

ZH_BEZIRKSGERICHT_WINTERTHUR AF240001 vom 18. Februar 2025

Zh Bezirksgericht Winterthur, 2025-02-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselow.ch/entscheid/zh_bezirksgericht_winterthur_AF240001

FR: ZH_BEZIRKSGERICHT_WINTERTHUR AF240001 du 18 février 2025

IT: ZH_BEZIRKSGERICHT_WINTERTHUR AF240001 del 18 febbraio 2025

Erwägungen

E. 11

September 2024 wurde die Klageschrift der beklagten Partei zugestellt und es wurde ihr Frist angesetzt, um eine schriftliche Stellungnahme einzureichen (act. 5). Die Beklagte reichte innert erstreckter Frist eine schriftliche Stellungnahme vom 18. November 2024 samt Beilagen ein (act. 9 – 11/1-14). In der Folge wurden die Parteien unter Beilage der Stellungnahme zuhanden der Klägerin auf den 12. Februar 2025 zur Hauptverhandlung vorgeladen (act. 12). Anlässlich der Hauptverhandlung fanden die mündlichen Parteivorträge samt Duplik und Replik statt (Prot. S. 5 ff.). Da sich das Verfahren als spruchreif erwies, wurde das Urteil vom 18. Februar 2025 erlassen (act. 17). Mit Eingabe vom 28. Februar 2025 ersuchte die Klägerin fristgerecht um Begründung des Urteils vom 18. Februar 2025 (act. 19).

- 3 - II. Prozessuales 1. Mit der vorliegenden Klage macht die Klägerin Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis geltend. Die Beklagte war vom 1. April 2022 bis zum 13. April 2023 bei der Klägerin mit Arbeitsort in Zürich angestellt. Es handelt sich damit um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit. Das angerufene Arbeitsgericht ist entsprechend sachlich zuständig (§ 20 Abs. 1 lit. a in Verbindung mit § 24 lit. a GOG ZH). Die Beklagte hatte zum Zeitpunkt der Rechtshängigkeit des Verfahrens ihren Wohnsitz in C._____, weshalb das hiesige Arbeitsgericht auch örtlich zuständig ist (Art. 34 Abs. 1 ZPO). 2. Aus der Klagebewilligung vom 28. Juni 2024 ergibt sich ein Streitwert von Fr. 32'468.85 (act. 3). Mit der Klageschrift vom 9. September 2024 reduzierte die Klägerin den Streitwert auf Fr. 29'000.-, weshalb die Klage im vereinfachten Verfahren zu behandeln ist (Art. 243 Abs. 1 ZPO). III. Rechtliches und Würdigung 1. In ihrer Klagebegründung (act. 1) führt die Klägerin im Wesentlichen aus, die Parteien hätten am 18. Februar 2022 einen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen. In dem von der Beklagten unterzeichneten Arbeitsvertrag habe sich die Beklagte in Ziff. 9 zu einem zeitlich beschränkten Konkurrenzverbot verpflichtet (act. 1 S. 6). Die Beklagte habe umgehend nach ihrer Kündigung schuldhaft eine die Klägerin direkt konkurrenzierende und somit gemäss Ziff. 9 des Arbeitsvertrages untersagte Tätigkeit ausgeübt (act. 1 S. 9). Entsprechend habe die Beklagte das Konkurrenzverbot verletzt, weshalb eine Konventionalstrafe in der reduzierten Höhe von Fr. 29'000.- zu bezahlen sei (act. 1 S. 7 und S. 10). Die Beklagte führt in ihrer Stellungnahme zusammengefasst aus, dass die Parteien aus mehreren Gründen kein wirksames Konkurrenzverbot vereinbart hätten bzw. dieses nicht durchsetzbar sei, weshalb sie die vollumfängliche Abweisung der Klage beantrage (act. 9 S. 4). Es gilt in der Folge zu beurteilen, ob zwischen den Parteien ein gültiges Konkurrenzverbot zustande kam und ob dieses im Beja-

