

Für das Nachschlagewerk! Ja

Für die Fachpresse! Ja

Für die Amtliche Sammlung! Ja

136

12. NOV. 1971

Gesetz: HGB §§ 74, 75 d; GewO § 133 f; ZPO §§ 561, 286;
Manteltarifvertrag für akademisch gebildete
Angestellte in der chemischen Industrie vom
5. November 1959 (§ 6 Abschnitt VI).

Leitsätze: § 6 Abschn. VI des Manteltarifvertrages für
akademisch gebildete Angestellte in der
chemischen Industrie vom 5. November 1959 ent-
hält ein bedingtes Wettbewerbsverbot. Zu der
Frage, ob ein dieser Tarifregelung unterstelltes
Wettbewerbsverbot für den Angestellten verbind-
lich ist, stellt der Senat folgende Grundsätze
zur Diskussion:

1. Bei einem Tarifvertrag, der ein bedingtes Wettbewerbsverbot für kaufmännische Angestellte vorsähe, handelte es sich um das Rangverhältnis zwischen Tarifvertrag und unmittelbar anzuwendendem Gesetzesrecht (§ 74 Abs. 2 HGB). Bei dem Manteltarifvertrag für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie, der nur für nicht-kaufmännische Angestellte gilt, handelt es sich um das Rangverhältnis zwischen Tarifvertrag und analog anzuwendendem Gesetzesrecht, mithin Richterrecht. Beide Fälle sind gleich zu beurteilen; die durch die Rechtsprechung geschaffene rechtseinheitliche Beurteilung der Wettbewerbsverbote aller Arbeitnehmergruppen darf nicht preisgegeben werden.
2. Der Senat neigt dazu, dem Tarifvertrag vor dem Gesetzes- oder Richterrecht, das zur Unverbindlichkeit des bedingten Wettbewerbsverbotes führt, den Vorrang zuzuerkennen und nur gewisse Mindestanforderungen für unabdingbar zu halten. Zu solchen Mindestanforderungen gehören das Prinzip der Entschädigungspflicht sowie eine zeitliche, räumliche und sachliche Begrenzung des Wettbewerbsverbotes.
3. Die Frage, ob dieser Tarifvorrang auch für ältere Tarifverträge gilt, die abgeschlossen wurden, bevor nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die §§ 74 ff. HGB rechtseinheitlich auf alle Arbeitnehmergruppen angewendet wurden; oder ob der Tarifvorrang auf solche Tarifverträge zu beschränken ist, bei denen die Tarifvertragsparteien in Kenntnis der heute maßgeblichen Rechtslage für ihren Geltungsbereich eine Sonderregelung schaffen wollten, bleibt offen.

Aktenzeichen: 5 AZR 116/71

Urteil des BAG vom 12. November 1971 LAG Hamm

**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 116/71

5 Sa 695/70 Hamm

Verkündet am
12. November 1971

gez. Sürig,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

136

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. November 1971 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Stumpf, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Wagner und Pape für Recht erkannt:

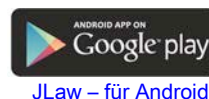
1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 3. Februar 1971
- 5 Sa 695/70 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Parteien streiten darum, ob dem Kläger eine Karenzentschädigung aus einem vertraglichen Wettbewerbsverbot zusteht oder ob die Beklagte rechtswirksam auf das Wettbewerbsverbot verzichtet hat.

Der Kläger war vom 1. Januar 1967 bis zum 31. Januar 1970 mit einem Anfangsgehalt von 3.600,--DM brutto monatlich als Chemiker im Werk U der Beklagten angestellt. Durch Vereinbarung vom 3. Januar 1967 hatte er sich einem auf zwei Jahre begrenzten Wettbewerbsverbot unterworfen. Das Wettbewerbsverbot ist räumlich unbegrenzt; sachlich erstreckt es sich auf kontinuierliche Polymerisation, Spinnerei, Verstreckerei, Streckzwirnerei, Finishing von synthetischen Fasern nach der Schmelzspinnmethode und deren Vertrieb ("Dacron", Nylon etc.). Im übrigen verweisen die Parteien auf § 6 des Manteltarifvertrages für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie vom 5. November 1959 (MTV).

