

# ZH\_OBERGERICHT LA220013 vom 24. November 2023

ZH Obergericht, 2023-11-24, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh\\_obergericht\\_LA220013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_LA220013)

FR: ZH\_OBERGERICHT LA220013 du 24 novembre 2023

IT: ZH\_OBERGERICHT LA220013 del 24 novembre 2023

## Erwägungen

### E. 23

f.). c) Die Klägerin hält daran fest, dass der Beklagte im vorinstanzlichen Verfahren keinen begründeten Anlass zur Kündigung habe nachweisen können. Es sei unbestritten, dass das Betriebsklima angespannt gewesen sei. Die Zeugen I.\_\_\_\_, G.\_\_\_\_ und H.\_\_\_\_ hätten zwar das raue Arbeitsklima bestätigt, aber gleichzeitig eingeräumt, dass Meinungsverschiedenheiten zum Geschäft gehörten und sich diese immer auf professioneller Ebene bewegt hätten. Obwohl auch emotional diskutiert worden sei, habe man auch in der Freizeit Sachen zusammen unternommen. Die Zeugen (insb. G.\_\_\_\_ und H.\_\_\_\_) hätten glaubwürdig dar- gelegt, dass sie sich nicht an ein Schikanieren oder "Herunterputzen" durch F.\_\_\_\_ erinnern könnten, auch nicht daran, dass dem Beklagten gegenüber mehrfach der Rauswurf angedroht worden sei. Von einem systematischen Mobbing zum Nachteil des Beklagten könne gestützt auf das Beweisergebnis tatsäch- lich nicht ausgegangen werden. Es handle sich auch nach 22 Jahren um eine rei- ne Schutzbehauptung des Beklagten. Der Vorinstanz sei beizupflichten, dass es einem bereits seit längerem bestehenden rauen Arbeitsklima an der Kausalität für eine begründete Kündigung fehle; im Gegenteil, der Beklagte habe das ange- spannte Arbeitsklima ausgenutzt, um seine konkurrenzierende Arbeitstätigkeit bei der C.\_\_\_\_ AG vorzubereiten – dies in der Hoffnung, gestützt auf die vorge- brachten bzw. vorgeschobenen Kündigungsgründe der Konventionalstrafe zu entgehen. Die Gründung der C.\_\_\_\_ AG bzw. die Anstellung des Beklagten bei

- 24 - der C.\_\_\_\_ AG sei bereits von langer Hand geplant gewesen und habe im Zeit- punkt der Kündigung festgestanden. Dies beweise die Kontoeröffnung als auch die Einzahlung eines Teils des Aktienkapitals der C.\_\_\_\_ AG durch den Beklag- ten. Es sei augenscheinlich, dass das Konto im Zusammenhang mit der C.\_\_\_\_ AG gestanden habe. Es stelle sich die Frage; weshalb der Beklagte ansonsten wenige Wochen vor der Gründung der C.\_\_\_\_ AG ein Konto eröffnen und die materiellen und damit effektiven Mitgründer der C.\_\_\_\_ AG bevollmächtigen soll- te. Die Zeichnung der Aktien der C.\_\_\_\_ AG durch den Beklagten sei ein weite- res Indiz für dessen Vorbereitungshandlungen zur Gründung der bzw. zum Über- tritt zur C.\_\_\_\_ AG. Seinen Einbezug in angeblich gesetzeswidrige Verträge mit Kunden und Poolmitgliedern gebe der Beklagte lediglich pauschal wieder und vermöge dies nicht glaubwürdig zu belegen. Zusammenfassend hätten weder das raue Arbeitsklima, die nicht bewiesenen Mobbingvorwürfe, die Umstrukturierung des Betriebs der Klägerin noch die angeblich durch die Klägerin begangenen Ge- setzeswidrigkeiten dazu geführt, dass der Beklagte die Kündigung am 29. No- vember 2000 eingereicht habe. Dieser versuche, die von ihm geltend gemachten Gründe vorzuschieben, um seine eigentlichen von langer Hand geplanten Ziele zu verschleiern: die Gründung einer Unternehmung, welche in klarer Konkurrenz zu derjenigen der Klägerin stehe, sowie die

Aufnahme einer nahtlosen Tätigkeit im Konkurrenzunternehmen nach freiwilliger Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin (Urk. 287 S. 11 ff.). d) Ein gültig vereinbartes Konkurrenzverbot fällt dahin, wenn die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer kündigt, ohne dass dieser dazu einen begründeten Anlass gegeben hat oder wenn der Arbeitnehmer seinerseits aus einem begründeten, von der Arbeitgeberin zu verantwortenden Anlass das Arbeitsverhältnis auflöst (Art. 340c Abs. 2 OR). Als begründeter Anlass im Sinne von Art. 340c Abs. 2 OR fallen nur Gründe in Betracht, die jeweils von der Gegenpartei gesetzt bzw. zu verantworten sind. Als begründeter Anlass im Sinne von Art. 340c Abs. 2 OR ist jedes der anderen Partei zuzurechnende Ereignis anzusehen, das bei einer vernünftigen kaufmännischen Erwägung einen erheblichen Anlass zur Kündigung geben kann. Es ist nicht notwendig, dass es sich um eine eigentliche Vertragsverletzung handelt. Entsprechend fällt das Konkurrenzverbot bei einer Kündigung