- 4 - hungsfall durch den Beklagten verletzt wurde. Auf die Vorbringen der Parteien ist soweit einzugehen, als sie für die Entscheidungsfindung relevant sind. 2. Gültiges Zustandekommen des Konkurrenzverbots 2.1. Nach der Rechtsprechung ist zunächst die Gültigkeit des Konkurrenzver- botes zu prüfen; andernfalls stellt sich die Frage gar nicht erst, ob es übermässig und vom Gericht im Sinne von Art. 340a Abs. 2 OR einzuschränken ist (BGE 145 III 365 E. 3.2.). 2.2.1. Die Klägerin führt aus, die Parteien hätten den schriftlichen Arbeitsvertrag am 18. Februar 2022 unterzeichnet (act. 1 S. 4). Auch der Nachtrag zum Arbeits- vertrag vom 21. November 2022, welcher nochmals unmissverständlich und ein- deutig auf sämtliche Klauseln des Arbeitsvertrages vom 1. April 2022 verweise, sei durch die Beklagte ebenfalls unterzeichnet worden (act. 1 S. 4). Sie offeriert hierzu den Arbeitsvertrag vom 18. November 2022 sowie den Nachtrag zum Ar- beitsvertrag vom 21. November 2022 (act. 4/3-4). 2.2.2. Die Beklagte hält fest, dass sie den Arbeitsvertrag vom 18. Februar 2022 nicht handschriftlich, sondern mittels einer eingescannten und elektronisch verfü- baren Signatur unterzeichnet habe. Auch die Unterschriften der Klägerin schienen nicht von Hand hinzugefügt worden sein. Die Beklagte legt hierzu ergänzend ein farbiges Exemplar desselben Arbeitsvertrages in guter Qualität ins Recht (act. 9 S. 5 f. und act. 11/1). Ende November 2022 hätten die Parteien einen Nachtrag zum Arbeitsvertrag abgeschlossen (act. 9 S. 6). 2.2.3. Anlässlich der Hauptverhandlung vom 12. Februar 2025 führte die Kläge- rin aus, dass die Beklagte nicht bestreite, sondern bestätige, dass sie den am 18. Februar 2022 abgeschlossenen Arbeitsvertrag mittels einer eingescannten und elektronisch eingefügten Signatur unterzeichnet habe. Es sei entsprechend rechtsmissbräuchlich, trotz des Zugeständnisses, das Vertragsdokument mit der Konkurrenzklausel unterzeichnet zu haben, dessen Formungültigkeit zu behaup- ten. Mit der schriftlichen Erklärung und der Unterschrift seien die Formvorschriften für die Gültigkeit der Konkurrenzklausel erfüllt. Die Beklagte habe zudem den

- 5 - handschriftlich unterschriebenen Nachtrag des Arbeitsvertrages, welcher wie- derum auf die anderen Vertragsklauseln des Arbeitsvertrages verweise, nie be- stritten bzw. diesen handschriftlich unterschrieben (Prot. S. 5). Die Klägerin sei der Ansicht, dass diese angeblich eingescannte und in das Vertragsdokument eingefügte Unterschrift – auch mit Blick auf den heutigen technischen Stand – als eigenhändige Unterschrift angesehen werden müsse. Es handle sich ja nicht um eine elektronische Signatur, sondern um eine elektronisch in ein Vertragsdoku- ment eingesetzte Signatur. Entsprechend vertrete die klagende Partei die Ansicht, dass die herrschende Lehre heute davon ausgehe, dass dies als eigenhändige Unterschrift genügen müsse und das Schriftlichkeitserfordernis damit erfüllt sei (Prot. S. 8). Die Lehre gemäss Basler Kommentar – so die Klägerin weiter – gehe davon aus, dass die Rechtsprechung betreffend die Anforderungen an die Schriftlichkeit allenfalls einer Neuerung bedürfe und man solche Unterschriften – wohl solche elektronisch eingesetzten – nicht per se als nicht gültig anschauen könne. Statt- dessen sollte dies mit Blick auf die heutigen technischen Möglichkeiten als gültig erachtet werden. Der Zweck der Schriftlichkeit sei, dass der Arbeitnehmer Kennt- nis von einem Konkurrenzverbot nehme. Die Beklagte bestreite sodann nicht, dass sie nicht davon Kenntnis genommen habe, sondern nur, dass diese hand- schriftlich eingescannte Unterschrift als handschriftlich gelten sollte (Prot. S. 9 f.). 2.2.4. Die Beklagte erklärt anlässlich der Hauptverhandlung vom 12. Februar 2025, dass sie – nichtwissend, dass dies nicht korrekt sei – mit der eingescannten Unterschrift auf dem Vertrag gearbeitet habe. Auch die Klägerin habe mit der ein- gescannten Unterschrift gearbeitet. Man könne hier keinesfalls von Rechtsmiss-

