

89. 1. Steht dem Angestellten, dem der Arbeitgeber gekündigt hat, nach dem Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie vom 27. April 1920 für die Dauer der Beschränkung durch ein Wettbewerbsverbot ein Anspruch auf die vollen vertragsmäßigen Leistungen auch dann zu, wenn der Arbeitgeber bei der Kündigung sich zu ihrer Gewährung nicht bereit erklärt, sondern nur unterlassen hat, eine Erklärung über die Sperrverpflichtung abzugeben?

2. Muß sich der Angestellte, dem der Arbeitgeber für die Dauer des Wettbewerbsverbots die vollen vertragsmäßigen Leistungen zu gewähren hat, nach dem genannten Tarifvertrag auf sie anrechnen lassen, was er durch anderweite Verwendung seiner Arbeitskraft erwirbt?

§ 68. § 74 Abs. 2, § 74c, § 75 Abs. 2.

III. Zivilsenat. Urtr. v. 19. Oktober 1926 i. S. M. St. Werke A.-G. (Bekl.) w. R. (Kl.). III 3/26.

- I. Landgericht I Berlin.
- II. Kammergericht daselbst.

Durch Vertrag vom 27. März/3. April 1924 trat der Kläger als Betriebsassistent in den Dienst der Beklagten. Auf das Dienst-

verhältnis sollte der Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der Chemischen Industrie vom 27. April 1920 (Tarifvertrag) Anwendung finden. Der Kläger verpflichtete sich, bis zum Ablauf von 2 Jahren nach Vertragsbeendigung in keinem anderen Stickstoffwerk oder gleichartigen Werk eine Stellung anzunehmen oder für ein solches tätig zu sein; für die Dauer des Wettbewerbsverbots verpflichtete sich dagegen die Beklagte, ihm nach den Bestimmungen des Tarifvertrags eine Entschädigung zu zahlen. Zum 15. August 1924, dem Tage des Ablaufs seiner Probezeit, kündigte die Beklagte dem Kläger wegen unumgänglich notwendiger Verringerung ihres Beamtenstabes. Auf Grund des Tarifvertrags verlangte er von ihr als Karenzentschädigung Zahlung des vollen Gehalts oder von $\frac{5}{4}$ des Anfangsmindestgehalts nebst der Frauenzulage. Durch Schreiben vom 16. September 1924 erkannte die Beklagte diesen Anspruch an, abgesehen nur von der Frauenzulage. In diesem Streitpunkte sprach sich der Bezirks-Schlichtungsausschuß am 7. November 1924 zu ungunsten des Klägers aus, der deshalb auch keinen Anspruch auf die Frauenzulage mehr erhebt. Am 18. November 1924 schrieb ihm die Beklagte, sie habe sich entschlossen, ihm als Karenzentschädigung $\frac{5}{4}$ des jeweils geltenden tariflichen reinen Anfangsmindestgehalts ohne soziale Zulagen zu zahlen; sie bitte ihn um Mitteilung, welche Einnahmen er durch anderweite Verwertung seiner Arbeitskraft gehabt habe. Dementsprechend hat sie dem Kläger bis zum 31. Oktober 1924 $\frac{5}{4}$ des Anfangsmindestgehalts gezahlt, für die spätere Zeit aber die von ihm in einer neuen Stellung verdienten Beträge abgesetzt.

Mit der Klage verlangt der Kläger Zahlung der vollen $\frac{5}{4}$ des tarifmäßigen Anfangsgehalts, soweit es ihm noch nicht gezahlt worden ist, für die Zeit vom 1. April 1924 bis zum 30. September 1925, zu welchem Tage das Wettbewerbsverbot infolge Verzichts der Beklagten unstreitig erloschen ist. Er bestreitet, daß die Beklagte, die ihm aus einem nicht in seiner Person liegenden Grunde gekündigt habe, berechtigt sei, seinen anderweiten Verdienst auf die Karenzentschädigung anzurechnen. Die Beklagte macht geltend, sie sei auf Grund des Tarifvertrags zur Fortzahlung des Gehalts des Klägers nicht verpflichtet, da sie sich nicht, wie der Tarifvertrag voraussetze, bei der Kündigung zur Weitergewährung seiner Bezüge bereit erklärt

habe. Der Kläger könne seinen Anspruch also nur auf ihr An-
erkenntnis stützen, in dem sie bereits die Anrechnung des anderweiten
Verdienstes des Klägers verlangt habe. Aber auch aus dem
Tarifvertrag ergebe sich ihre Befugnis, die streitigen Abzüge zu
machen.