- 25 - durch den Arbeitnehmer beispielsweise dahin, wenn diese die Folge einer wesentlich unter dem Marktüblichen liegenden Entlohnung oder einer chronischen Arbeitsüberlastung trotz Abmahnung ist oder wegen steter Vorwürfe oder eines generell schlechten Betriebsklimas erfolgt (BGE 130 III 353 E. 2.2.1). Haben beide Seiten zur Kündigungsursache beigetragen, so ist auf das grössere Verschulden abzustellen. Liegt es auf Seiten des Arbeitnehmers, bleibt das Konkurrenzverbot bestehen (BGE 105 II 200 E. 6b; BGer 4A\_199/2008 vom 2. Juli 2008, E. 3; BGer 4C.13/2007 vom 26. April 2007, E. 4.2). Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts verwirkt ein Arbeitnehmer das Recht, sich auf einen Auflösungsgrund im Sinne von Art. 340c Abs. 2 OR zu berufen, in der Regel nicht dadurch, dass er nicht innerhalb einer kurz bemessenen Bedenkfrist die Kündigung erklärt. Daneben gibt es Fälle, in welchen aufgrund der konkreten Umstände nach den allgemeinen Rechtsgrundsätzen auf einen Verzicht oder eine Verwirkung der Einwendung aus Art. 340c Abs. 2 OR geschlossen werden muss. Das ist aber nicht leichthin anzunehmen (BGE 110 II 172 E. 2a m.w.H.). Der Kündigungsgrund darf jedoch nicht ein blosser Vorwand sein (BGer 4A\_109/2021 vom 20. Juli 2021, E. 3.2-3.4; ZK OR-Staehelin, Art. 340c N 19). Die Vorinstanz billigt dem Beklagten zu, dass er Kündigungsgründe gehabt hätte, sieht aber den Nachweis als nicht erbracht, dass diese den Anlass für die am 29. November 2000 vom Beklagten ausgesprochene Kündigung gewesen seien. Ein zentraler logischer Widerspruch ist in dieser Erwägung nicht ersichtlich. Ebenso wenig hat die Vorinstanz implizit die Frist für eine fristlose Kündigung angewandt; diese Frist beträgt nur wenige Tage seit Kenntnis des Kündigungsgrundes (BSK OR I-Portmann/Rudolph, Art. 337 N 13). Vielmehr hat die Vorinstanz festgehalten, dass die vom Beklagten geltend gemachten Kündigungsgründe seit längerer Zeit vorhanden gewesen seien und daher nicht der Auslöser für die Kündigung gewesen sein könnten. Ersteres stellt der Beklagte nicht in Abrede. So bleibt es dabei, dass das Verhältnis zwischen ihm und F.\_\_\_\_\_ seit längerem getrübt war, dass dieser ihm – zu ergänzen ist: anfangs 2000 – "Arschkriecherei" vorwarf und einen patronalen Führungsstil pflegte, dass der Beklagte vor dem Jahr 2000 in der Person von G.\_\_\_\_\_ einen neuen Chef erhalten hatte, dass das Arbeitsklima bei der Klägerin rau und die Personalfluktuationshoch war. Die Vorin-

- 26 - stanz geht zwar von einer (weiteren) Verschlechterung des Verhältnisses zwischen dem Beklagten und F.\_\_\_\_\_ im Verlauf des Jahres 2000 aus, konnte die Gründe dafür aber nicht einseitig einer Partei zuordnen. Auf der andern Seite war der Beklagte gemäss angefochtenem Urteil von der Reorganisation bei der Klägerin zwar nicht betroffen, trug

sie aber nicht mit. Mühe hatte er, G.\_\_\_\_\_ als Chef zu akzeptieren, wobei er dies in seiner persönlichen Befragung stark relativierte (Urk. 256 S. 11: "Zu Beginn war es eine kleine narzisstische Kränkung. Aber eine unbedeutende, weil eine Vorgesetzten-Rolle beziehungsweise ein Vorgesetzter ja gewisse Verantwortungen haben müsste, um sich als solcher überhaupt etablieren zu können. Herr G.\_\_\_\_\_ war mir gegenüber korrekt, wir teilten das Geschäftsfeld auf."). Er stellt ist zudem, dass der Beklagte vor seiner Kündigung den Gründern der Konkurrenzfirma C.\_\_\_\_\_ AG ein Privatkonto bei der ZKB zur Verfügung stellte. Diese Erwägungen werden vom Beklagten nicht substantiiert in Frage gestellt. Bezüglich der angeblich AVG-widrigen Verträge hatte der Beklagte vor Vorinstanz geltend gemacht, die Klägerin habe das AVG verletzt, indem sie ohne entsprechende Bewilligung des SECO Mandate ins Ausland vermittelt und unzulässigerweise Bestimmungen in Verträgen den Kunden und Einsatzmitarbeitern zur Unterschrift vorgelegt habe, welche den Übertritt nach drei Monaten erschwert hätten. Entsprechende Einwendungen des Beklagten und anderer Mitarbeiter bei F.\_\_\_\_\_ seien vom Tisch gewischt worden (Urk. 19 S. 27). Im Protokoll des MAZ-Meetings vom 15. September 2000, auf das sich der Beklagte beruft (Urk. 283 S. 22), heisst es dazu, "B.\_\_\_\_\_" (wohl der Beklagte) präsentiere die Anträge der Vertragsänderungen; "F.\_\_\_\_\_" (wohl F.\_\_\_\_\_) interveniere mehrmals, betrachte die Änderungen als nicht notwendig oder spitzfindig; "B.\_\_\_\_\_" betone, dass die Notwendigkeit zur Anpassung aus aktuellen Mandatsverträgen entstände, und schliesse die knappe Präsentation ab, die vorgestellten Änderungen seien als Antrag an die GL zu verstehen; "F.\_\_\_\_\_" nehme die Anträge entgegen und lasse sie beim Anwalt juristisch prüfen, die Änderungen unterlägen auch einer GL-Entscheidung und müssten sorgfältig geprüft werden (Urk. 81/2). Daraus kann wohl der Schluss gezogen werden, dass der Beklagte und F.\_\_\_\_\_ sich bezüglich eines Änderungsbedarfs nicht einig waren. Nur weil F.\_\_\_\_\_ die Sache als "spitzfindig" bezeichnete, steht aber nicht fest, dass der Beklagte lä-

- 27 - cherlich gemacht und "herabgeputzt" wurde. Die Ausführungen des Beklagten, weshalb er mit der Kündigung zugewartet habe, sind unzulässige neue Vorbringen, da er nicht aufzeigt, wo er sie bereits vor Vorinstanz gemacht hat. Unsubstantiiert und unbelegt bleibt die Behauptung des Beklagten, das Betriebsklima habe sich namentlich auch wegen des Wirbels um das K.\_\_\_\_\_ -Projekt verschlechtert; die Vorinstanz sprach nur von Unsicherheiten (Urk. 276 S. 53). Zusammenfassend dringt der Beklagte mit seinen Rügen gegen das vorinstanzliche Fazit, wonach er nicht habe beweisen können, dass der Kündigungsanlass überwiegend von der Klägerin gesetzt worden sei (Urk. 276 S. 64), nicht durch. Das vertraglich vereinbarte Konkurrenzverbot ist somit nicht dahingefallen. 6. a) Die Vorinstanz ging davon aus, dass die volle Konventionalstrafe Fr. 110'370.- (sechs Brutto-Monatslöhne des Beklagten) betrage (Urk. 276 S. 67). Sie erwog zur Höhe der Konventionalstrafe, deren Herabsetzung sei aufgrund des Umstandes, dass im Arbeitsvertrag keine Gegenleistung vereinbart worden sei, entgegen dem Beklagten nicht angezeigt (Urk. 276 S. 64). Das Konkurrenzverbot habe lediglich den MAZ-Bereich betroffen, den der Beklagte erst durch die Anstellung bei der Klägerin kennengelernt habe. Der Beklagte habe zudem selber erklärt, er habe (auch bei der Klägerin) vorwiegend Personalselektion gemacht. Dies lege nahe, dass er, statt sich an der Gründung einer Konkurrenzfirma im MAZ-Bereich zu beteiligen, sich im Bereich der Personalselektion nach einer neuen Anstellung hätte umsehen können. Auch erscheine das Konkurrenzverbot nicht örtlich übermässig. Sei der Arbeitnehmer Geheimnisträger nicht nur hinsichtlich Kunden, sondern in Bezug auf andere Geschäftsgeheimnisse, spiele die örtliche