bräuchlichkeit sprechen, ein solcher Wille sei auf Seiten der Beklagten überhaupt nicht erkennbar. Die hohe Hürde, welche an die Rechtsmissbräuchlichkeit gestellt werde, sei sicherlich nicht erfüllt. Es sei weiter korrekt, dass es im Nachtrag eine handschriftliche Unterschrift gegeben habe. Diese genüge jedoch nicht, um die gültige Konkurrenzklausel im Hauptvertrag zu heilen. Dies sei auch in der Rechtsprechung so vorgesehen (Prot. S. 6 f.)

- 6 - Die Unterschrift auf dem Arbeitsvertrag vom 18. Februar 2022 sei sodann mittels einer eingescannten und elektronisch verfügbaren Signatur unterzeichnet worden (Prot. S. 5). Die Konkurrenzklausel sei insbesondere aufgrund der fehlenden Schriftlichkeit im rechtstechnischen Sinne nicht gültig vereinbart worden (act. 15 S. 1). Beide Parteien hätten mit einer eingescannten Unterschrift gearbeitet, was aus der Qualität und Darstellung der Unterschrift eindeutig ersichtlich werde (act. 15 S. 2; act. 16/15). 2.3. Gemäss Art. 340 Abs. 1 OR kann sich der handlungsfähige Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich verpflichten, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sich jeder konkurrenzierenden Tätigkeit zu enthalten. Für den Abschluss eines gültigen Konkurrenzverbotes bedarf es entsprechend der Schriftform. Nach der allgemeinen Bestimmung von Art. 13 OR, welche für alle Rechtsgeschäfte gilt, die der Schriftform bedürfen (BSK OR I-SCHWENZER/FOUNTOULAKIS, Art. 13 N 2), wird für die Schriftlichkeit die Unterschrift der sich verpflichtenden Personen vorausgesetzt. Die Unterschrift hat eigenhändig oder mittels qualifizierter elektronischer Signatur zu erfolgen (Art. 14 OR; BSK OR I-SCHWENZER/FOUNTOULAKIS, Art. 13 N 6a). Ausgeschlossen ist die mechanische oder technische Namenssetzung, auch wenn sie vom Namensträger persönlich vorgenommen wurde (BGE 86 III 3). 2.4.1. Auf der Nahaufnahme der Unterschriften auf dem Arbeitsvertrag vom 18. Februar 2022 ist ersichtlich, dass es sich bei den Unterschriften nicht um handschriftlich und original verfasste Signaturen handelt (act. 16/15). So wird die Unterschrift an mehreren Stellen abgeschnitten. Auch ist ein Schatten um die Unterschrift herum zu sehen, welche deutlich macht, dass die Unterschrift elektronisch in das Dokument eingefügt worden sein muss. Es scheint, als sei die Unterschrift einst handschriftlich verfasst, jedoch in der Folge eingescannt und mittels Bildausschnitt in das elektronische Dokument des Arbeitsvertrages eingesetzt worden. Dies entspricht dem Vorgehen, wie es von der beklagten Partei beschrieben wurde. Die Klägerin führt anlässlich der Hauptverhandlung vom 12. Februar 2025 sodann aus, dass die Beklagte bestätige, dass sie den am 18. Februar 2022 abgeschlossenen Arbeitsvertrag mittels einer eingescannten und elektronisch ein-

- 7 - gefügten Signatur unterzeichnet habe (Prot. S. 5). Entsprechend ist anzunehmen, dass auch die Klägerin nicht von einer handschriftlich und original verfassten Unterschrift der Beklagten auf dem Arbeitsvertrag vom 18. Februar 2022 ausgeht. In den nachfolgenden Ausführungen anlässlich der Hauptverhandlung vom 12. Februar 2025 stellt die Klägerin sodann in Frage, ob es tatsächlich eine eingescannte und eingesetzte Unterschrift sei. Die Gegenpartei habe dies genügend zu beweisen (Prot. S. 9). Eine Bestreitung dessen erfolgt durch die Klägerin indes nicht. 2.4.2. Die auf dem Arbeitsvertrag vom 18. Februar 2022 eingesetzte Unterschrift wurde nicht handschriftlich verfasst und entspricht folglich nicht den Voraussetzungen nach Art. 13 OR. Die Klägerin bringt sodann nicht vor, dass es sich bei der Unterschrift auf dem Arbeitsvertrag vom 18. Februar 2022 um eine handschriftliche Unterschrift handle. Sofern die Klägerin behauptet, dass die Beklagte die elektronische Unterschrift zu beweisen habe, kann mit Blick auf Art. 8 ZGB gesagt

