Arbeitsgericht Zürich

3. Abteilung

Geschäfts-Nr.: AG250007-L/U

Mitwirkend: Präsident Dr. R. Schöning als Vorsitzender, die Arbeitsrichterin G. Meissner und der Arbeitsrichter J. Blickenstorfer sowie der Gerichtsschreiber mbA MLaw L. Schwendener

Urteil vom 22. September 2025

in Sachen

A._____ AG,

Klägerin

vertreten durch Rechtsanwalt Mag. iur. X._____

gegen

B._____,

Beklagter

betreffend **Forderung**

Rechtsbegehren:
(act. 1 S. 2)

"1. Der Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin CHF 45'079.35 nebst Zins zu 5% hieraus seit dem 20. September 2024 zu bezahlen.

2. Der Rechtsvorschlag in der Betreibung Nr. … des Betreibungsamts Zürich 3 (Zahlungsbefehl vom 18. Oktober 2024) sei aufzuheben.

3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten des Beklagten."

Erwägungen:

I. Prozessgeschichte und Prozessuales

1. Mit elektronischer Eingabe vom 30. April 2025 machte die Klägerin die vorliegende Klage mit den eingangs erwähnten Rechtsbegehren am hiesigen Gericht anhängig (act. 1-1a). Die Klagebewilligung des Friedensrichteramtes der Stadt Zürich, Kreise 3 und 9, datiert vom 14. Januar 2025 (act. 3), womit die Frist gemäss Art. 209 Abs. 3 ZPO unter Berücksichtigung der Gerichtsferien gewahrt wurde. Die Verfahrensanzeige vom 9. Mai 2025 (act. 6/1-2) wurde beiden Parteien am 12. Mai 2025 zugestellt (act. 7/1-2). Mit Beschluss vom 19. Mai 2025 wurde festgehalten, dass die Klage aufgrund des Fr. 30'000.– übersteigenden Streitwerts im ordentlichen Verfahren zu behandeln ist, die Klägerin einen Kostenvorschuss zu leisten hat und die Prozessleitung an den Vorsitzenden zu delegieren ist (act. 8). Dieser Beschluss wurde der Klägerin am 21. Mai 2025 zugestellt (act. 9), derweil der Beklagte die Abholungsfrist ungenutzt verstreichen liess (act. 11).

2. Wird eine Sendung nach einem erfolglosen Zustellversuch nicht innert der siebentägigen Abholfrist auf der Post abgeholt, gilt sie gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung als am letzten Tag dieser Frist zugestellt, sofern der Adressat mit der Zustellung hatte rechnen müssen (BGE 130 III 396 E. 1.2.3.). Aufgrund des durchgeführten Schlichtungsverfahrens (act. 3) und insbesondere nach erfolgter Zustellung der Verfahrensanzeige (act. 7/2; vgl. Art. 138 Abs. 2 ZPO) musste der Beklagte mit gerichtlichen Zustellungen rechnen, weshalb der Beschluss vom 19. Mai 2025 als am letzten Tag der siebentägigen Abholfrist (28. Mai 2025) gültig zugestellt gilt (Art. 138 Abs. 3 lit. a ZPO).

3. Nachdem die Klägerin den Prozesskostenvorschuss geleistet hatte (act. 10), wurde dem Beklagten mit Präsidialverfügung vom 6. Juni 2025 Frist zur Erstattung der Klageantwort angesetzt (act. 12). Der Beklagte liess die Frist zur Abholung der besagten Präsidialverfügung ebenfalls ungenutzt verstreichen (act. 13). Da er aus den genannten Gründen mit gerichtlichen Zustellungen rechnen musste, gilt die Präsidialverfügung vom 6. Juni 2025 als am letzten Tag der Abholfrist (17. Juni 2025) gültig zugestellt (Art. 138 Abs. 3 lit. a ZPO).

4. Da der Beklagte innert Frist keine Klageantwort einreichte, wurde ihm mit Präsidialverfügung vom 8. Juli 2025 gestützt auf Art. 223 Abs. 1 ZPO eine letzte Frist von zehn Tagen zur Einreichung der Klageantwort angesetzt, und zwar mit dem ausdrücklichen Hinweis, dass er bei Säumnis mit einer schriftlichen Klageantwort ausgeschlossen ist und das Gericht ohne weitere Vorbringen der Parteien einen Endentscheid fällen kann (act. 15). Diese Präsidialverfügung wurde beiden Parteien am 10. Juli 2025 zugestellt (act. 16/1-2). Der Beklagte liess auch die Nachfrist zur Einreichung der schriftlichen Klageantwort ungenutzt verstreichen.