Ausdehnung seiner bisherigen Tätigkeit keine Rolle. Damit könne der Um- stand, dass der Beklagte als geschiedener Familienvater auf eine Tätigkeit in der Schweiz angewiesen gewesen sei, nicht berücksichtigt werden. Der Beklagte ha- be sich zudem unmittelbar mit der Beendigung der Arbeitstätigkeit an einer Kon- kurrenzfirma beteiligt, sodass die Dauer des Konkurrenzverbotes für die Beurtei- lung unerheblich sei. Auch treffe nicht zu, dass der Beklagte keine gewöhnlichen Teilzeitmandate mehr hätte vermitteln dürfen, da ausschliesslich der MAZ-Bereich vom Konkurrenzverbot betroffen gewesen sei und gewöhnliche Temporärbüros

- 28 - nicht darunter fielen, selbst wenn sie gelegentlich eine höhere Kaderstelle vermit- teln würden. Im Übrigen fehlten substantiierte Behauptungen des Beklagten zu den tatsächlichen Voraussetzungen einer Herabsetzung. Insbesondere trage der Beklagte bezüglich seiner wirtschaftlichen Lage unglaublich vor, sein Lohn betra- ge bei der C.\_\_\_\_\_ AG nur noch ungefähr die Hälfte von demjenigen bei der Klä- gerin. Da die Klägerin jedoch ihren Teil zum rauen Arbeitsklima und zu den durch die Reorganisation (die nicht nur von den in ihren Eigeninteressen betroffenen C.\_\_\_\_\_ AG-Gründern kritisch beurteilt worden sei) ausgelösten Unsicherheiten beigetragen habe, sei die geteilte Verantwortlichkeit reduzierend bei der Konven- tionalstrafe zu berücksichtigen. Die Klägerin habe in der Klagebegründung ge- schrieben, für den MAZ-Vorgesetzten D.\_\_\_\_\_ und seine Gefolgsleute L.\_\_\_\_\_, den Beklagten, M.\_\_\_\_\_ und N.\_\_\_\_\_ habe die Realisierung des Projekts die Aufgabe des bislang von anderen Geschäftsbereichen unabhängigen Operierens bedeutet; vielmehr hätten sie ihre angestammten Tätigkeiten und Verantwor- tungsbereiche im Rahmen der neu zu schaffenden Profitcenters ausüben und damit vermehrt im Dienst des Gesamtunternehmens tätig werden sollen. Das Bundesgericht habe die Rückstufung eines Mitarbeiters als Reduktionsgrund ge- wertet. Es habe sich zudem nicht erstellen lassen, dass sich der Beklagte gegen- über F.\_\_\_\_\_ oder Mitarbeitern inkorrekt verhalten oder die Pooldatenbank ko- piert und mit sich genommen habe. Aufgrund des Mitverschuldens der Klägerin und der in den letzten Jahren durch sie mitverursachten Verzögerungen des Ver- fahrens (und deren Auswirkung auf die geschuldeten Verzugszinse) sei die Kon- ventionalstrafe auf Fr. 25'000.– zuzüglich 5 % Zins seit 12. Juni 2001 zu reduzie- ren (Urk. 276 S. 65 ff.). b) Die Klägerin bestreitet die Ausgangshöhe der Konventionalstrafe von Fr. 110'370.– nicht. Sie wirft der Vorinstanz jedoch vor, nicht geprüft zu haben, ob überhaupt eine übermässig hohe Konventionalstrafe vorliege, und direkt zu deren Herabsetzung geschritten zu sein. Dadurch habe die Vorinstanz Art. 163 Abs. 3 OR verletzt, welcher festhalte, dass einzig übermässig hohe Konventionalstrafen vom Richter herabgesetzt werden könnten. Vorliegend sei keine übermässig hohe

- 29 - Konventionalstrafe zwischen den Parteien vereinbart worden. Das Konkurrenz- verbot habe den MAZ-Bereich betroffen, in welchem die Klägerin vornehmlich tä- tig gewesen sei und in welchem der Beklagte von Anfang an von seinem Vorgän- ger eingeführt bzw. ihm sämtliches Knowhow weitergegeben worden sei. Diesen Bereich habe der Beklagte erst durch die Klägerin kennengelernt. Der Beklagte habe in eigenen Worten beschrieben, dass das Team der Klägerin auf dem vor- erwähnten Gebiet in den ersten Jahren "eher noch eine kleine Kiste mit ca. fünf bis acht Leuten" gewesen sei; danach seien auch aufgrund des wirtschaftlichen Erfolgs bis zu 20 bis 30 Arbeitnehmer angestellt worden. Folglich sei es dem Be- klagten bestens bekannt gewesen, dass das Konzept wirtschaftlich floriert habe. Auch sei es ihm bewusst gewesen, dass die verfolgte Strategie