werden, dass der Beklagten der Beweis obliegt, die Handschriftlichkeit der Unterschrift zu beweisen. Dies gelingt ihr nicht. Da das Konkurrenzverbot nur mittels einer handschriftlichen Unterschrift begründet werden kann, ist es vorliegend nicht gültig zustande gekommen. 2.4.3. Der Nachtrag zum Arbeitsvertrag wurde sodann von beiden Parteien handschriftlich und im Original unterzeichnet (act. 4/4). Dies wird von beiden Parteien übereinstimmend vorgebracht (act. 1 S. 4; act. 15 S. 2). Der Nachtrag vom 30. November 2022 verweist sodann auch auf den Arbeitsvertrag vom 1. April 2022, wobei gemäss den Ausführungen der Parteien wohl der Arbeitsvertrag vom 18. Februar 2022 gemeint sein soll (act. 11/2). Die blosser Bezugnahme auf eine Regelung im Anstellungsvertrag genügt indessen nicht (STREIFF ULLIN / VON KAE- NEL ADRIAN / RUDOLPH ROGER, Der Arbeitsvertrag, 7. Auflage, Zürich / Basel / Genf 2012, S. 1225). Entsprechend vermag die handschriftliche Unterschrift auf dem Nachtrag vom 30. November 2022 den Mangel in der Schriftform des Konkurrenzverbotes auch nicht zu heilen.

- 8 - 2.5. Zwischenfazit Das im Arbeitsvertrag vom 18. Februar 2022 festgehaltene Konkurrenzverbot kam aufgrund der Verletzung des Schriftformerfordernisses nicht gültig zustande. Entsprechend kann kein Anspruch der Klägerin aus dem Konkurrenzverbot abgeleitet werden, weshalb die Klage bereits deshalb vollumfänglich abzuweisen ist. Der Vollständigkeit halber wird nachfolgend in den wesentlichen Punkten aufgezeigt, dass auch die weiteren Voraussetzungen eines gültigen Konkurrenzverbotes nicht vorliegen und die Klage auch unter diesen Gesichtspunkten abzuweisen ist. 3. Einblick in den Kundenkreis sowie die Geschäftsgeheimnisse 3.1.1. Die Klägerin stellt sich auf den Standpunkt, die Beklagte habe gemäss Stellenbeschreibung sowohl als Recruiter als auch als Consultant Einblick in den Kundenkreis der Klägerin gehabt. Weiter sei sie regelmässig in direktem und persönlichen Kontakt mit den Kunden der Klägerin gestanden. Sie habe uneingeschränkten Zugang zu sensiblen Angaben der Bewerber und Kunden der Klägerin in der entsprechenden Datenbank gehabt (act. 1 S. 5; act. 4/7; Prot. S. 5; Prot. S. 8). Sie habe zudem umfassenden Einblick in die Geschäftsgeheimnisse der Klägerin gehabt, insbesondere in technische, organisatorische und finanzielle Sprachkenntnisse, welche geheim seien und die Klägerin geheim halten möchte (act. 1 S. 6; act. 4/8-8bis). 3.1.2. Die Beklagte bestreitet den Einblick in den Kundenkreis und die Geschäftsgeheimnisse und führt zusammengefasst aus, sie habe weder persönlichen und direkten Kundenkontakt, noch Zugang zu sensiblen Informationen gehabt (act. 9 S. 4; Prot. S. 7). Die Beklagte habe in ihrem Tätigkeitsbereich lediglich die Akquise von Fachpersonal übernommen. Für die tatsächliche Vermittlung des Personals an die Kunden sei die Beklagte nicht zuständig gewesen (act. 9 S. 7). 3.2. Der Bestand der Konkurrenzverbotsabrede ist davon abhängig, dass der Arbeitnehmer Einblick in den Kundenkreis der Arbeitgeberin hatte. Damit das Kriterium des Einblicks in den Kundenkreis erfüllt ist, werden genügend intensive Kun-