II. Versäumte Klageantwort

1. Bei versäumter Klageantwort setzt das Gericht der beklagten Partei eine kurze Nachfrist (Art. 223 Abs. 1 ZPO). Nach unbenutzter Nachfrist trifft das Gericht einen Endentscheid, sofern die Angelegenheit spruchreif ist (Art. 223 Abs. 2 ZPO; OFK ZPO-ENGLER, Art. 223 ZPO Rz. 1 ff.). Eine Angelegenheit ist spruchreif, wenn nach Massgabe der einschlägigen Rechtsnormen des Prozess- und Privatrechts ein Urteilsspruch über das klägerische Rechtsbegehren ergehen kann. Spruchreife setzt voraus, dass das Vorbringen der klagenden Partei nicht unklar, widersprüchlich, unbestimmt oder offensichtlich unvollständig ist, weil das Gericht gegebenenfalls seine Fragepflicht ausüben müsste (Art. 56 ZPO). Ein Sachurteil zugunsten der klagenden Partei ergeht, wenn sie mit Blick auf die anwendbaren Rechtsnormen die erforderlichen Tatsachenbehauptungen aufgestellt, den Klagegrund substantiiert vorgetragen hat und keine erheblichen Zweifel an der Richtigkeit ihrer Sachdarstellung bestehen. Unter den gegebenen Voraussetzungen ist nach dem Klagebegehren zu erkennen, andernfalls ist die Klage abzuweisen. Dabei hat das Gericht auch rechtshemmende, rechtshindernde und rechtsaufhebende Tatsachen

zu berücksichtigen, soweit sie in der Klage angeführt sind (BSK ZPO-WILLISEGGER, Art. 223 ZPO Rz. 23). Blieben Tatsachenbehauptungen der klagenden Partei infolge der Säumnis der beklagten Partei unbestritten, kann das Gericht diese Tatsachen seinem Entscheid zu Grunde legen (OFK ZPO-ENGLER, Art. 223 ZPO Rz. 2).

2. Sämtliche Zustellungen an den Beklagten sind im Sinne von Art. 138 Abs. 2 ZPO erfolgt (act. 7/2; act. 16/2) oder gelten im Sinne von Art. 138 Abs. 3 lit. a ZPO als erfolgt (act. 8; act. 12; vgl. vorne Ziff. I.). Die Präsidialverfügung vom 8. Juli 2025 betreffend die Ansetzung einer Nachfrist zur Einreichung der schriftlichen Klageantwort wurde dem Beklagten somit zugestellt, ohne dass er in der Folge eine schriftliche Klageantwort eingereicht hätte. Damit treten die erwähnten Rechtsfolgen bei fortgesetzter Säumnis ein. Die Klägerin hat eine begründete Klage (act. 1) mitsamt Beweismitteln (act. 5/2-14) eingereicht. Ihre Behauptungen blieben seitens des Beklagten infolge seiner Säumnis unbestritten und es bestehen auch keine grundsätzlichen Zweifel an der Richtigkeit ihrer Sachdarstellung. Das Verfahren erweist sich als spruchreif, weshalb ein Endentscheid zu fällen ist.

III. Sachverhalt und Parteivorbringen

1. Die Klägerin ist ein schweizweit tätiges Personaldienstleistungsunternehmen, im Handelsregister des Kantons C._____ als Aktiengesellschaft eingetragen, und bezweckt die Erbringung von verschiedenen Personaldienstleistungen (act. 1 Rz. 2, 6; act. 5/2). Sie verlangt vom Beklagten die Zahlung einer Konventionalstrafe in der Höhe von Fr. 45'079.35 infolge Verletzung eines nacharbeitsvertraglichen Konkurrenzverbots (act. 1 Rz. 4, 5, 21).

2. Der Beklagte war gemäss Arbeitsvertrag vom 8. Februar 2023 ab dem 1. Mai 2023 als "Consultant Retail" in der Zweigniederlassung der Klägerin an der D._____-strasse 1 in Zürich für die Klägerin tätig (act. 1 Rz. 7; act. 5/3). Der Ar-

beitsvertrag enthält unter anderem folgende Klauseln (act. 1 Rz. 11 f.; act. 5/3 S. 2 f.):