Der Manteltarifvertrag sieht in § 6 Abschnitt III eine Entschädigungspflicht des Arbeitgebers vor. Im übrigen enthält § 6 MTV in Abschnitt VI folgende Regelung:

"VI. Verzicht auf das Wettbewerbsverbot

1. Kündigt der Arbeitgeber das Anstellungsverhältnis, oder wird es in beiderseitigem Einvernehmen gelöst, so kann der Arbeitgeber auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots binnen drei Arbeitstagen schriftlich verzichten.
2. Kündigt der Angestellte das Anstellungsverhältnis, ohne daß der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten hierzu einen wichtigen Grund gegeben hat, so kann der Arbeitgeber binnen 14 Tagen nach Zugang der Kündigung schriftlich auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots verzichten.
3. Endet das Anstellungsverhältnis vereinbarungsgemäß zu einem bestimmten Zeitpunkt, so kann der Arbeitgeber spätestens sechs Wochen vorher schriftlich auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots verzichten.
4. Wird gemäß 1 - 3 auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots verzichtet, so entfällt die Entschädigungspflicht.



5. Der Arbeitgeber kann auch später schriftlich gegenüber dem Angestellten auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots verzichten, es sei denn, daß er die Sperrzeit auf ein drittes Jahr ausgedehnt hatte. Wettbewerbsverbot und Entschädigungspflicht enden ein Jahr nach dem Ablauf des Kalendervierteljahres, in dem diese Verzichtserklärung dem Angestellten zugegangen ist. Der Angestellte kann nach Zugang der Verzichtserklärung jederzeit die Aufhebung des Wettbewerbsverbots unter Verzicht auf weitere Entschädigungsansprüche verlangen.
6. Arbeitgeber und Angestellter können eine anderweitige Verichtsregelung vereinbaren, sobald der Arbeitgeber gemäß Ziffern 1 - 3 auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots hätte verzichten können."

Bereits im Oktober/November 1969 hatte der Kläger mit seinem Hauptabteilungsleiter Dr. C darüber gesprochen, daß er sich beruflich verändern wolle. Er hatte sich dabei erkundigt, ob er vor Ablauf der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist von drei Monaten zum Vierteljahresschluß, d.h. vor dem 31. März 1970, ausscheiden könne.

Am Morgen des 1. Dezember 1969 übergab der Kläger Herrn Dr. C ein Schreiben, in dem er um eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses in beiderseitigem Einvernehmen zum 31. Januar 1970 bat. Dieses Schreiben nahm er alsbald wieder an sich. Die Einzelheiten sind zwischen den Parteien streitig. Nach dem Vortrag des Klägers hatte dieser in dem ersten Schreiben angeboten, seinen neuen Arbeitgeber zu nennen, falls die Beklagte seinem Wunsch entspreche. Herr Dr. C habe ihm jedoch geantwortet, die Beklagte werde sich unter diesen Bedingungen mit einer vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden erklären.

Noch am selben Tage überreichte der Kläger das folgende Schreiben:

"Bezugnehmend auf die mit Herrn Dr. C geführten Unterredungen über eine vorzeitige Auflösung meines mit der Firma D (Deutschland) GmbH, Werk U, bestehenden Anstellungsvertrages, bitte ich nun, diesen in gegenseitigem Einverständnis zum 31. Januar 1970 zu lösen.

Im Falle einer vorzeitigen Auflösung des Anstellungsvertrages werde ich eine Stellung als Chemiker bei der Firma C AG, B , annehmen.

Für den Fall, daß es nicht zu einer vorzeitigen Lösung des Vertrages kommen sollte, kündige ich den Vertrag fristgemäß zum 31. März 1970."

Ebenfalls am 1. Dezember 1969 erhielt der Kläger die Antwort der Beklagten:

"Wir bestätigen den Empfang Ihres Schreibens vom 1. Dez. 1969 und willigen in die vorzeitige Lösung Ihres Anstellungsvertrages in gegenseitigem Einverständnis zum 31. Jan. 1970 ein.

Wir stellen Sie ab heute bis zu diesem Zeitpunkt von der Arbeit frei."