der Klägerin gross- ses Potential auf dem Markt gehabt habe. In seinen fünf Jahren als vorerst stell- vertretender Pool-Manager und danach als Pool-Manager habe sich der Beklagte ein massives Wissen im Bereich des MAZ aneignen und dieses mit Praxiserfahrungen untermauern können. Auch habe er während seiner Anstellung Einsicht in und Zugriff auf Geschäftsgeheimnisse der Klägerin gehabt. So habe der Beklagte über einen umfassenden Einblick in die Daten von Managern und Kunden verfügt, wobei Letztere sensitive Daten und Persönlichkeitsprofile enthalten hätten (Urk. 275 S. 9 f.). Das Verschulden des Arbeitnehmers sei in der Regel gross, wenn er zu ei- nem direkten Hauptkonkurrenten übertrete. Der Beklagte sei nicht nur zu einem direkten Hauptkonkurrenten – der C.\_\_\_\_\_ AG – übergetreten, vielmehr habe er noch während seiner Anstellung eine direkte Konkurrenzfirma gegründet, aufge- baut und sich dann nahtlos anstellen lassen. Ihm sei die Wichtigkeit, Einzigartig- keit und die sensitive Beschaffenheit der Pooldatenbank der Klägerin bekannt gewesen, zumal er auch selber eine zentrale Rolle bei ihrem Aufbau gespielt ha- be und ihm bewusst gewesen sei, wieviel wertvolle Arbeit dahintergesteckt habe. Sowohl das Verschulden des Beklagten als auch die Vertragsverletzung an sich wögen besonders schwer. Es sei nicht nur von einem erheblichen Schädigungs- potential auszugehen, sondern auch von einer massiven Schädigung der Klägerin durch den Beklagten. Das Konkurrenzverbot sei sachlich, örtlich und zeitlich mas- siv verletzt worden. In Anbetracht dessen erschienen die vereinbarten sechs Brut-

- 30 - to-Monatslöhne als Höhe für die Konventionalstrafe in keiner Weise als übermäs- sig, rechtsmissbräuchlich, unverhältnismässig oder ungerechtfertigt. Es könne nicht annähernd ein krasses Missverhältnis i. S. v. Art. 163 Abs. 3 OR festgestellt werden; es seien keine Gründe ersichtlich, gestützt auf welche das vereinbarte Konkurrenzverbot durch den Beklagten hätte missachtet werden können bzw. dürfen. Ebenfalls könne er nicht als wirtschaftlich schwächere Partei betrachtet werden, welche trotz ihres Fehlverhaltens Schutz verdiene (Urk. 275 S. 11). Weiter wirft die Klägerin der Vorinstanz vor, eine Herabsetzung der Konven- tionalstrafe vorgenommen zu haben, obwohl sie festgehalten habe, dass substan- tierte Behauptungen des Beklagten zu den tatsächlichen Voraussetzungen einer Herabsetzung fehlten. Diese sei daher rechtswidrig (Urk. 275 S. 12 f.). Zu den von der Vorinstanz ins Feld geführten Herabsetzungsgründen macht die Klägerin geltend, die Vorinstanz stütze sich bei der Annahme eines im Betrieb vorherrschenden rauen Arbeitsklimas lediglich auf die anhaltend hohe Fluktuation, welche aber auch laut Angaben des Beklagten seit vielen Jahren hoch gewesen sein soll. Inwiefern ein rauen Arbeitsklima gestützt auf hohe Fluktuationszahlen im Hinblick auf das Verhältnis zwischen den Parteien zu einer Herabsetzung der Konventionalstrafe berechtige, sei nicht erkennbar. Ebenfalls könne die Reorgani- sation beim Beklagten zu keinen Unsicherheiten geführt haben, da er gemäss ei- genen Angaben davon gar nicht betroffen gewesen sei. Zuletzt sei das Arbeits- klima eine subjektive Wahrnehmung, welche von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer massiv variieren könne und von der Persönlichkeit des Arbeitnehmers abhängig sei. Die Vorinstanz verhalte sich qualifiziert widersprüchlich, wenn sie einerseits – zu Recht – davon ausgehe, die Klägerin habe dem Beklagten durch das Vorliegen eines "rauen Arbeitsklimas" keinen Grund für die Kündigung des Arbeitsverhält- nisses gegeben und entsprechend vom Bestehen der Konkurrenzklausel bzw. des Konkurrenzverbotes ausgehe, dann aber bei der Herabsetzung der Konventi- onalstrafe das "raue Arbeitsklima" als Grund heranziehe. Als weiteren Grund sehe die Vorinstanz die Rückstufung eines Mitarbeiters. Auf welche Weise eine solche Rückstufung beim Beklagten erfolgt sein soll,

sei nicht ersichtlich und sei von diesem auch gar nicht im Hinblick auf eine Reduktion der Konventionalstrafe geltend

- 31 - gemacht worden. Der von der Vorinstanz zitierte Bundesgerichtsentscheid (BGE 110 II 172) schildere eine Ausgangslage, welche mit der vorliegenden nicht verglichen werden könne. Der Beklagte sei am 15. Juni 1997 vom stellvertretenden Pool-Manager zum Leiter des MAZ-Pools befördert worden, wobei er gleichzeitig zum Vizedirektor ernannt worden sei. Nachdem ein den Geschäftsbereich übergreifender HR-Pool und eine HR-Datenbankorganisation geschaffen worden sei, habe der Beklagte als stellvertretender Dienstbereichsleiter die Verantwortung für die ganze Schweiz übernommen. Die im Frühjahr 2000 in Angriff genommene Reorganisation sollte eine organisatorische Neugestaltung schaffen, indem nach Branchen gegliederte Profitcenter den Schwerpunkt bilden sollten. Die MAZ-Marktleistung sollte dabei operativ in die branchenorientierten Profitcenter integriert und durch verschiedene Kompetenzcenter – auch durch den HR-Pool – unterstützt werden. Es sei vorgesehen gewesen, dass unter anderem der Beklagte zum Profitcenterleiter ernannt und seine bisherige Funktion behalten würde. Die Vorinstanz erwähne nebenbei, dass sich die angebliche Verfahrensverzögerung durch die Klägerin ebenfalls als Reduktionsgrund rechtfertige. So solle die – weder vom Beklagten belegte noch von der Vorinstanz begründete – Verfahrensverzögerung Auswirkungen auf den geschuldeten Verzugszins haben. Die Vorinstanz verweise dabei auf die Stellungnahme des Beklagten vom 29. November 2021, in welcher er behauptete, dass sich das Gericht gut überlegen müsse, ob es nach Art. 2 ZGB verantwortlich sei, dass die Klägerin bei Gutheissung der Klage Verzugszinse in gesetzlicher Höhe erhalte. Weshalb dieser Punkt von der Vorinstanz bei der Herabsetzung der Konventionalstrafe abgehandelt werde, sei nicht nachvollziehbar. Der Umfang des geschuldeten Verzugszinses sage offensichtlich nichts über die Verletzung eines Konkurrenzverbotes und über die angemessene Höhe einer Konventionalstrafe aus und könne auf keinen Fall als Reduktionsgrund berücksichtigt werden, sondern sei – wenn überhaupt – im Rahmen der Kosten- und Entschädigungsfolgen zu behandeln. Der guten Ordnung halber sei anzumerken, dass sich die Klägerin keiner absichtlichen und böswilligen Verfahrensverzögerung bewusst sei. Sie habe lediglich wie auch der Beklagte von ihren Rechten, insbesondere vom Recht auf rechtliches Gehör, in den gesetzlichen Schranken Gebrauch gemacht (Urk. 275 S. 13 ff.).