> ***"8. Konkurrenzverbot***
>
> *8.1. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, jegliche Konkurrenzierung des Arbeitgebers, aktiv oder passiv, direkt oder indirekt, auf eigene oder fremde Rechnung, zu unterlassen. Er verpflichtet sich insbesondere:*
>
> - *weder ein Unternehmen, welches mit dem Arbeitgeber direkt oder indirekt im Wettbewerb steht (Konkurrenzunternehmen), zu gründen, noch sich an einem solchen finanziell oder durch eigene Arbeitsleistung zu beteiligen, noch ein solches auf irgendeine Art finanziell zu unterstützen;*
> - *keine Anstellung in einem Konkurrenzunternehmen anzunehmen;*
> - *keine Leistungen irgendwelcher Art gegenüber einem Konkurrenzunternehmen zu erbringen;*
> - *weder bestehende noch potentielle Kundschaft (einschliesslich der Kandidaten und Temporärmitarbeiter) noch Arbeitnehmer des Arbeitgebers abzuwerben oder an ein Konkurrenzunternehmen zu vermitteln.*
>
> *8.2. Die Verbote gemäss Ziffer 8.1 dieses Vertrages gelten während der Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie während zwei Jahren nach dessen Beendigung und erstrecken sich örtlich auf das Gebiet des Kantons oder der Kantone des/der Arbeitsortes/e, der/die in Artikel 1 dieses Vertrags festgelegt ist/sind, sowie das Gebiet der angrenzenden Kantone.*
>
> ***9. Konventionalstrafe, Schadensersatz, Realerfüllung, Auskunft***
>
> *9.1. Im Falle einer Verletzung der Geschäftsgeheimniswahrungspflicht (Ziffer 7.2 dieses Vertrages), der Rückgabepflicht (Ziffer 7.3 dieses Vertrages), des Konkurrenz- und/oder Abwerbeverbots (Ziffer 8 dieses Vertrages) schuldet der Mitarbeiter dem Arbeitgeber für jeden einzelnen Fall einer Übertretung – ohne Nachweis eines Schadens – die Zahlung einer Konventionalstrafe in Höhe von sechs Brutto-Monatslöhnen, berechnet aus dem Durchschnitt des in den letzten 12 Monaten, bei kürzerer Dauer des Arbeitsverhältnisses entsprechend über diese Zeit, ausgerichteten Brutto-Gesamteinkommens (zuzüglich allfälligem Bonus)."*

3. Der Beklagte sei bei der Klägerin u.a. mit dem Führen von Interviews, der Beratung, Selektion und Vermittlung von Stellensuchenden, der Akquisition und Pflege von Kunden bzw. Geschäftsbeziehungen zu Kunden, Rekrutierung von Stellensuchenden und dem Verleih und der Vermittlung von Stellensuchenden an Kunden betraut gewesen und habe Kenntnis von der Kundenstruktur gehabt, habe mit-

hin mit wichtigen Kundendaten der Klägerin gearbeitet, habe Zugriff auf diese Kundendaten gehabt, sei regelmässig in persönlichem und telefonischem und Kontakt mit Kunden und zu vermittelnden oder zu verleihenden Stellensuchenden der Klägerin gewesen und habe deren persönlichen Eigenschaften und Bedürfnisse gekannt. Der Beklagte habe also vertieften Einblick in den Kundenkreis der Klägerin gehabt. Zudem habe er Einblick in vertrauliche Geschäftsgeheimnisse der Klägerin gehabt, insbesondere zu Fragen der Preiskalkulationen und zu organisatorischen und technischen Aspekten (act. 1 Rz. 8, 14). Die Klägerin hält ferner zusammengefasst für das Vorliegen einer erheblichen, sich aus den erwähnten Einblicken kausal ergebenden Schädigungsmöglichkeit (act. 1 Rz. 27 ff.).

4. Mit Schreiben vom 27. Mai 2024 habe der Beklagte das Arbeitsverhältnis auf den 31. Juli 2024 gekündigt (act. 1 Rz. 13; act. 5/6) – der Klägerin zufolge ohne, dass sie ihm dazu begründeten Anlass gegeben habe (act. 1 Rz. 13). Der Beklagte sei nahtlos an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin ab dem 1. August 2024 als Senior Consultant für die E._____ AG an deren Standort in Zürich tätig geworden (act. 1 Rz. 15) und in mehreren Stelleninseraten als Ansprechpartner und Vermittler für die E._____ AG in der Filiale Zürich aufgeführt worden (act. 1 Rz. 17). Die E._____ AG sei eine im Handelsregister des Kantons C._____ eingetragene Aktiengesellschaft mit Zweigniederlassung u.a. in Zürich, die das Erbringen von Dienstleistungen im Personalsektor bezwecke (act. 1 Rz. 15 f.; act. 5/8). Der Klägerin zufolge bezwecke die E._____ AG insbesondere auch die Erbringung von Dienstleistungen in den Bereichen Personalverleih und Personalvermittlung (act. 1 Rz. 16) und stehe damit sachlich und räumlich in unmittelbarer Marktkonkurrenz zu ihr (act. 1 Rz. 18).