Am Nachmittag des 5. Dezember 1969 erhielt der Kläger ein weiteres Schreiben der Beklagten. In diesem Schreiben, in dem sich die Beklagte auf das "Kündigungsschreiben" des Klägers vom 1. des Monats bezieht, heißt es u.a.:

"Wir erklären hiermit ausdrücklich, daß wir auf Einhaltung des mit Ihnen vereinbarten Wettbewerbsverbots verzichten, womit jeglicher Entschädigungsanspruch entfällt."

Der Kläger ist der Meinung, daß dieser ihm erst am 5. Dezember 1969 zugegangene Verzicht der Beklagten auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots nach § 6 Abschnitt VI Nr. 1 MTV verspätet sei und daß die aus dem Tarifvertrag folgende Entschädigungspflicht der Beklagten deshalb gemäß § 6 Abschnitt VI Nr. 5 MTV erst mit dem 31. Dezember 1970 endete. Mit der Klage beansprucht er Karenzentschädigung für die Monate Februar bis Dezember 1970. Er hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 11.526,64 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Oktober 1970 und 4.321,21 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Januar 1971 zu zahlen.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie beruft sich insbesondere darauf, zwischen dem sie vertretenden Dr. C und dem Kläger sei eine Vereinbarung zustande gekommen, nach der die Beklagte innerhalb einer Frist von 14 Tagen ihr Einverständnis mit der vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses und einen Verzicht auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbots habe erklären können. Eine derartige



Regelung sei nach § 6 Abschnitt VI Nr. 6 MTV zulässig. Deshalb habe sie am 5. Dezember 1969 noch auf das Wettbewerbsverbot verzichten können mit der Wirkung, daß die Entschädigungspflicht nach § 6 Abschn. VI Nr. 4 MTV entfallen sei.

Das Arbeitsgericht hat Dr. C als Zeugen und den Kläger als Partei vernommen. Es hat die Behauptung der Beklagten über die vereinbarte Verlängerung der Erklärungsfrist nicht als erwiesen angesehen und der Klage stattgeben.

Das Landesarbeitsgericht hat den Zeugen Dr. C erneut, dieses Mal unter Eid, vernommen. Es hat die Behauptung der Beklagten als erwiesen angesehen und die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

I.

Der Kläger kann von der Beklagten keine Karenzentschädigung verlangen, weil das Wettbewerbsverbot durch die zwischen den Parteien am 1. und am 5. Dezember 1969 getroffenen Absprachen aufgehoben worden ist. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Das Landesarbeitsgericht hat aufgrund einer eingehenden Würdigung der Aussage des Zeugen Dr. C als erwiesen angesehen, daß die Beklagte, vertreten durch den Zeugen, am 1. Dezember 1969 mit dem Kläger eine Vereinbarung getroffen hatte, wonach sie sich innerhalb einer Frist von 14 Tagen entscheiden konnte, ob sie den Kläger an dem Wettbewerbsverbot festhalte oder ob sie verzichte.

a) Diese Feststellung ist für die Revisionsinstanz bindend (§ 561 Abs. 2 ZPO); denn die Verfahrensrügen der Revision sind nicht begründet.

Die Revision rügt, das Berufungsgericht habe sich nicht mit der Darstellung des Klägers auseinandergesetzt, wonach die Beklagte erstmals im Schriftsatz vom 3. August 1970



(= Klageerwiderung) behauptet habe, sie habe mit dem Kläger eine anderweitige Verichtsregelung vereinbart. Vorher habe die Beklagte in der Korrespondenz mit dem Kläger niemals von einer solchen Vereinbarung gesprochen. Diese Rüge wäre allenfalls dann begründet, wenn der Kläger in den Tatsacheninstanzen substantiiert, etwa unter Vorlage der Korrespondenz, dargetan hätte, daß die Beklagte zunächst selbst davon ausging, die Erklärungsfrist hätte nur drei Tage betragen. Davon ist aber in den Schriftsätzen des Klägers keine Rede.

Weiter bemängelt die Revision, das Landesarbeitsgericht habe - im Gegensatz zur ersten Instanz - dem Umstand keine Bedeutung beigemessen, daß die Beklagte in ihrem Antwortschreiben vom 1. Dezember 1969 überhaupt nichts von der behaupteten Vereinbarung über die Erklärungsfrist erwähnt habe. Das Landesarbeitsgericht ist jedoch auf S. 23 oben seines Urteils auf diesen Punkt ausdrücklich eingegangen.