Das Landgericht hat sich auf den Standpunkt der Beklagten
gestellt. Auf die Berufung des Klägers hat jedoch das Kammer-
gericht dem Klagantrag in vollem Umfang entsprochen. Die Revision
der Beklagten blieb erfolglos.

Gründe:

Der für die Rechtsbeziehungen der Parteien maßgebende Tarif-
vertrag regelt das Wettbewerbsverbot in § 11. Für die vom Arbeit-
geber während der vertragsmäßigen Sperrzeit dem Angestellten zu
zahlende Entschädigung sind aus ihm folgende Bestimmungen von
Bedeutung:

Nr. IV: „Das Wettbewerbsverbot ist nur verbindlich, wenn
sich der Arbeitgeber verpflichtet, für die Dauer des Verbots eine
Entschädigung zu zahlen, die mit Ausnahme der folgenden be-
sonders geregelten Fälle für jedes Jahr des Verbots mindestens
zwei Drittel der von dem Angestellten zuletzt bezogenen vertrags-
mäßigen Leistungen erreicht. Unter den vertragsmäßigen Leistungen
sind auch Weihnachtsgratifikationen und ähnliche Bezüge zu ver-
stehen, sofern sie ausdrücklich im Vertrage zugesichert oder mit
Rücksicht auf die Verkehrssitte oder sonst den Umständen nach als
stillschweigend vereinbart anzusehen sind. Dagegen gehören nicht
zu den vertragsmäßigen Leistungen laufende Vergütungen aller
Art, die für patentfähige Erfindungen vereinbart sind. Erreichen
die vertragsmäßigen Leistungen nicht fünf Viertel des tariflichen
Anfangsmindestgehalts, so ist dieser Betrag als vertragsmäßige
Leistung zugrunde zu legen“.

Nr. VII: „Der Angestellte muß sich auf die fällige Ent-
schädigung anrechnen lassen, was er während des Zeitraums, für
den die Entschädigung gezahlt wird, durch anderweitige Bewertung
seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt,
soweit die Entschädigung unter Hinzurechnung dieses Betrags den
Betrag der zuletzt von ihm bezogenen vertragsmäßigen Leistungen

resp. fünf Viertel des tariflichen Anfangsmindestgehalts, wenn die vertragsmäßigen Leistungen niedriger sind, um mehr als ein Zehntel übersteigen würde. . . . Der Angestellte ist verpflichtet, dem Arbeitgeber auf Erfordern über die Höhe seines Erwerbs Auskunft zu erteilen“.

Nr. VIII Abs. 1: „Löst der Angestellte das Dienstverhältnis wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers auf, so wird das Wettbewerbsverbot unwirksam, wenn der Angestellte vor Ablauf eines Monats nach der Kündigung schriftlich erklärt, daß er sich an die Vereinbarung nicht gebunden erachte“.

Abs. 2: „In gleicher Weise wird das Wettbewerbsverbot unwirksam, wenn der Arbeitgeber das Dienstverhältnis kündigt, es sei denn, daß für die Kündigung ein erheblicher Anlaß in der Person des Angestellten vorliegt, oder daß sich der Arbeitgeber bei der Kündigung bereit erklärt, während der Dauer der Beschränkung dem Angestellten die vollen zuletzt von ihm bezogenen vertragsmäßigen Leistungen resp., wenn diese niedriger sind, fünf Viertel des tariflichen Anfangsmindestgehalts zu gewähren. Im letzteren Falle finden die Vorschriften unter VI entsprechende Anwendung.“ . . .