- 32 - c) Der Beklagte weist bei der vereinbarten Höhe und Dauer der Konventionalstrafe darauf hin, dass es für einen älteren Arbeitnehmer höchst einschneidend sei, wenn er in der ganzen Schweiz und sogar in Deutschland seine über mehrere Jahre erworbene berufliche Erfahrung auf einem Spezialgebiet nicht verwerten könne. Es helfe wenig, dass er allenfalls im Personalwesen in einer anderen Teilbranche hätte tätig werden können, da er dann keine Chance gehabt hätte, auch nur annähernd den bei der Klägerin erzielten Lohn zu verdienen. Dass eine derart einschneidende Konventionalstrafe ohne jede Stillhalteentschädigung vereinbart worden sei, obwohl bei einem Stellenwechsel eine massive Einkommenseinbusse gedroht habe, scheine auch nach den Kriterien der alten Rechtsprechung unangemessen zu sein. Schon aus diesem Grunde rechtfertige sich eine massive Herabsetzung der Konventionalstrafe. Die Einseitigkeit des Konkurrenzverbotes und die Tatsache, dass angesichts der materiellen Rechtskraft der Schadenersatzklage von einem Schaden von null Franken auszugehen sei, rechtfertige ein massives Eingreifen des Richters. Wenn man von einer Gültigkeit der Konkurrenzklausel ausgehe, dann müsste diese [recte wohl: die Konventionalstrafe] nach dem zwingenden Art. 321e OR und BGE

144 III 327 jedenfalls nach den in Art. 41 ff. OR aufgestellten Grundsätzen bemessen und ein Mitverschulden bzw. eine Mitverursachung der Kündigung durch die Klägerin berücksichtigt werden. Die Vorinstanz sei der Ansicht, das von der Klägerin und ihrem Inhaber F.\_\_\_\_\_ gezeigte Verhalten bilde an sich einen genügenden Kündigungsgrund, und der Beklagte habe gezeigt, dass sich dieses Verhalten bis zum November 2000 nicht verändert habe. Die Vorinstanz habe die patronalen Übergriffe von F.\_\_\_\_\_ jedoch etwas gar zu nachsichtig bewertet. Auch die Tatsache, dass dem Beklagten grundlos ein Vorgesetzter (in einer 2-Mann-Miniabteilung) vor die Nase gesetzt worden sei, was an und für sich schon ein genügender Grund zur Kündigung wäre, sei zu wenig berücksichtigt bzw. durch das bereits widerlegte Argument, dass die Kausalität wegen des Zeitablaufs weggefallen sei, teilweise zu Unrecht neutralisiert worden (Urk. 283 S. 26 f.). Die Vorinstanz leite das raue Arbeitsklima nicht nur (aber immerhin auch) aus der hohen Fluktuationsrate im Personalbestand der Klägerin ab. Immerhin habe F.\_\_\_\_\_ den Beklagten "Arschkriecher" genannt und ihn vor andern herab-

- 33 - geputzt. Dass er eine sehr schwere Hand mit dem Personal gehabt habe, sei offensichtlich und werde auch durch die anderen von der Vorinstanz gewürdigten Zeugenaussagen unterstrichen. Lehre und Rechtsprechung betrachteten eine Rückstufung eines Mitarbeiters als Kündigungsgrund im Sinne von Art. 340c OR. Der Beklagte sei zuerst allein Pool-Manager gewesen, dann zusammen mit G.\_\_\_\_\_. Das habe gut funktioniert. Wieso bei einer Stabstelle, die mit zwei Mitarbeitern besetzt sei, eine hierarchische Strukturierung eingeführt werde und wieso ausgerechnet derjenige Mitarbeiter, der mit der Abteilung, welcher die Stabsstelle zudiene, nicht auskomme, zum Leiter bestimmt werde, bleibe das Geheimnis der Klägerin. In jedem Falle sei die Eingliederung eines Mitarbeiters, der bisher keinen Linienvorgesetzten gehabt habe, in eine Struktur, in der er genau die gleiche Arbeit verrichte, aber einem Vorgesetzten unterstellt sei, eine Rückstufung und der Beklagte habe dies so empfinden müssen. Die unglaubliche Verzögerungstaktik des ersten vorinstanzlichen Referenten in Kollusion mit der Klägerin sei in jedem Falle schadenersatzmindernd und damit als Herabsetzungsgrund für die Konventionalstrafe zu berücksichtigen. Schon das Hauptverfahren sei von der Klägerin unglaublich schlampig und damit verzögert geführt worden. Sie habe einfach alle Rechtsschriften in parallelen Verfahren gegen andere Mitarbeiter der Klägerin zum integrierenden Bestandteil der Klage erklärt, ohne diese Rechtsschriften einzureichen. Als sie diese dann schliesslich eingereicht habe, weil der Beklagte protestiert habe, habe sie herausgestellt, dass diese Rechtsschriften nur aus Wiederholungen oder im Prozess des Beklagten sachfremden Einlassungen bestanden hätten. Dieses Vorgehen habe das Verfahren um viele Monate verzögert. Hernach sei um jeden Vorschlag des Richters, das Verfahren zu vereinfachen, ein Riesenbrimborium gemacht worden. Als der offensichtlich überforderte Ersatzrichter viele Jahre einfach nichts gemacht habe, habe dies die Klägerin geduldet, ohne je den Richter zur Fortsetzung des Verfahrens zu mahnen. Sie habe sich in einen merkwürdigen Streit und in ein Strafverfahren gegen D.\_\_\_\_\_ verwickelt, über den sie das Gericht erst Jahre später informiert habe. Als der Richter eine Referentenaudienz habe durchführen wollen, sei diese immer wieder für Monate verschoben worden, weil der Gegenseite etwas dazwischengekommen sei. Es sei offensichtlich, dass die Gegenseite auf einen den Marktverhält-