Im übrigen versucht die Revision, ihre eingehende eigene Beweiswürdigung an die Stelle der Beweiswürdigung des Berufungsgerichts zu setzen; damit könnte sie in der Revisionsinstanz nur Erfolg haben, wenn die Würdigung durch das Landesarbeitsgericht auf einem fehlerhaften Verfahren beruhte. Das ist aber nicht der Fall.

Es ist insbesondere kein Verfahrensfehler, daß das Berufungsgericht sich nicht mit jedem einzelnen Wort aus der protokollierten Zeugenaussage auseinandersetzt. Wenn der Zeuge bei seiner Vernehmung durch das Berufungsgericht nach Verlesung seiner zu Protokoll des Arbeitsgerichts gegebenen Aussage gesagt hat: "Ich glaube, diese meine Aussage ist total richtig", so braucht in den Worten "ich glaube" keine Einschränkung der früheren Aussage oder ein Zeichen von Unsicherheit gesehen zu werden. Es ist deshalb aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht den Zeugen nach seinem Auftreten und nach dem Gesamtzusammenhang für glaubwürdig befunden hat, zumal er seine Aussage beschworen hatte.

b) Es ist auch unverständlich, daß die Revision die Vertretungsmacht des Zeugen bezweifelt, obgleich sie selbst vorträgt, daß dieser praktisch allein die Entscheidung darüber



gehabt habe, ob auf das Wettbewerbsverbot verzichtet wurde oder nicht, und daß für den Kläger der Zeuge praktisch mit der Beklagten gleichzusetzen war.

c) Schließlich bekämpft die Revision die vom Landesarbeitsgericht festgestellte Vereinbarung mit dem Argument, eine nur mündlich getroffene Vereinbarung sei unwirksam, weil nach dem zweiten Anstellungsvertrag vom 18. Juli 1968 Änderungen und Ergänzungen des Vertrages der Schriftform bedurften. Es kann schon zweifelhaft sein, ob die Absprache über die der Beklagten eingeräumte Erklärungsfrist eine Änderung des Anstellungsvertrages bedeutet. Jedenfalls weist das Landesarbeitsgericht mit Recht darauf hin, daß die Parteien nach ständiger Rechtsprechung von der Schriftform-Vereinbarung im Wege gegenseitiger, auch formloser Vereinbarung jederzeit wieder abgehen konnten (BAG AP Nr. 1 zu § 127 BGB; BGH LM Nr. 3 zu § 505 BGB und AP Nr. 2 zu § 127 BGB).

2. Der Senat mußte somit davon ausgehen, daß die Beklagte nach der Übereinkunft der Parteien für ihre Entscheidung über das Wettbewerbsverbot 14 Tage Zeit haben sollte.

a) Die Bedeutung dieser Vereinbarung wird verkannt, wenn man sie nur in Verbindung mit der Verzichtregelung in § 6 Abschn. VI MTV sieht.

Dem Kläger war, wie sein Schreiben vom 1. Dezember 1969 zeigt, vor allem daran gelegen, daß die Beklagte ihn vor Ablauf der Kündigungsfrist, bereits zum 31. Januar 1970, aus dem Arbeitsverhältnis entließ. Zur Frage des Wettbewerbsverbotes hatte der Kläger nach seiner eigenen Darstellung zunächst nur angeboten, seinen neuen Arbeitgeber zu nennen, wenn die Beklagte auf seine Bitte einging; erst auf die Bedenken von Herrn Dr. C hin hatte er in seinem zweiten Schreiben die C -AG als künftigen Arbeitgeber mitgeteilt. Diese Mitteilung konnte die Beklagte vermünftigerweise nur so verstehen, daß der Kläger von der Vorstellung ausging, nicht nur sein Arbeitsverhältnis, sondern auch das Wettbewerbsverbot sollte möglicherweise einvernehmlich aufgehoben werden. Der neue Arbeitgeber



konnte für die Beklagte nur wegen der Wettbewerbslage Bedeutung haben; für die erbetene vorzeitige Entlassung aus ihren Diensten spielte er keine Rolle. Infolgedessen muß das der Beklagten eingereichte zweite Schreiben des Klägers vom 1. Dezember 1969 dahin ausgelegt werden, daß der Kläger mit der Beklagten die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zum 31. Januar 1970 vereinbaren wollte und daß er bereit war, auch das Wettbewerbsverbot aufzuheben, falls die Beklagte dies wünschte.