- 9 - denkontakte vorausgesetzt, die es dem Arbeitnehmer ermöglichen, die Bedürfnisse und Eigenschaften der Kunden der Arbeitgeberin kennenzulernen (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 340 N 3), sodass er den Kunden leicht gleiche Leistungen anbieten und sie so für sich gewinnen kann (BGE 138 III 67, S. 71; Urteil des Bundesgerichts 4C.360/2004 vom 19. Januar 2005, E. 3.2; STREIFF/VON KAE- NEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 340 N 9). Der Einblick umfasst also einerseits das Element der persönlichen Beziehung, andererseits das Element der Kenntnis der Wünsche

und Bedürfnisse. Zusammenfassend bedarf es eines Vertrauensverhältnisses des Arbeitnehmers zu seinen Kunden (vgl. auch ZR 1998 Nr. 56). 3.3.1. Nach Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO hat das Gericht bei den übrigen arbeitsrechtlichen Streitigkeiten den Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen. Auch im Geltungsbereich von Art. 247 Abs. 2 ZPO bleibt es grundsätzlich Sache der Parteien, das Tatsächliche des Streites vorzutragen und die Beweismittel zu nennen. Die beschränkte Untersuchungsmaxime entbindet die Parteien nicht von der Pflicht, bei der Sachverhaltsermittlung und Beweiserhebung mitzuwirken (BSK ZPO-MAZAN, Art. 247 N 13). Sind – wie vorliegend – beide Parteien anwaltlich vertreten, hat sich das Gericht mit der Ausübung der Fragepflicht gleich wie im ordentlichen Verfahren zurückzuhalten (BGE 141 III 569, E. 2.3.1.; BSK ZPO-MAZAN, Art. 247 N 19). Entsprechend trifft die Parteien die Behauptungs-, Substantiierungs- und Beweislast sowie die Bestreitungslast. 3.3.2. Die Behauptungslast folgt der Beweislast (BGE 132 III 186 E. 4). Inwieweit Tatsachen zu behaupten und zu substantiieren sind, ergibt sich gemäss ständiger bundesgerichtlicher Rechtsprechung (statt vieler Urteil des Bundesgerichts 4A_350/2020 vom 12. März 2021, E. 6.2) einerseits aus den Tatbestandsmerkmalen der angerufenen Norm und andererseits aus dem prozessualen Verhalten der Gegenpartei (BGE 144 III 519 E. 5; BGE 127 III 365 E. 2b). 3.3.3. Das genügende Behaupten und Bestreiten der rechtserheblichen Tatsachen ist eine prozessuale Last, deren Nichterfüllung prozessuale Nachteile für die betreffende Partei zur Folge haben kann. Bezüglich unsubstantiiert vorgetragener Sachverhalte besteht kein Anspruch auf Beweisführung. Der nicht substantiiert vor-

- 10 - getragene Sachverhalt ist somit dem nicht bewiesenen gleichgestellt (BGE 129 III 18 E. 2.6 = Pra 92 Nr. 30). 3.4. Die Klägerin beschränkt sich in ihren Vorbringen im Wesentlichen auf die Behauptung, die Beklagte habe persönlichen Kontakt mit den Kunden und daher automatisch eine elementare Kundenbetreuungsaufgabe gehabt und den Kundenkreis gekannt. Die hierfür offerierten Beilagen wurden grösstenteils geschwärzt und lassen nicht erkennen, welche Kenntnisse die Beklagte in welcher Form erlangt haben könnte (act. 4/8-8bis). Die Klägerin begnügt sich indessen mit bloss pauschalen Vorbringen. Aus ihren Ausführungen geht weder hervor, welche konkreten Kunden durch die Beklagten betreut wurden, noch wie die Betreuung der Kunden durch die Beklagte konkret erfolgte und über welche spezifischen Kundenbedürfnisse die Beklagte dadurch Wissen erlangt haben soll. Entsprechend erweist sich die pauschale Behauptung der Klägerin, die Beklagte habe Kundenkontakt und Einblick in sensible Daten der Klägerin gehabt, als nicht rechtsgenügend substantiiert. Mangels genügender Behauptung durch die Klägerin und Bestreitung durch die Beklagte kann in der Folge nicht angenommen werden, dass die Beklagte den für ein gültiges Konkurrenzverbot vorausgesetzten Einblick in den Kundenkreis der Klägerin hatte. Auch bringt die Klägerin keine genügend substantiierten Behauptungen vor, welche Einblicke die Beklagte in die Geschäftsgeheimnisse der Klägerin gehabt haben soll. 3.5. Im Ergebnis bleibt der vorausgesetzte Einblick in den Kundenkreis sowie in die Geschäftsgeheimnisse durch die Beklagte bestritten und er wird auch von der Klägerin weder hinreichend behauptet noch wird ein Beweis in tauglicher Weise angeboten. Ein allenfalls gültig vereinbartes Konkurrenzverbot muss entsprechend als unverbindlich angesehen werden. 4. Kündigung der Beklagten auf Anlass der Klägerin 4.1. Das Konkurrenzverbot entfällt, wenn der Arbeitgeber begründeten Anlass zur Kündigung gegeben hat (Art. 340c Abs. 2 OR). Als begründeter Anlass im Sinne von Art. 340c Abs. 2 OR gilt jedes der anderen Partei zuzurechnende Ereignis, das