- 34 - nissen nicht mehr entsprechenden Verzugszins spekuliert und ihre Forderung wie eine gut verzinsliche Anlage betrachtet habe. Würde das Urteil der Vorinstanz bestätigt, so

erhielte die Klägerin 50 % der eingeklagten Summe, wenn man die Zinsen berücksichtige. Mit der Schadenersatzklage zusammen hätte die Verzugszinsforderung einen 7-stelligen Betrag erreicht. Für den Kläger sei dieses Verfahren, namentlich da er im Verlaufe des Verfahrens schwer erkrankt sei, äusserst belastend gewesen. Aus psychologischen Gründen habe er keine Rechtsverzögerungsbeschwerde eingereicht (Rechtsverzögerungsbeschwerden der beklagten Seite würden nicht gerne gesehen und verstimmen den Richter.). Dass die Klägerin eine unbegründete Schadenersatzklage über einen 7-stelligen Betrag, der jedes Jahr um mehr als Fr. 50'000.– angewachsen sei, 20 Jahre einfach stehen gelassen habe, offenbar mit der Absicht, den Beklagten in seiner Existenz zu bedrohen und ihn so unter Druck zu setzen und sein Einlenken zu erzwingen, dürfe durchaus schadensmindernd berücksichtigt werden. Im Übrigen sei das Gericht durchaus in der Lage, das für einen 20-jährigen Prozess nicht sehr umfangreiche Dossier zu lesen und sich ein Bild über die klägerische Prozesstaktik zu machen (Urk. 283 S. 27 ff.). d) aa) Gemäss Art. 163 Abs. 3 OR hat der Richter übermässig hohe Konventionalstrafen nach seinem Ermessen herabzusetzen. Das Ermessen des Gerichts ist – entgegen der klägerischen Ansicht – nur formal ein doppeltes: Es betrifft einmal die Frage, ob die vereinbarte Strafe übermässig hoch sei, zum andern beschlägt es den Umfang der Herabsetzung (Gauch/Schlupe/Emmenegger, OR AT, Bd. II, 11. A., Zürich et al. 2020, Rz 3824). Für die Voraussetzungen einer Herabsetzung kann auf die zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz verwiesen werden (Urk. 276 S. 64 f.), die denn auch von der Klägerin nicht beanstandet werden (Urk. 275 S. 9 bei Fn 20). Hervorzuheben ist, dass eine Herabsetzung der Konventionalstrafe sich insbesondere rechtfertigt, wenn zwischen dem vereinbarten Betrag und dem im Zeitpunkt der Vertragsverletzung bestehenden Interesse des Ansprechers, daran im vollen Umfang festzuhalten, ein krasses Missverhältnis besteht. Ob diese Voraussetzung gegeben ist, entscheidet sich nicht allgemein, sondern hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Dazu gehören insbesondere die Art und Dauer des Vertrags, die Schwere des Verschuldens und

- 35 - der Vertragsverletzung, das Interesse des Ansprechers an der Einhaltung des Verbots sowie die wirtschaftliche Lage der Beteiligten, namentlich des Verpflichteten (BGer 4A\_174/2011 vom 17. Oktober 2011, E. 6.1 m.w.H.; BGE 133 III 201 E. 5.2). Grundsätzlich nicht zu berücksichtigen sind die Umstände, die zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt haben, soweit sie keinen direkten Zusammenhang mit der nachträglich konkurrierenden Tätigkeit haben. Ausnahmsweise können diese Gründe aber dann eine Rolle spielen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Einschätzung vom Wegfall des Verbots ausgehen durfte. Die Ungewissheit über Bestand oder Nichtbestand des Verbots ist bei entsprechenden Anhaltspunkten schuld mindernd zu berücksichtigen und die Sanktion entsprechend zu reduzieren (Neeracher, Das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot, Diss. Bern 2001, S. 113 m.w.H.). Tragen beide Parteien die gleiche Verantwortung für die Auflösung des Vertrages, bleibt das Konkurrenzverbot bestehen; das beidseitige Verschulden führt aber zu einer entsprechenden Reduktion der Konventionalstrafe (BGE 105 II 200; Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 340c N 3 S. 1277 m.w.H.). Für eine Herabsetzung genügt es, wenn der Arbeitnehmer die Strafe grundsätzlich anfechtet und Tatsachen vorbringt, welche eine Herabsetzung rechtfertigen. Dabei ist nicht erforderlich, dass er einzelne Umstände als Herabsetzungsgründe bezeichnet. Es reicht aus, dass sich den Akten die entsprechenden Tatsachen entnehmen lassen (BGE 109 II 120 E. 2c). bb) Vorliegend hat die Vorinstanz den Werdegang des Beklagten bei der Klägerin und die durch die konkurrierende Tätigkeit erfolgte

Vertragsverletzung zutreffend dargestellt. Das Verschulden des Beklagten ist gross, da er sich unmit- telbar nach Beendigung der Arbeitstätigkeit bei der Klägerin an einer Konkurrenz- firma beteiligt hat und sich wenige Monate später bei dieser anstellen liess (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 340b N 5 lit. d S. 1261). Entgegen der Behauptung der Klägerin steht aber nicht fest, dass sie durch die konkurrierende Tätigkeit massiv geschädigt wurde. Seine finanziellen Verhältnisse hat der Be- klagte, soweit ersichtlich, zu keiner Zeit substantiiert dargelegt, weshalb sie aus- ser Betracht fallen. Mit der Vorinstanz rechtfertigt auch die fehlende Gegenleis- tung der Klägerin für das vereinbarte Konkurrenzverbot keine Herabsetzung der Konventionalstrafe. Insgesamt erscheint deren Höhe von sechs Bruttomonatslöh-