Auf das so zu verstehende Vertragsangebot des Klägers mußte die Beklagte sich erklären; diese Erklärung sollte nach der mit Herrn Dr. C getroffenen Absprache innerhalb von 14 Tagen abgegeben werden.

Daran hat die Beklagte sich gehalten. Sie hat sich innerhalb dieser Frist sowohl mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Januar 1970 wie mit der Aufhebung des Wettbewerbsverbotes einverstanden erklärt. Daß sie nicht beides gleichzeitig getan hat, kann an dem Ergebnis nichts ändern. Als der Kläger das Schreiben der Beklagten vom 1. Dezember 1969 erhielt, wußte er, daß die Frage des Wettbewerbsverbotes noch offen stand. Da eine 14-tägige Erklärungsfrist abgesprochen war, konnte er nicht annehmen, die Beklagte halte an dem Wettbewerbsverbot fest, wenn sie sich zunächst nur über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nicht zugleich auch über das Wettbewerbsverbot äußerte. Etwaige Zweifel hierüber hätte er zudem durch eine Rückfrage leicht klären können.

Der Kläger muß auch bedenken, daß die Beklagte sich für ihre Antwort insgesamt zwei Wochen Zeit lassen durfte. Wenn sie sein vordringliches Anliegen, die Entlassung aus ihren Diensten, unverzüglich vorweg beschied, so geschah das allein in seinem Interesse. Dieses rücksichtsvolle Verhalten der Beklagten kann nicht dazu führen, daß die ihr eingeräumte Erklärungsfrist verkürzt wird.

b) Somit haben die Parteien sich über die Aufhebung des Wettbewerbsverbotes geeinigt; auf die tarifliche Regelung, die nur den einseitigen Verzicht durch den Arbeitgeber betrifft, kommt es dabei nicht ans.

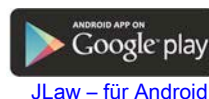


Der Kläger und Herr Dr. C hatten allerdings bei ihren Gesprächen offenbar die Vorstellung, sie könnten die Geltung des Wettbewerbsverbotes nur nach Maßgabe der Tarifregelung klären. Das war ein Irrtum. Im gegenseitigen Einvernehmen kann ein Wettbewerbsverbot jederzeit, vor wie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, aufgehoben werden.

Die falschen Rechtsvorstellungen der Parteien wirken sich jedoch auf den Inhalt ihrer Erklärungen nicht aus. Die Beklagte wollte sich von ihren Verpflichtungen aus dem Wettbewerbsverbot befreien; ob sie dies durch einseitige Verzichterklärung nach Maßgabe der tariflichen Regelung tat oder durch eine mit dem Kläger getroffene Vereinbarung, war für sie gleichgültig. Der Kläger wollte zwar anscheinend zunächst erreichen, daß er den Anspruch auf die vertragliche Karenzentschädigung behielt. Als er aber merkte, daß die Beklagte ihm die erstrebte vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur zugestehen würde, wenn er ihr durch Mitteilung seines neuen Arbeitgebers die Chance gab, ihn unter gleichzeitiger Aufhebung des Wettbewerbsverbotes in die für sie ungefährliche neue Tätigkeit zu entlassen, war er dazu bereit. Es spricht nichts dafür, daß er anders gehandelt hätte, falls Herr Dr. C ihm aufgrund des ersten Schreibens ausdrücklich erklärt hätte, er könne mit einer Zustimmung der Beklagten nur rechnen, wenn er ihr gleichzeitig anbiete, das Wettbewerbsverbot einvernehmlich aufzuheben.

3. Mit der Einigung der Parteien über die Aufhebung des Wettbewerbsverbotes ist die Rechtsgrundlage für die Klageforderung entfallen.