5. Der Beklagte habe durch sein Tätigwerden für die E._____ AG das Konkurrenzverbot gemäss Ziffer 8 des Arbeitsvertrages verletzt. Die Klägerin beanspruche daher gemäss Ziffer 9 des Arbeitsvertrages die Zahlung einer Konventionalstrafe, die pauschaliert geschuldet sei. Die Konventionalstrafe sei mit sechs Bruttomonatslöhnen vereinbart worden, berechnet aus dem Durchschnitt des in den letzten zwölf Monaten des Arbeitsverhältnisses ausgerichteten Bruttogesamteinkommens einschliesslich etwaigen Boni. Für die letzten zwölf Monate des Arbeitsverhältnisses,

somit von August 2023 bis Juli 2024, habe der Beklagte von der Klägerin Vergütungen von insgesamt Fr. 90'158.70 brutto erhalten; entsprechend errechne sich die vereinbarte Konventionalstrafe in Höhe von Fr. 45'079.35 (act. 1 Rz. 19 ff.).

6. Mit Schreiben vom 16. August 2024 habe die Klägerin den Beklagten auf seine Pflichtverletzung hingewiesen und die Zahlung der geschuldeten Konventionalstrafe in der Höhe von Fr. 45'079.35 eingefordert. Nachdem die gesetzte Zahlungsfrist fruchtlos abgelaufen sei, habe sie den Beklagten mit Schreiben vom 19. September 2024 gemahnt und ihn spätestens ab 20. September 2024 unter Zahlungsverzug gesetzt (act. 1 Rz. 22). Nachdem der Beklagte auch die Nachfrist zur Zahlung ungenutzt verstreichen lassen habe, habe die Klägerin die Forderung in Betreibung gesetzt. Der Beklagte habe Rechtsvorschlag erhoben. Eine Zahlung seinerseits sei nicht erfolgt (act. 1 Rz. 23).

7. Die erwähnten Vorbringen der Klägerin sind infolge Säumnis des Beklagten unbestritten geblieben, weshalb darauf abgestellt werden kann.

IV. Rechtliches

1. Nach der teilzwingenden Bestimmung von Art. 340 Abs. 1 OR kann sich der handlungsfähige Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich verpflichten, sich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses jeder konkurrenzierenden Tätigkeit zu enthalten, insbesondere weder auf eigene Rechnung ein Geschäft zu betreiben, das mit dem des Arbeitgebers in Wettbewerb steht, noch in einem solchen Geschäft tätig zu sein oder sich daran zu beteiligen.

2. Ein nach Art. 340 Abs. 1 OR vereinbartes Konkurrenzverbot ist gemäss Art. 340 Abs. 2 OR nur verbindlich, wenn das Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis oder in Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse gewährt und die Verwendung dieser Kenntnisse den Arbeitgeber erheblich schädigen könnte. Zwischen dem entsprechenden Einblick einerseits und der erheblichen Schädigungsgefahr für den Arbeitgeber andererseits muss ein adäquater Kausalzusammenhang bestehen (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 340 N 3b f.). Die Schädigungsmöglichkeit infolge Einblicks in den Kundenkreis ist insbesondere zu

bejahen, wenn der Arbeitnehmer mit den Kunden seines Arbeitgebers in Kontakt gekommen und mit deren Wünschen sowie Anliegen bekannt geworden ist und damit die Möglichkeit hat, allfällige Angebote erfolgversprechend zu gestalten und frühzeitig auf die konkreten Bedürfnisse des Kunden auszurichten (BGer 4A_261/2013 vom 1. Oktober 2013 E. 5.9; BGer 4C.360/2004 vom 19. Januar 2005 E. 3.2, m.w.H.). Eine erhebliche Schädigungsmöglichkeit ist insbesondere anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer dank der erworbenen Kenntnisse seinem früheren Arbeitgeber Kunden abspenstig machen oder ihm durch Ausnützung geschäftlicher oder technischer Besonderheiten, welche dieser nicht preisgeben möchte, ernsthafte Schwierigkeiten bereiten kann (BGE 103 II 120 E. 4). Erbringt der Arbeitnehmer dem Kunden eine Leistung, die vorwiegend von seinen persönlichen Fähigkeiten geprägt ist, sodass der Kunde diesen Fähigkeiten eine grössere Wichtigkeit als der Identität des Arbeitgebers beimisst, ist ein Konkurrenzverbot gestützt auf den Einblick in den Kundenkreis ungültig (BGE 138 III 67 E. 2.2 = Pra 2012 Nr. 76 m.w.H.). Die Beweislast für eine Massgeblichkeit persönlicher Eigenschaften trägt der Arbeitnehmer, der sich darauf beruft (Art. 8 ZGB; CHRISTEN, AJP 2014 S. 1501 ff., S. 1505).