- 11 - bei einer vernünftigen kaufmännischen Erwägung einen erheblichen Anlass zur Kündigung geben kann (BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 340c N 1). 4.2.1. Die Beklagte führt aus, dass sie aufgrund des Verhaltens der Klägerin gekündigt habe. So sei der Beklagten im Frühjahr 2023 ein neuer Arbeitsvertrag mit insgesamt deutlich schlechteren Konditionen vorgelegt worden (act. 9 S. 11; act. 15 S. 4). Der neue Arbeitsvertrag habe vorgesehen, dass die Beklagte sowohl die Akquise von Fachkräften als auch deren direkte Vermittlung an Kunden zu übernehmen habe. Dies jeweils zum unveränderten Grundlohn von Fr. 6'000.- brutto. Die Beklagte hätte zudem mit einem gleichbleibenden Grundlohn eine deutlich schlechtere Bonusregelung akzeptieren müssen (act. 9 S. 11 ff.; act. 11/11). Der Klägerin sei im Übrigen bewusst gewesen, dass die Beklagte aufgrund der verschlechterten Arbeitsbedingungen im neuen Arbeitsvertrag gekündigt habe (act. 15 S. 4). 4.2.2. Die Klägerin hält demgegenüber pauschal fest, dass die Kündigung der Beklagten absolut freiwillig stattgefunden habe. Die angeblich schlechtere Bonusregelung habe keinen Anlass zur Kündigung gegeben (Prot. S. 6 und 9). Weitere Ausführungen bzw. Bestreitungen werden nicht vorgebracht. 4.3. Aufgrund der Vorbringen der Beklagten und den verpassten Bestreitungen der Klägerin ist davon auszugehen, dass die Beklagte aufgrund des neuen, für sie schlechteren Arbeitsbedingungen beinhaltenden Arbeitsvertrages gekündigt hat. Entsprechend leistete die Klägerin einen erheblichen Anteil an der Kündigung der Beklagten, weshalb das Konkurrenzverbot - sofern ein solches gültig vorliegen würde und verbindlich wäre - nachträglich weggefallen wäre. Auch unter diesem Aspekt ist die Klage vollumfänglich abzuweisen. 5. Übermässiges Konkurrenzverbot Wie sich bereits deutlich gezeigt hat, liegt kein gültiges und verbindliches Konkurrenzverbot vor bzw. wäre ein solches nachträglich weggefallen. Entsprechend erübrigen sich Ausführungen dazu, dass das im Arbeitsvertrag vom 18. Februar 2022 festgehaltene Konkurrenzverbot übermässig im Sinne von Art. 340a OR und entsprechend einzuschränken wäre.

- 12 - 6. Fazit Das im Arbeitsvertrag vom 18. Februar 2022 festgehaltene Konkurrenzverbot wurde nicht handschriftlich unterzeichnet, weshalb es nicht gültig zustande kam. Auch die Voraussetzung, wonach die Arbeitnehmerin Einblick in den Kundenkreis sowie die Geschäftsgeheimnisse gehabt hat, konnte die Klägerin wie bereits dargelegt nicht genügend begründen. Wäre sodann ein gültiges Konkurrenzverbot zustande gekommen, so wäre dies mit Blick auf den neuen Arbeitsvertrag und die damit verbundenen Verschlechterungen in den Arbeitsbedingungen der Beklagten nachträglich weggefallen. Die Klage ist folglich vollumfänglich abzuweisen. IV. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.