Der Kläger kann sich gegen dieses Ergebnis nicht mit Erfolg auf die Grundsätze aus der Rechtsprechung des Senats zum sog. bedingten Wettbewerbsverbot berufen. Zwar enthält die tarifliche Regelung in § 6 Abschn. VI MTV ein bedingtes Wettbewerbsverbot; es besteht kein Unterschied zwischen solchen Regelungen, die es dem Arbeitgeber vorbehalten, das Wettbewerbsverbot in Anspruch zu nehmen oder nicht, und anderen, die es ihm freistellen, auf das Wettbewerbsverbot



zu verzichten oder den Arbeitnehmer gebunden zu halten. Die Lage des Arbeitnehmers ist in beiden Fällen die gleiche. (So auch das Urteil des Senats vom 2. August 1971 - 3 AZR 12/71 - „demnächst“ AP Nr. 27 zu § 74 HGB „zu I 1 der Gründe“.)

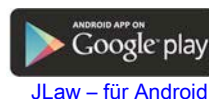
Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats sind bedingte Wettbewerbsverbote für den Arbeitnehmer wegen Umgehung der zwingenden Entschädigungspflicht gemäß § 74 Abs. 2 HGB deshalb unverbindlich, weil sie ihn in der Stellensuche behindern und gleichzeitig dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben, sich seiner Zahlungsverpflichtung zu entziehen. (Im einzelnen vgl. das eben erwähnte Urteil des Senats vom 2. August 1971 „zu I 1 der Gründe“ und AP Nr. 26 zu § 74 HGB, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen, „zu II 2 der Gründe mit weiteren Nachweisen“.)

Diese Erwägungen passen nicht auf den Streit der Parteien, weil sie sich bei einvernehmlicher Aufhebung des Wettbewerbsverbotes nicht auswirken. Die Interessen des Klägers lagen zudem anders, als dies im allgemeinen bei bedingten Wettbewerbsverboten der Fall ist. Er stand nicht vor der Stellensuche, sondern er wollte zur C -AG überwechseln und erstrebte vor allem ein Entgegenkommen der Beklagten durch vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dann ist nichts dagegen einzuwenden, wenn die Beklagte ihre Einwilligung davon abhängig machte, daß der Kläger ihr seinerseits entgegen kam, indem er seinen künftigen Arbeitgeber nannte und sich bereit fand, das Wettbewerbsverbot aufzuheben.

II.

Unter diesen Umständen ist es für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht erheblich, ob das der Tarifregelung in § 6 Abschnitt VI des Manteltarifvertrages für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie vom 5. November 1959 unterstellte Wettbewerbsverbot für den Kläger verbindlich war. Der Senat hält es dennoch im Interesse der weiteren Rechtsentwicklung für geboten, auf folgendes hinzuweisen:

1 a) Der Manteltarifvertrag für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie vom 5. November 1959 gilt für naturwissenschaftliche und technische Angestellte (§ 1 Nr. 1 MTV). Als



er abgeschlossen wurde, konnten die Tarifvertragsparteien davon ausgehen, daß für ein Wettbewerbsverbot mit dieser Gruppe von Angestellten nur § 133 f GewO oder die Generalklauseln des Bürgerlichen Gesetzbuches galten. In beiden Fällen macht das Gesetz die Verbindlichkeit des Wettbewerbsverbotes - anders als § 74 Abs. 2 HGB - nicht ohne weiteres davon abhängig, daß der Arbeitgeber sich verpflichtet, eine Karenzentschädigung zu zahlen; das Wettbewerbsverbot darf nur das Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unbillig erschweren. Ebenso verhält es sich mit dem Manteltarifvertrag für Angestellte in der chemischen Industrie vom 15. Mai 1968, der in § 15 Abschn. II für die Gruppe der technischen Angestellten und der Meister eine dem § 6 Abschn. VI des Akademiker-MTV vergleichbare Verzichtregelung enthält; (bei der Neufassung des MTV für Angestellte in der chemischen Industrie vom 1. Januar 1970 wurde hieran nichts geändert). Auch im Fall dieses Tarifvertrages konnten die vertragschliessenden Verbände davon ausgehen, daß sie nur durch § 133fGewO gebunden seien.