3. Ferner wird vorausgesetzt, dass ein Verbot nach Art. 340a OR in Bezug auf Ort, Zeit und Gegenstand angemessen begrenzt ist, sodass eine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers ausgeschlossen ist. Von vornherein keine Wirkung entfaltet in diesem Sinne ein Konkurrenzverbot, dessen zeitlicher, örtlicher sowie gegenständlicher Umfang weder tatsächlich bestimmt ist noch durch Auslegung nach dem Vertrauensprinzip ermittelt werden kann (BGE 145 III 365 E. 3.5.1).

4. Schliesslich kann der Richter ein übermässiges Konkurrenzverbot unter Würdigung aller Umstände nach seinem Ermessen einschränken; er hat dabei eine allfällige Gegenleistung des Arbeitgebers angemessen zu berücksichtigen (Art. 340a Abs. 2 OR). Entscheidend ist, ob das Konkurrenzverbot das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers in einer Weise beeinträchtigt, dass es sich durch die Interessen der Arbeitgeberin nicht rechtfertigen lässt (BGE 130 III 353 E. 2; BGE 96 II 139 E. 3b).

5. Gemäss Art. 340c OR fällt ein gültiges Konkurrenzverbot dahin, wenn der Arbeitgeber nachweisbar kein Interesse mehr daran hat, der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigt, ohne dass der Arbeitnehmer dazu begründeten Anlass gegeben hat, oder wenn es dieser aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass gekündigt hat. Ein bloss vorübergehender Wegfall des Interesses genügt indes nicht (RÄBER, Das nachvertragliche Konkurrenzverbot im Arbeitsvertrag, Diss. Luzern, Zürich Basel Genf 2020, Rz. 646 m.w.H.; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, Zürich 2012, Art. 340c OR N 2).

6. Gemäss den absolut zwingenden Art. 340b Abs. 1 und 2 OR hat der Arbeitnehmer den dem Arbeitgeber erwachsenen Schaden zu ersetzen, wenn er das Konkurrenzverbot übertritt. Eine bei Übertretung des Verbotes geschuldete Konventionalstrafe kann von den Parteien in beliebiger Höhe bestimmt werden, wobei übermässig hohe Konventionalstrafen aber durch den Richter nach seinem Ermessen herabzusetzen sind (Art. 163 Abs. 1 und 3 OR; vgl. zum Ganzen RÄBER, a.a.O., Rz. 764 ff.). Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung trägt der Schuldner die Behauptungs- und Beweislast für die Voraussetzungen einer Herabsetzung der Konventionalstrafe. Ein eigentliches Herabsetzungsbegehren ist indes nicht vorauszusetzen soweit die Klageabweisung beantragt wurde, da mit Letzterer ausgedrückt wird, die Forderung sowie deren Höhe abzulehnen (BGE 143 III 1 E. 4 = Pra 2018 Nr. 27; BGE 109 II 120 E. 2; vgl. ferner RÄBER, a.a.O., Rz. 796 m.w.H.).

V. Würdigung

1. <u>Schriftliche Vereinbarung des Konkurrenzverbots, Handlungsfähigkeit</u>

Dass die Parteien den schriftlichen Arbeitsvertrag vom 8. Februar 2023 mit den vorstehend wiedergegebenen Klauseln unterschrieben haben, ist unstrittig (vgl. vorne Ziff. III.2. und III.7.) und belegt (act. 5/3). Ebenfalls unbestritten ist, dass der Beklagte im Zeitpunkt der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages handlungsfähig war (vgl. act. 1 Rz. 25), was im Übrigen auch zu vermuten wäre (Art. 16 i.V.m. Art. 13 ZGB).