- 36 - nen unter den angeführten Gesichtspunkten nicht unangemessen. Eine Konventi- onalstrafe von sechs Monatslöhnen ist eine übliche Sanktion für die Verletzung eines Konkurrenzverbots (Farner, Arbeitsrecht/Droit du Travail – Die Sicherung der Treuepflicht mit Konventionalstrafe, Anwaltsrevue 2013 S. 222; vgl. BK OR- Rehlinger/ Stöckli, Art. 340b N 8). Dagegen rechtfertigt sich eine Herabsetzung, weil die Klägerin ein Mitver- schulden an der Vertragsauflösung trifft. Dass das Arbeitsklima rau und die Per- sonalfuktuation hoch war und sich das Einvernehmen zwischen dem Beklagten und F.\_\_\_\_\_ im Jahre 2000 weiter verschlechtert hatte, wurde bereits dargelegt (E. IV/5d). Hinzu kommt, dass dem Beklagten im November 2000 die Kündigung nahegelegt bzw. angedroht worden war (Urk. 276 S. 45). Daraus ist zu schlies- sen, dass auch die Klägerin davon ausging, es sei Zeit, das Arbeitsverhältnis auf- zulösen. Nicht relevant bei der Bemessung der Konventionalstrafe ist die angebli- che Rückstufung des Beklagten. Die Etablierung von G.\_\_\_\_\_ als Vorgesetzten des Beklagten lag im Kündigungszeitpunkt schon längere Zeit zurück und hallte gemäss dessen eigenen Aussagen nicht negativ nach. Die in Angriff genommene Neuorganisation hätte keine Rückstufung des Beklagten zur Folge gehabt, stiftete aber offensichtlich Unruhe unter den Mitarbeitern (E. IV/5a und d). Wegen des Mitverschuldens der Klägerin an der Vertragsauflösung er- scheint eine Reduktion der Konventionalstrafe um rund die Hälfte und damit auf Fr. 55'000.– als angemessen. cc) Zu prüfen ist, ob eine weitere Herabsetzung zu erfolgen hat, weil die Klägerin angeblich vor Vorinstanz in den letzten Jahren – nach Darstellung des Beklagten auch schon früher – Verzögerungen des Verfahrens mitverursacht hat, was Auswirkungen auf die geschuldeten Verzugszinsen habe. Gemäss Art. 104 Abs. 1 OR hat der Schuldner, der mit der Zahlung einer Geldschuld in Verzug ist, 5 % Verzugszinsen zu bezahlen. Dass sich die Höhe des Zinssatzes je nach Marktlage für den Gläubiger oder den Schuldner als mehr oder weniger vorteilhaft erweist, ist eine Folge der gesetzlichen Fixierung (BGE

- 37 - 138 III 746 E. 6.2). Im Umfang, in welchem die Konventionalstrafe Bestand hat, sind Verzugszinsen geschuldet. Art. 29 Abs. 1 BV garantiert in Verfahren vor Gerichts- und Verwaltungs- instanzen unter anderem den Anspruch auf Beurteilung innert angemessener Frist. Dieses verfassungsrechtliche Beschleunigungsgebot und Rechtsverweige- rungs- bzw. Rechtsverzögerungsverbot verletzt eine Behörde, wenn sie nicht in- nerhalb der gesetzlich vorgesehenen oder – wo eine gesetzliche Erledigungsfrist fehlt – innert angemessener Frist entscheidet. Die Angemessenheit einer Verfah- rendauer beurteilt sich nach der Art des Verfahrens und den konkreten Umstän- den einer Angelegenheit (wie Umfang und Komplexität der aufgeworfenen Sach- verhalts- und Rechtsfragen, Bedeutung des Verfahrens für die Beteiligten etc.). Der Anspruch auf Beurteilung innert angemessener Frist bezieht sich ausgehend von den einzelnen Verfahrensabschnitten auf die gesamte

Verfahrensdauer. Das Rechtsverzögerungsverbot ist verletzt, wenn die Behörden ohne ersichtlichen Grund und ohne ausgleichende Aktivität während längerer Perioden untätig geblieben sind (BGer 2C\_852/2019 vom 20. November 2020, E. 5.2.1 m.w.H.). Die Prozessleitung obliegt dem Gericht. Es sorgt für eine beförderliche Prozesserledigung bzw. hat dafür zu sorgen, dass das Verfahren zügig vorbereitet und durchgeführt wird (§ 53 Abs. 1 ZPO/ZH; Art. 124 Abs. 1 ZPO). Führt die Rechtsverzögerung zu einem Schaden, haftet unter Umständen das Gemeinwesen (vgl. BGE 107 Ib 155 E. 2; BGer 2C\_852/2019 vom 20. November 2020, E. 5.2.2; Frank/Sträuli/Messmer, a.a.O., § 50 N 11). Die Verzögerung und Verschleppung des Verfahrens durch eine Prozesspartei bedeutete unter der zürcherischen Zivilprozessordnung einen Verstoss gegen das in § 50 Abs. 1 ZPO/ZH statuierte Gebot des Handelns nach Treu und Glauben (Frank/Sträuli/Messmer, a.a.O., § 50 N 15b und § 53 N 4; vgl. nunmehr Art. 52 ZPO und dazu BK ZPO-Hurni, Art. 52 N 52; Göksu, DIKE-Komm-ZPO, Art. 52 N 28; ZK ZPO-Sutter-Somm/Chevalier, Art. 52 N 25). Die betreffende Partei kann gestützt auf Art. 41 OR gegenüber der andern Partei schadenersatzpflichtig werden (Guldener, Zivilprozessrecht, 3. A., Zürich 1979, S. 190; BK ZPO-Hurni, Art. 52 N 74; Lehmann, Missbrauch der aktienrechtlichen Anfechtungskla-

- 38 - ge, Diss. Zürich 2000, N 858 ff.). Ferner konnte nach zürcherischer Rechtsprechung das Handeln gegen Treu und Glauben im Prozess bei der Regelung der Kosten- und Entschädigungsfolgen berücksichtigt werden (Frank/Sträuli/Messmer, a.a.O., § 64 N 33). Diese Möglichkeit besteht auch unter der Schweizerischen Zivilprozessordnung gestützt auf Art. 107 Abs. 1 lit. f ZPO (Göksu, DIKE-Komm-ZPO, Art. 52 N 37). Die Vorinstanz spricht pauschal von durch die Klägerin in den letzten Jahren mitverursachten Verzögerungen des Verfahrens und verweist auf die Schlussstellungnahme des Beklagten vom 29. November 2021 (Urk. 276 S. 67; Urk. 267). Dort führte der Beklagte aus, wenn das Gericht die Klage gutheisse oder teilweise gutheisse, müsse es überlegen, ob es nach Art. 2 ZGB verantwortlich sei, der Klägerin, welche zusammen mit dem ersten Referenten des Gerichtes das Verfahren in skandalöser und trölerischer Weise verschleppt habe, Verzugszinsen in der gesetzlichen Höhe und eine volle Prozessentschädigung zuzusprechen, namentlich da die Marktzinsen während des grössten Teils der Prozessdauer weit unter dem gesetzlichen Zinssatz gelegen hätten (Urk. 267 S. 21). Daraus ergibt sich nicht, durch welches konkrete Verhalten die Klägerin den Verfahrensgang vor Vorinstanz wider Treu und Glauben gehindert hat. Die diesbezüglichen Vorbringen des Beklagten in der Berufungsantwortschrift (E. IV/6c) sind verspätet (vgl. E. III/3). Selbst wenn sie aber zu berücksichtigen wären, ergibt sich daraus nicht, in welchem zeitlichen Umfang die Klägerin – neben der Vorinstanz – die überlange Verfahrensdauer nach Auffassung des Beklagten zu verantworten hat. Zudem beziffert er keinen Schaden, den er aufgrund des treuwidrigen Verhaltens der Klägerin erlitten hätte. Dass der Schaden nicht im gesamten Verzugszins bestehen kann, ist offensichtlich. Eine (weitere) Herabsetzung der Konventionalstrafe wäre aber nur denkbar, wenn die wirtschaftliche Lage des Beklagten im Urteilszeitpunkt wegen der zusätzlich zu bezahlenden Verzugszinsen dies erheischen würde (wobei der massgebliche Zeitpunkt umstritten ist; vgl. Gauch/Schluop/Emmenegger, a.a.O., Rz 3831 und Fn 74; ablehnend bei sehr langer Prozessdauer KG St. Gallen, Urteil der II. Zivilkammer vom 20. April 1983, in JAR 1984 S. 257). Dazu fehlen indessen Angaben zu den wirtschaftlichen Verhältnissen des Beklagten. Schadenersatz hat er nicht geltend gemacht.