Wenn aber das Gesetz für technische Angestellte eine entschädigungslose Bindung nicht schlechthin ausschloß, bestanden auch gegen ein bedingtes Wettbewerbsverbot keine durchgreifenden Bedenken, da es die betroffenen Angestellten immer noch besser als ein entschädigungsloses Wettbewerbsverbot stellte.

b) In der Zwischenzeit ist das Recht der Wettbewerbsverbote durch die Rechtsprechung dahin weiterentwickelt worden, daß §§ 74 ff. HGB einheitlich für alle Arbeitnehmergruppen gelten; für die nicht-kaufmännischen Angestellten sind diese Vorschriften analog anzuwenden (BAG AP Nr. 24 zu § 611 BGB Konkurrenzklausel, zur Veröffentlichung in Band 22 der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen; seither ständige Rechtsprechung, Nachweise in dem oben zu I 3 zitierten Urteil vom 2. August 1971 zu I 1 der Gründe 7). Infolgedessen hat der Senat in dem zuletzt genannten Urteil auch das mit einem technischen Angestellten vereinbarte bedingte



Wettbewerbsverbot für unverbindlich erklärt, weil es die Entschädigungspflicht umgeht.

c) Somit ergibt sich, daß ein Wettbewerbsverbot mit einer Verzichtsklausel, wie sie § 6 Abschn. VI Akademiker-MTV enthält (ähnlich § 15 Abschn. II des MTV für Angestellte in der chemischen Industrie), als einzelvertragliche Vereinbarung unverbindlich wäre, und es stellt sich die Frage, ob für die tarifliche Regelung das gleiche gilt.

Wettbewerbsverbote spielen in der chemischen Industrie eine besondere Rolle. Nach der Erfahrung des Senats richten sie sich in aller Regel nach dem einschlägigen Tarifvertrag. Der Senat hält es deshalb nicht für angebracht, die Praxis mit einem Urteil über die Gültigkeit oder Ungültigkeit der Tarifregelung zu überraschen, sondern er hält es für geboten, aus Anlaß dieses Falles seine bisherigen Erwägungen hierzu bekannt zu geben und zur Diskussion zu stellen.

2. Der Senat ist der Auffassung, daß die durch die Rechtsprechung geschaffene rechtseinheitliche Beurteilung der Wettbewerbsverbote aller Arbeitnehmergruppen nicht preisgegeben werden darf. Das bedeutet, daß ein Tarifvertrag, der ein bedingtes Wettbewerbsverbot für kaufmännische Angestellte vorsähe, nicht anders beurteilt werden dürfte, als die hier erörterten Tarifverträge der chemischen Industrie, obgleich es sich im ersten Fall um das Rangverhältnis zwischen Tarifvertrag und unmittelbar anzuwendendem Gesetzesrecht handelt, während im zweiten Fall die Tarifregelung auf analog anzuwendendes Gesetzesrecht, mithin auf Richterrecht, stößt.

3. Der Senat neigt dazu, dem Tarifvertrag vor dem Gesetzes- oder Richterrecht, das zur Unverbindlichkeit des bedingten Wettbewerbsverbotes führt, den Vorrang zuzuerkennen, mit anderen Worten: das vom Gesetzes- und Richterrecht geprägte Verbot der bedingten Konkurrenzklausel für tarifdispositiv zu halten (zum Problem des tarifdispositiven Rechts: Herschel, DB 1971, 2114).

a) Die Gesetzgebung räumt vielfach der tarifvertraglichen Regelung den Vorrang vor Gesetzesrecht ein, allerdings mit der Einschränkung, daß bestimmte für unabdingbar erachtete



Schutzvorschriften gewahrt sind (so bes. § 13 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes; § 622 Abs. 3 BGB n.F. und aus älterer Zeit: § 7 der Arbeitszeitordnung; vgl. auch Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., II. Band, § 19 Abschn. C S. 395 ff.). Es liegt nahe, auch auf dem Rechtsgebiet der Wettbewerbsverbote anzuerkennen, daß die Tarifvertragsparteien Recht setzen dürfen, das vom positiven Recht oder vom Richterrecht abweicht, sofern dabei gewisse unabänderliche Grundsätze beachtet werden. Soweit dem Senat bekannt ist, wird eine dahingehende Regelung auch bei der geplanten gesetzlichen Neuregelung der vertraglichen Wettbewerbsverbote durch das Zweite Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz erwogen.