2. Einblick in den Kundenkreis

Weiter kann auch auf die unbestrittenen Vorbringen der Klägerin, wonach der Beklagte zusammengefasst vertieften Einblick in den Kundenkreis sowie in vertrauliche Geschäftsgeheimnisse, insbesondere zu Fragen der Preiskalkulationen und zu organisatorischen und technischen Aspekten, gehabt habe (act. 1 Rz. 8, 14), abgestellt werden. Im Übrigen steht auch angesichts der (ebenfalls unbestrittenen) Vorbringen der Klägerin zum Arbeitsverhältnis – der Beklagte sei u.a. mit dem Führen von Interviews, der Beratung, Selektion und Vermittlung von Stellensuchenden, der Akquisition und Pflege von Kundenbeziehungen, der Rekrutierung von Stellensuchenden und dem Verleih sowie der Vermittlung von Stellensuchenden an Kunden betraut und regelmässig in persönlichem und telefonischem und Kontakt mit Kunden der Klägerin gewesen und habe deren persönlichen Eigenschaften und Bedürfnisse gekannt (act. 1 Rz. 8) – ausser Frage, dass der Beklagte Einblick in den Kundenkreis der Klägerin hatte. Nicht behauptet wurde, dass das Konkurrenzverbot wegen durch persönliche Fähigkeiten geprägten Leistungen ungültig sei.

3. Erhebliche Schädigungsmöglichkeit und Kausalzusammenhang

Die Klägerin begründet das Vorliegen einer aus den erhaltenen Einblicken kausal resultierenden Schädigungsmöglichkeit im Wesentlichen damit, dass der Beklagte unmittelbar nach seinem Ausscheiden bei der Klägerin für die E._____ AG, die in sachlicher wie räumlicher Hinsicht in unmittelbarer Konkurrenz zur Klägerin stehe, in Zürich in der Funktion eines Senior Consultant, d.h. in der Personalberatung für Feststellenvermittlungen und im Personalverleih, tätig geworden sei (act. 1 Rz. 15, 17 f.), und zwar in Branchen bzw. Berufsfeldern, für die er bereits bei der Klägerin tätig gewesen sei (act. 1 Rz. 8, 17). Der Beklagte hat weder das Vorliegen einer erheblichen Schädigungsmöglichkeit noch die Vorbringen der Klägerin bestritten, wonach die Schädigungsmöglichkeit auf die erhaltenen Einblicke zurückzuführen sei (vgl. act. 1 Rz. 29), weshalb eine erhebliche Schädigungsmöglichkeit sowie ein entsprechender Kausalzusammenhang zu bejahen sind.

4. Keine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens

Dass das zitierte (grundsätzlich nach Ort, Zeit und Gegenstand begrenzte) nachvertragliche Konkurrenzverbot das wirtschaftliche Fortkommen des Beklagten unbillig erschwere, wurde nicht behauptet, weshalb es keiner Weiterungen bedarf.

5. Wegfall des Konkurrenzverbots

Die klägerischen Vorbringen, wonach der Beklagte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erklärt habe, ohne dass die Klägerin ihm dazu begründeten Anlass gegeben habe (act. 1 Rz. 13), sind unbestritten. Ein Wegfall des Konkurrenzverbots im Sinne von Art. 340c Abs. 2 OR fällt damit ausser Betracht. Behauptungen zu einem Wegfall gestützt auf Art. 340c Abs. 1 OR wurden nicht aufgestellt.

6. Verletzung der Verbotsklausel

Die Ausführungen der Klägerin, wonach der Beklagte das vereinbarte Konkurrenzverbot durch sein Tätigwerden für die E._____ AG verletzt habe (act. 1 Rz. 19), blieben unbestritten. Es ist mithin von einer Verletzung der Verbotsklausel durch den Beklagten auszugehen.

7. Höhe der Konventionalstrafe

7.1. Wie erwähnt, verlangt die Klägerin die Verpflichtung des Beklagten zur Zahlung von Fr. 45'079.35 (act. 1 S. 2). Sie habe dem Beklagten für die letzten zwölf Monate des Arbeitsverhältnisses, d.h. den Zeitraum von August 2023 bis Juli 2024, einschliesslich 13. Monatslohn sowie Boni Fr. 90'158.70 brutto ausbezahlt (act. 1 Rz. 20). Hieraus errechne sich die vereinbarte Konventionalstrafe in der erwähnten Höhe von Fr. 45'079.35 (act. 1 Rz. 21). Das behauptete Lohntotal des Beklagten während den letzten zwölf Monaten des Arbeitsverhältnisses blieb unbestritten und die Rechnung der Klägerin ist vor dem Hintergrund der zitierten Verbotsklausel nicht zu beanstanden.