Nr. IX: „Der Arbeitgeber hat bei der Kündigung oder, falls diese durch den Angestellten erfolgt, spätestens zwei Wochen nachher schriftlich zu erklären, ob er auf die Sperrverpflichtung ganz oder teilweise verzichtet. Wird keine Erklärung abgegeben, so bleibt die Sperrverpflichtung in Kraft.“ . . .

Das Kammergericht entnimmt aus diesen Vorschriften die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger $\frac{5}{4}$ des tarifmäßigen Anfangsmindestgehalts zu zahlen — sein vertraglich festgesetztes Gehalt blieb unstreitig hinter diesem Betrage zurück —, und ist ferner der Auffassung, daß sich der Kläger hierauf seinen anderweiten Arbeitsverdienst nicht anrechnen zu lassen brauche. Diese Auslegung des Tarifvertrags ist in der Revisionsinstanz uneingeschränkt nachprüfbar. Er gilt nach seiner Allgemeinverbindlicherklärung für die ganze chemische Industrie Deutschlands und bildet die Grundlage für zahlreiche Einzeldienstverträge in allen Teilen des Deutschen Reichs. Seine einheitliche Auslegung für den gesamten Geltungsbereich ist danach geboten. Sie ist nur gewährleistet, wenn das Reichsgericht die Auffassung der

einzelnen Oberlandesgerichte in vollem Umfang nachprüfen kann. Diese Nachprüfung ergibt aber die Richtigkeit der Berufungsentscheidung.

Nach Nr. VIII Abs. 2 des Tarifvertrags wird das Wettbewerbsverbot unwirksam, wenn der Arbeitgeber das Dienstverhältnis kündigt. Dieses Unwirksamwerden tritt jedoch nicht ohne weiteres ein, sondern, wie die durch die Eingangsworte „in gleicher Weise“ hergestellte Verbindung von Abs. 2 mit Abs. 1 zeigt, nur dann, wenn der Angestellte vor Ablauf eines Monats nach der Kündigung schriftlich erklärt, daß er sich an die Vereinbarung nicht gebunden erachte (vgl. § 75 HGB., der dem Tarifvertrag hier als Vorbild gedient hat). Der Angestellte hat also, wenn man von den beiden noch zu erörternden Ausnahmefällen des Abs. 2 zunächst absteht, bei der Kündigung durch den Arbeitgeber die Wahl, ob er schweigen und damit das Wettbewerbsverbot fortbestehen lassen will, in welchem Falle er die sich aus Nr. IV ergebende regelmäßige Entschädigung von zwei Dritteln seiner letzten Bezüge (gegebenenfalls der fünf Viertel des tarifmäßigen Anfangsmindestgehalts) beanspruchen kann, oder ob er das Wettbewerbsverbot durch schriftliche Erklärung unwirksam machen will, mit welcher Erklärung sein Anspruch auf Karenzentschädigung wegfällt. Es ist danach eine nicht ganz genaue, die sachliche Richtigkeit seiner Ausführungen aber nicht beeinträchtigende Ausdrucksweise des Kammergerichts, wenn es im Urteil heißt, das Wettbewerbsverbot werde, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ausgegangen sei, grundsätzlich unwirksam. Der Angestellte kann das Verbot solchenfalls nur unwirksam machen. Eine dahingehende Erklärung hat der Kläger aber nicht abgegeben. So könnte er, wenn sich sein Anspruch auf die vollen Bezüge nicht nach Nr. VIII Abs. 2 begründen ließe, auf Grund des Tarifvertrags nur die Zweidrittel-Entschädigung nach Nr. IV verlangen, worauf nach Nr. VII unstrittig ein anderweiter Arbeitsverdienst anzurechnen wäre. Auf die Bestimmung Nr. VIII Abs. 2 beruft er sich aber mit Recht.