- 39 - Mangels substantiierter rechtzeitiger Behauptungen des Beklagten zum angeblich treuwidrigen Verhalten der Klägerin rechtfertigt es sich zudem nicht, die Kosten- und Entschädigungsfolgen abweichend vom Grundsatz nach Obsiegen und Unterliegen zu regeln (nachfolgend E. V). Der Zinsenlauf ab 12. Juni 2001 (Datum der Klageeinleitung) ist unbestritten. dd) Der Beklagte ist somit zu verpflichten, der Klägerin Fr. 55'000.– nebst 5 % Zins seit 12. Juni 2001 zu bezahlen. Im Übrigen ist die Klage abzuweisen, soweit sie nicht gegenstandslos geworden bzw. die Klageabweisung in Rechtskraft erwachsen ist. V. 1. Die Vorinstanz bezifferte den Streitwert der Klage auf Fr. 1'209'088.80 (Urk. 276 S. 76), welcher Betrag im Berufungsverfahren unangefochten blieb. Die erstinstanzliche Kostenfestsetzung (Dispositiv-Ziffer 3) ist zu bestätigen. Die Klägerin obsiegt zu rund 5 % und hat demnach 95 % der erstinstanzlichen Gerichtskosten zu tragen und dem Beklagten eine um 10 % reduzierte Prozessentschädigung zu bezahlen (§ 64 Abs. 2 und § 68 Abs. 1 ZPO/ZH). Die Vorinstanz ging von einer vollen Prozessentschädigung von Fr. 50'000.– aus (ohne Mehrwertsteuerzuschlag; Urk. 276 S. 76 f.). Die Klägerin schuldet daher dem Beklagten für das erstinstanzliche Verfahren eine Prozessentschädigung von Fr. 45'000.–. 2. Im Berufungsverfahren beträgt der Streitwert Fr. 110'370.–. Die Klägerin obsiegt zu rund 55 %. Entsprechend ist die zweitinstanzliche Entscheidgebür zu 45 % der Klägerin und zu 55 % dem Beklagten aufzuerlegen (Art. 106 Abs. 2 ZPO). Dieser hat der Klägerin eine auf 10 % reduzierte Parteientschädigung zu bezahlen. Die volle Parteientschädigung beträgt Fr. 7'000.– (inkl. 7,7 % MwSt.; § 13 Abs. 1 und 2 AnwGebV). Der Beklagte schuldet daher der Klägerin eine Parteientschädigung von Fr. 700.–.

- 40 - Es wird beschlossen: 1. Es wird davon Vormerk genommen, dass das Urteil des Arbeitsgerichts Zürich, 4. Abteilung, vom 16. Februar 2022 bezüglich der Klageabweisung im Fr. 110'370.– (zuzüglich 5 % Zins seit 12. Juni 2001) übersteigenden Betrag sowie der Abweisung des Antrags, der Beklagte sei zu verpflichten, der Klägerin weiteren Schadenersatz zu bezahlen (Rechtsbegehren Ziff. 1.2), am 3. Juni 2022 in Rechtskraft erwachsen ist. 2. Schriftliche Mitteilung und Rechtsmittelbelehrung mit nachfolgendem Erkenntnis. Es wird erkannt: 1. In Aufhebung von Dispositiv-Ziffer 1 des Urteils des Arbeitsgerichts Zürich, 4. Abteilung, vom 16. Februar 2022 wird der Beklagte verpflichtet, der Klägerin Fr. 55'000.– nebst 5 % Zins seit 12. Juni 2001 zu bezahlen. 2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen, soweit sie nicht gegenstandslos geworden bzw. die Klageabweisung in Rechtskraft erwachsen ist. 3. Die erstinstanzliche Kostenfestsetzung (Dispositiv-Ziffer 3) wird bestätigt. 4. Die Gerichtskosten des erstinstanzlichen Verfahrens werden der Klägerin zu 9/10 und dem Beklagten zu 1/10 auferlegt und mit den von ihnen geleisteten Kostenvorschüssen (Klägerin Fr. 8'000.– und Beklagter Fr. 3'750.–) verrechnet. 5. Die Klägerin wird verpflichtet, dem Beklagten für das erstinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 45'000.– zu bezahlen. 6. Die zweitinstanzliche Entscheidgebür wird auf Fr. 10'000.– festgesetzt. 7. Die Gerichtskosten für das zweitinstanzliche Verfahren werden zu 45 % der Klägerin und zu 55 % dem Beklagten auferlegt und mit ihren Kostenvorschüssen (Klägerin: Fr. 8'200.– und Beklagter: Fr. 3'600.–) verrechnet. Der

- 41 - Beklagte hat der Klägerin den geleisteten Vorschuss im Umfang von Fr. 1'900.– zu ersetzen. 8. Der Beklagte wird verpflichtet, der Klägerin für das zweitinstanzliche Verfahren eine Parteientschädigung von Fr. 700.– zu bezahlen. 9. Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie an die Vorinstanz je gegen Empfangsschein. Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück. 10. Eine

Beschwerde gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert 30 Tagen von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG). Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG. Es handelt sich um eine vermögensrechtliche arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 110'370.–. Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung. Hinsichtlich des Fristenlaufs gelten die Art. 44 ff. BGG. Zürich, 24. November 2023 Obergericht des Kantons Zürich I. Zivilkammer Die Vorsitzende: Die Gerichtsschreiberin: lic. iur. Chr. von Moos Würzler MLaw N. Paszehr versandt am: st

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