7.2. An Behauptungen des Beklagten zu den Voraussetzungen für eine Herabsetzung der Konventionalstrafe (z.B. zu seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit oder persönlichen Situation) fehlt es. Sodann ergeben sich weder aus den Vorbringen

der Klägerin noch aus den Akten Hinweise darauf, dass oder inwiefern von einer unzulässigen, herabzusetzenden Höhe der vereinbarten Konventionalstrafe auszugehen wäre. Lehre und Rechtsprechung gehen bisweilen von einer als Richtlinie zu verstehenden Obergrenze einer Konventionalstrafe von rund einem Jahressalär aus (RÄBER, a.a.O., Rz. 780 m.w.H.; AGer ZH, Entscheide 2022, Nr. 17). Die Höhe der vorliegend vereinbarten Konventionalstrafe von sechs Bruttomonatslöhnen ist in dieser Hinsicht folglich nicht zu beanstanden. Der Beklagte war sodann unbestrittenermassen während 15 Monaten (von anfangs Mai 2023 bis Ende Juli 2024) bei der Klägerin angestellt und als "Consultant Retail" tätig (act. 1 Rz. 2, 7; act. 5/3; act. 5/6). Es lag somit zwar kein langjähriges Arbeitsverhältnis vor, und der Beklagte hatte auch keine Kaderfunktion inne. Mit dem in den letzten zwölf Monaten des Arbeitsverhältnisses unbestrittenermassen ausgerichteten Total von Fr. 90'158.70 brutto erzielte der Beklagte überdies ein gutes, aber nicht ausserordentlich hohes Einkommen. Indem er indes unbestrittenermassen unmittelbar im Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin zu einer Marktkonkurrentin wechselte und für diese nicht nur am gleichen Ort und im selben Tätigkeitsbereich, sondern auch in praktisch identischer Funktion (vgl. act. 1 Rz. 15; act. 5/3 sowie act. 5/7) wirkte, verletzte er das Konkurrenzverbot in schwerer Weise. Die erwähnten Faktoren gleichen sich gegenseitig aus, weshalb sich daraus betreffend die Höhe der Konventionalstrafe nichts ableiten lässt.

7.3. Im Ergebnis ist die vereinbarte Höhe der Konventionalstrafe im Lichte von Art. 163 Abs. 3 OR somit nicht zu beanstanden.

8. Fazit

Wie dargelegt, ist das Konkurrenzverbot gültig, hat der Beklagte dieses verletzt und ist die vereinbarte Höhe der Konventionalstrafe nicht zu beanstanden. Der Beklagte ist somit zu verpflichten, der Klägerin eine Konventionalstrafe in der Höhe von Fr. 45'079.35 zu bezahlen. In diesem Umfang ist zudem antragsgemäss (vgl. act. 1 S. 2) der Rechtsvorschlag in der Betreibung Nr. … des Betreibungsamtes Zürich 3 (Zahlungsbefehl vom 18. Oktober 2024) gegen den Beklagten aufzuheben.

VI. Zinsforderung

1. Die Klägerin verlangt auf die geltend gemachte Summe Zins zu 5% seit dem 20. September 2024 (act. 1 S. 2 und Rz. 32). Die Forderung auf Zahlung der Konventionalstrafe sei jedenfalls spätestens mit dem Hinweis auf die Pflichtverletzung mit Schreiben vom 16. August 2024 fällig gestellt worden. Mit der Zahlungsaufforderung mit Schreiben vom 19. September 2024 sei der Beklagte gemahnt worden und damit Verzug spätestens am Folgetag eingetreten (act. 1 Rz. 32).

2. Ist der Schuldner mit der Zahlung einer Geldschuld in Verzug, schuldet er 5% Verzugszins (Art. 104 Abs. 1 OR). Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden alle Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig (Art. 339 Abs. 1 OR). Eine Konventionalstrafe verfällt mit Eintritt der Bedingung, unter welcher sie versprochen wurde (KUKO OR-PIETRUSZAK, Art. 160 OR Rz. 7). Gemäss Rechtsprechung genügt bei einer mit Konventionalstrafe bewehrten Unterlassungspflicht Fälligkeit und es ist nicht (zusätzlich) Verzug vorauszusetzen (BGer 4A_174/2011 vom 17. Oktober 2011 E. 4.6; vgl. BSK OR I-WIDMER/COSTANTINI/EHRAT, Art. 160 OR Rz. 15).

3. Wie ausgeführt, trat der Beklagte gemäss den unbestritten gebliebenen Vorbringen der Klägerin im August 2024 eine Stelle bei der E._____ AG an. Mit dem entsprechenden Verstoss gegen das Konkurrenzverbot bzw. die darin statuierte Unterlassungspflicht verfiel die Konventionalstrafe. Geltend gemacht wurde Zins ab dem 20. September 2024, weshalb darauf abzustellen ist (Art. 58 Abs. 1 ZPO). Auch im Umfang des Verzugszinses ist der Rechtsvorschlag in der vorerwähnten Betreibung gegen den Beklagten aufzuheben.