Das Unwirksamwerden des Wettbewerbsverbots, das in der geschilderten Weise mit der Kündigung des Arbeitgebers verknüpft ist und in diesem Falle durch Erklärung des Arbeitnehmers eintreten kann, soll nach Nr. VIII Abs. 2 nicht Platz greifen, der Arbeitnehmer soll also an das Wettbewerbsverbot gebunden bleiben, wenn „für die

Kündigung ein erheblicher Anlaß in der Person des Angestellten vorliegt", oder wenn „sich der Arbeitgeber bei der Kündigung bereit erklärt, während der Dauer der Beschränkung dem Angestellten die vollen zuletzt von ihm bezogenen vertragsmäßigen Leistungen resp., wenn diese niedriger sind, fünf Viertel des tariflichen Anfangsmindestgehalts zu gewähren". Keine dieser Voraussetzungen ist hier gegeben, wenn man sich zunächst an den Wortlaut der Vorschrift hält. Weber hat für die Kündigung der Beklagten ein Anlaß in der Person des Klägers vorgelegen, noch hat sich die Beklagte bei der Kündigung bereit erklärt, dem Kläger während der Dauer der Beschränkung $\frac{5}{4}$ des tarifmäßigen Anfangsmindestgehalts zu gewähren. Das Kammergericht entnimmt aber aus Nr. IX Satz 2 des Tarifvertrags, daß die Sperrverpflichtung auch dann in Kraft bleibe, wenn der Arbeitgeber bei seiner Kündigung keine Erklärung darüber abgebe, ob er auf die Sperrverpflichtung verzichte. Dieser Fall trete — so führt der Vorderrichter aus — als dritter Ausnahmefall neben die beiden in Nr. VIII Abs. 2 aufgeführten; er begründe gleichfalls einen Anspruch des Arbeitnehmers auf die Karenzentschädigung, d. h. nicht auf die regelmäßige Zweidrittel-Entscheidung nach Nr. IV, sondern, wie sich aus den Urteilsgründen als Ansicht des Berufungsrichters ergibt, auf die vollen Bezüge nach Nr. VIII Abs. 2. Demgegenüber wendet die Revision ein, daß neben der vom Berufungsgericht angenommenen dritten Ausnahme (Schweigen des Arbeitgebers) die zweite (Weiterklärung gemäß Nr. VIII Abs. 2) keinen Sinn mehr habe. Denn wenn der Arbeitgeber bei seiner Kündigung das Wettbewerbsverbot schon dadurch als dauernd wirksam aufrechterhalten könne, daß er eine Erklärung überhaupt nicht abgebe, so habe er zu einer ausdrücklichen Weiterklärung schwerlich jemals eine vernünftige Veranlassung. Dieser Angriff berührt indessen nur die — allerdings anfechtbare — Fassung, die das Kammergericht seinem Gedanken gegeben hat, nicht aber dessen sachlich richtigen Inhalt. Das Verhältnis von Nr. IX Satz 2 zu Nr. VIII Abs. 2 ist nicht dahin zu bestimmen, daß eine dritte Ausnahme von der Regel des Erlöschens des Wettbewerbsverbots bei Kündigung des Arbeitgebers geschaffen wird, sondern besser dahin, daß der zweite in Nr. VIII Abs. 2 gesetzte Fall in Nr. IX näher umschrieben, in seinen Voraussetzungen genauer umgrenzt wird. Letztere Vorschrift hat für die vorhergehende

die Bedeutung, daß die Bereiterklärung des Arbeitgebers zur Weiterzahlung der vollen Bezüge auch stillschweigend erfolgen kann und daß sie als abgegeben anzusehen ist, wenn sich der Arbeitgeber bei der Kündigung nicht darüber äußert, ob er auf die Sperrverpflichtung verzichte. Schweigt der Arbeitgeber, so bleibt auf Grund der tarifvertraglichen Bestimmung in Nr. IX Satz 2 das Wettbewerbsverbot in Kraft, d. h. dauernd in Kraft, ohne daß sich der Angestellte durch eine Erklärung nach Nr. VIII Abs. 1, 2 seiner entledigen kann. Eine solche Bindung hat aber, wie Nr. VIII Abs. 2 klar ersehen läßt, bei einer nicht durch einen erheblichen Anlaß in der Person des Angestellten gerechtfertigten Kündigung des Arbeitgebers zur Voraussetzung, daß er sich zur Weitergewährung der vollen Bezüge an den Arbeitnehmer verpflichtet. Diese Verpflichtung muß sich an ein Stillschweigen des Arbeitgebers ebenso knüpfen wie an seine ausdrückliche Bereiterklärung, da beide die gleiche Wirkung gegenüber dem Arbeitnehmer haben, beide ihm die Möglichkeit nehmen, zu erklären, er halte sich an das Wettbewerbsverbot nicht mehr für gebunden.

Die Revision will Nr. IX Satz 2 enger, nämlich dahin auslegen, daß er für den Fall des Schweigens des Arbeitgebers bei der Kündigung lediglich die Annahme ausschliesse, dieser wolle auf das Wettbewerbsverbot verzichten; sein Bestand im übrigen, meint die Revision, richte sich nach den sonstigen Vorschriften, insbesondere nach Nr. VIII. Die Folge dieser Auffassung wäre, daß, wenn sich der Arbeitgeber bei der Kündigung über das Wettbewerbsverbot nicht äußerte, der Arbeitnehmer dem Verbot durch eine Erklärung nach Nr. VIII Abs. 1, 2 die Wirksamkeit nehmen könnte, es sei denn, daß die Kündigung einen erheblichen Anlaß in seiner Person hätte. Dieses Ergebnis ließe sich schon mit dem Wortlaut von Nr. IX Satz 2 nur schwer vereinigen. Denn von einem „Inkraftbleiben der Sperrverpflichtung“ würde man bei einer Kündigung des Arbeitgebers, welche Nr. IX, wie deren Satz 1 zeigt, nicht weniger im Auge hat als die des Arbeitnehmers, doch kaum sprechen können, wenn sie in zahlreichen Fällen, vielleicht in ihrer Mehrzahl, durch eine Erklärung des Arbeitnehmers alsbald zu beseitigen wäre. Die Auslegung der Revision wird aber auch den Bedürfnissen nicht gerecht, denen Satz 2 von Nr. IX seine Entstehung verdankt. Es darf nicht

außer acht gelassen werden, daß der Arbeitgeber seiner Kündigung keine Begründung beizugeben braucht. Kündigt er, ohne sich über die Sperrverpflichtung zu erklären, aber auch ohne anzugeben, weshalb er kündigt, so würden, von der Deutung der Revision aus, zwei Möglichkeiten bestehen. Entweder erfolgte die Kündigung aus einem in der Person des Angestellten liegenden erheblichen Anlaß. Dann bliebe nach Nr. IX Satz 2 das Wettbewerbsverbot wegen Fehlens einer Verzichtserklärung in Kraft, ohne daß sich der Angestellte von ihm lossagen könnte (Nr. VIII Abs. 2). Oder die Kündigung hätte einen anderen Grund. Dann könnte der Arbeitnehmer das Verbot durch eine Erklärung nach Nr. VIII Abs. 2 unwirksam machen, da der Arbeitgeber die Weiterzahlung des vollen Gehalts nicht angeboten hätte. Der Angestellte, dem gekündigt ist, wüßte angesichts dieser doppelten Möglichkeit nicht, in welcher Lage er sich befindet, ob er an das Wettbewerbsverbot unweigerlich gebunden oder in der Lage ist, es durch einseitige Erklärung aufzuheben. Gerade der Unsicherheit des Angestellten über seine Rechtslage hat aber Satz 2 in Nr. IX ein Ende machen sollen. Sein Ziel ist, dem Angestellten unter allen Umständen volle Klarheit darüber zu verschaffen, ob er durch das vertragliche Wettbewerbsverbot in seiner weiteren Tätigkeit beschränkt werde oder nicht. Dieses Ziel wird mit Sicherheit und für alle Fälle nur erreicht, wenn die Bestimmung entgegen der Meinung der Revision in dem vom Berufungsgericht vertretenen weiteren Sinn dahin ausgelegt wird, daß das Schweigen des kündigenden Arbeitgebers stets als eine den Angestellten dauernd bindende Aufrechterhaltung der Sperrverpflichtung zu deuten ist, unabhängig davon, aus welchem Grunde gekündigt wird. Zweifelhaft können dann nur die an das Verbot sich knüpfenden vermögensrechtlichen Verpflichtungen des kündigenden Arbeitgebers sein: hat er dem Angestellten für die Sperrzeit sein volles Gehalt zu zahlen (Nr. VIII Abs. 2) oder nur zwei Drittel, weil ein erheblicher Kündigungsanlaß in der Person des Angestellten gegeben ist (Nr. VIII Abs. 2 in Verbindung mit Nr. IV), oder endlich überhaupt keine Entschädigung, weil vertragswidriges Verhalten des Angestellten einen wichtigen Grund zur Kündigung gab (Nr. VIII Abs. 3)? Beim Schweigen des Arbeitgebers weiß aber der Angestellte jedenfalls (was für die von ihm zunächst einzuschlagenden Schritte das Wichtigste ist), daß das