b) Die herrschende Meinung folgert allerdings aus § 75 d HGB, daß die Vorschriften der §§ 74 ff. HGB zwingend seien. Nach § 75 d HGB kann sich der Arbeitgeber auf eine Vereinbarung nicht berufen, durch die zum Nachteil des Angestellten von den §§ 74 bis 75 c HGB abgewichen wird. Man hat dabei jedoch bisher nur an abweichende einzelvertragliche Regelungen gedacht. Einer vom Gesetz abweichenden tariflichen Regelung braucht § 75 d HGB nicht unbedingt im Wege zu stehen (vgl. auch Canaris, SAE 1971, 111 [113]).

c) Der Senat ist der Ansicht, daß im Recht der vertraglichen Wettbewerbsverbote, ähnlich wie bei § 13 BUrlG, gewisse Mindestanforderungen unabdingbar sind. Dazu zählen das Prinzip der Entschädigungspflicht sowie eine zeitliche, räumliche und sachliche Begrenzung des Wettbewerbsverbotes. Der Senat hat jedoch Bedenken, eine Einschränkung der Entschädigungspflicht durch bedingte Wettbewerbsverbote auch dann zu mißbilligen, wenn die Tarifvertragsparteien sie aufgrund ihrer praktischen Erfahrung für tragbar und angemessen halten.

d) Auch das Schrifttum will offenbar, soweit es sich bisher mit den hier erörterten Tarifverträgen der chemischen Industrie befaßt hat, den Vorrang der Tarifregelung anerkennen (vgl. Gröninger, "Fünfzig Jahre Verband angestellter



Akademiker der chemischen Industrie e.V.", 1969, S. 56 f. unter Hinweis auf Gamillscheg, RdA 1968, 407 [408 f. zur tariflichen Rückzahlungsklausel, zu § 13 BUrlG und § 7 AZO]; Schaub, RdA 1971, 268 [269 zu I 6]; im Ergebnis auch Canaris, SAE 1971, 111 [113 zu I 2 e]).

4. Wenn man tarifvertraglichen Regelungen in dem erörterten Sinn den Vorrang vor den kraft Gesetzes und Richterrechts geltenden Regeln im Recht der vertraglichen Wettbewerbsverbote zubilligen will, bleibt die Frage, ob dieser Tarifvorrang auch für ältere Tarifverträge gilt, die abgeschlossen wurden, bevor nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die §§ 74 ff. HGB rechtseinheitlich auf alle Arbeitnehmergruppen angewendet wurden, oder ob der Tarifvorrang auf solche Tarifverträge zu beschränken ist, bei denen die Tarifvertragsparteien in Kenntnis der heute maßgeblichen Rechtslage für ihren Geltungsbereich eine Sonderregelung schaffen wollten. Für die erste Alternative läßt sich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 13 BUrlG anführen (BAG 16, 155 [161] = AP Nr. 2 zu § 13 BUrlG [zu II 2 c der Gründe]; seither st. Rechtsprechung, vgl. BAG 17, 90 [92] = AP Nr. 6 zu § 13 BUrlG [zu II der Gründe]). Die zweite Alternative hat der Gesetzgeber bei der Neuregelung der Kündigungsfristen für Arbeiter (§ 622 Abs. 2 und 3 BGB) gewählt: Art. 6 Abs. 2 des Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I, 1106) dürfte so zu verstehen sein, daß für die unter § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB fallenden älteren Arbeiter der Vorrang des Tarifvertrages für solche Tarifverträge nicht gilt, die bei Inkrafttreten der Neuregelung bereits bestanden haben (vgl. dazu das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 5. August 1971 - 2 AZR 276/70 [demnächst] AP Nr. 20 zu § 622 BGB).

5. Der Senat regt an, daß die beteiligten Kreise, die hier aufgeworfenen Probleme im einzelnen prüfen und sich dazu äußern. Nur auf diese Weise läßt sich sowohl für künftige Tarifregelungen wie für die Rechtsprechung das erforderliche Anschauungsmaterial gewinnen.

gez. Dr. Stumpf

Hilger

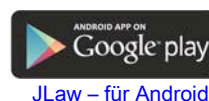
Dr. Thoms

Dr. Wagner

Pape



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)