VII. Kosten- und Entschädigungsfolgen

1. Der Streitwert der vorliegenden Klage beläuft sich auf Fr. 45'079.35 (act. 8). Das Verfahren ist kostenpflichtig (Art. 114 lit. c ZPO e contrario). Die Kosten- und Entschädigungsfolgen richten sich nach dem Obsiegen und Unterliegen der Parteien (Art. 106 ZPO). Wie dargelegt unterliegt der Beklagte vollumfänglich.

2. Bei einem Streitwert von Fr. 45'079.35 beträgt die Grundgebühr nach der zürcherischen Gerichtsgebührenverordnung Fr. 5'160.– (§ 4 Abs. 1 GebV OG), wo-

bei die vorliegende Verfahrenserledigung nach Säumnis in Anwendung von § 10 Abs. 1 GebV OG eine Herabsetzung um einen Drittel auf Fr. 3'440.– geboten erscheinen lässt. Die Gerichtskosten sind ausgangsgemäss vom Beklagten zu tragen. Zu den Gerichtskosten zählen auch die Kosten des Schlichtungsverfahrens (Art. 95 Abs. 2 lit. a i.V.m. Art. 207 Abs. 2 ZPO). Der Streitwert lag im Schlichtungsverfahren ebenfalls bei Fr. 45'079.35, wofür eine Schlichtungspauschale von Fr. 525.– veranschlagt wurde (act. 3 S. 2). Der Beklagte hat der Klägerin diese zu ersetzen. Die Gerichtskosten sind aus dem von der Klägerin geleisteten Prozesskostenvorschuss zu beziehen (Art. 111 Abs. 1 aZPO). Im Mehrbetrag ist der geleistete Vorschuss der Klägerin von der Gerichtskasse zurück zu erstatten. Der Beklagte ist ausgangsgemäss zu verpflichten, der Klägerin total Fr. 3'965.– (inkl. Schlichtungspauschale) zu ersetzen.

3. Die Höhe der Parteientschädigung richtet sich bei anwaltlich vertretenen Parteien nach der Verordnung über die Anwaltsgebühren (AnwGebV). Die Grundgebühr einer berufsmässigen Vertretung beträgt nach § 4 Abs. 1 AnwGebV rund Fr. 7'090.– (inkl. 8.1% MWST). Gründe für eine Erhöhung der Gebühr sind weder geltend gemacht worden noch ersichtlich. Da die Gebühr gemäss § 11 Abs. 1 Satz 2 AnwGebV auch den Aufwand für die Teilnahme an der Hauptverhandlung abdeckt, eine solche vorliegend aufgrund der Säumnis des Beklagten jedoch entfällt, ist die Gebühr angemessen um rund einen Drittel zu reduzieren. Aufgrund des Prozessausgangs hat die Klägerin somit Anspruch auf eine Parteientschädigung von Fr. 4'725.– (inkl. 8.1% MWST).

Es wird erkannt:

1. Der Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Fr. 45'079.35 nebst Zins zu 5% seit dem 20. September 2024 zu bezahlen.
   In diesem Umfang wird der Rechtsvorschlag in der Betreibung Nr. … des Betreibungsamtes Zürich 3 (Zahlungsbefehl vom 18. Oktober 2024) aufgehoben.

2. Die Entscheidgebühr wird auf Fr. 3'440.– festgesetzt.

3. Die Gerichtskosten werden dem Beklagten auferlegt.
   Die Gerichtskosten werden aus dem von der Klägerin geleisteten Vorschuss bezogen. Im Mehrbetrag ist der geleistete Vorschuss der Klägerin von der Gerichtskasse zurück zu erstatten.
   Der Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin Fr. 3'965.– (Fr. 3'440.– betreffend Prozesskostenvorschuss und Fr. 525.– betreffend Kosten des Schlichtungsverfahrens) zu bezahlen.

4. Der Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin eine Parteientschädigung von Fr. 4'725.– (inkl. 8.1% Mehrwertsteuer) zu bezahlen.

5. Schriftliche Mitteilung an die Parteien, je als Gerichtsurkunde.

6. Eine **Berufung** gegen diesen Entscheid kann innert **30 Tagen** von der Zustellung an im Doppel und unter Beilage dieses Entscheids beim Obergericht des Kantons Zürich, I. Zivilkammer, Postfach, 8021 Zürich, erklärt werden. In der Berufungsschrift sind die Anträge zu stellen und zu begründen. Allfällige Urkunden sind mit zweifachem Verzeichnis beizulegen.

Zürich, 22. September 2025

ARBEITSGERICHT ZÜRICH
3. Abteilung

Der Vorsitzende:	Der Gerichtsschreiber mbA:
Dr. R. Schöning	MLaw L. Schwendener

versandt am: