der Arbeitgeber sein Recht ausübte. Am 16. Juli 2018 wurde er als Kreditexperte im Bereich der Kredite für kleine und mittlere Unternehmen beschäftigt. Der Arbeitgeber reichte eine Klage gegen den Arbeitnehmer ein und forderte die Aufgabe seiner Tätigkeit und die Zahlung der Geldstrafe. Die Beklagte erkannte die Forderung nicht an und gab an, dass er die vereinbarte Entschädigung nicht erhalten habe, was bedeutete, dass der Kläger sich weigerte, das Recht zur Einschränkung der Beschäftigung auszuüben. Nach den Angaben des Klägers machte der Beklagte bei der Beschäftigung in der jetzigen Position von denjenigen Kenntnissen und Qualifikationen Gebrauch, die er während der Arbeit mit dem Arbeitgeber in der konkurrierenden Einrichtung erworben hatte.

Aus den Entscheidungsgründen: Das Gericht wies die Klage ab, gegen die der Kläger Berufung einlegte. Das Gericht zweiter Instanz ließ das Ergebnis unverändert. Gegen diesen Beschluss legte der Kläger Revision ein und machte geltend, dass der Beklagte aus dem schon beendeten Arbeitsverhältnissen die Kompensation nicht früher als am 25. des Monats erwarten sollte und der Arbeitgeber keine Verpflichtung hatte, sie im Voraus zu zahlen.

Das Revisionsgericht wies die Klage ab und erklärte, dass die in Art. 46 III des Arbeitsgesetzes vorgesehene Zahlung nicht das Arbeitsentgelt ist, sondern die Kompensation für die Beschränkung des Rechtes, sich in ähnlichen Betrieben zu beschäftigen. Folglich unterscheidet sich die Art der Vergütung von der Vergütung der Arbeit und sollte dem Arbeitnehmer im Voraus in Form einer Pauschale und nicht monatlich ausbezahlt werden, wie es der Kläger meinte. Im vorliegenden Fall hat der Verstoß des Klägers gegen seine Verpflichtung (Nichtauszahlung des Kompensationsbetrages) dem Beklagten das Recht gegeben, die Erfüllung seiner Verpflichtung zu verweigern und sich über die Beschäftigungsbeschränkung hinwegzusetzen.

Nino Kavshbaia

► 5 - 6/2020

Nicht autorisierter Zugriff auf ein Computersystem und Änderung von Computerdaten

1. Der unbefugte Zugriff auf den Facebook Account einer anderen Person unter Angabe seiner Daten ist strafbar, unabhängig davon, ob daraus ein Schaden entstanden ist. Die objektive Seite des Verbrechens liegt in der Verletzung der Computerintegrität und der Privatsphäre. Die Tat ist ab dem Moment des unbefugten