Wettbewerbsverbot von ihm nicht beseitigt werden kann, daß er sich eine neue Tätigkeit nur außerhalb des Verbotsbereichs suchen darf.

Das in Nr. IX gebrauchte Wort „Verzicht“ („verzichtet“) hat das Kammergericht zutreffend in weiterem Sinne ausgelegt. Es hat auch mit Recht darauf hingewiesen, daß der Satz 2 des dem ursprünglichen Tarifvertrag erst später eingefügt worden ist. Daraus erklärt sich zur Genüge, daß man die Bedeutung des Stillschweigens des kündigenden Arbeitgebers für das Bestehenbleiben des Wettbewerbsverbots nur in Nr. IX geregelt, die Rückwirkung dieser neuen Vorschrift auf Nr. VIII Abs. 2 nicht noch besonders ausgesprochen hat. Zu einer ausdrücklichen Erklärung nach Nr. VIII Abs. 2 wird der Arbeitgeber freilich nur selten mehr Veranlassung haben. Meist wird er sich, wenn er die Sperrverpflichtung dauernd aufrecht erhalten will, mit Stillschweigen begnügen. Es ist indessen nicht ersichtlich, weshalb dieser Umstand Bedenken gegen die dargelegte Deutung von Nr. IX Satz 2 erwecken sollte.

Die Beklagte hat im ersten Rechtszuge selbst dargelegt: die Praxis habe dazu geführt, daß eine ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers bei der Kündigung nicht gefordert werde, um das Wettbewerbsverbot aufrechtzuerhalten. Diese Auffassung werde mit dem späteren Hinzutreten der Ergänzung von Nr. IX — das ist eben Satz 2 — begründet. Mit Rücksicht hierauf sei nach Ansicht der Vertragsparteien die in Nr. VIII Abs. 2 vorausgesetzte ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers, er wolle dem Angestellten die vollen Bezüge gewähren, dahin zu verstehen, daß eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers durch eine schlüssige Handlung, nämlich durch den Nichtverzicht auf die Einhaltung der Karenz durch den Angestellten, begründet werde. Diesen Standpunkt hat die Beklagte allerdings später wieder verlassen. Jedoch ist nur von ihm aus zu verstehen, daß sie sich in den Briefen vom 16. September und 18. November 1924 grundsätzlich bereit erklärt hat, dem Kläger $\frac{5}{4}$ des tariflichen Anfangsmindestgehalts zu zahlen. Hätte sie damals schon ihren jetzigen Standpunkt eingenommen, sie brauche nach dem Tarifvertrag dem Kläger nur die Zweidrittel-Entschädigung nach Nr. IV zu zahlen, so würde sie keine Veranlassung gehabt haben, ihm die vollen Bezüge zuzugestehen, zumal da die Monatsfrist, innerhalb deren er die Erklärung nach Nr. VIII Abs. 1, 2 hätte abgeben können, schon un-

bemüht verstrichen war. Nicht erkennbar ist, daß die Beklagte die Verpflichtung zur vollen Zahlung im Wege des Nachgebens zur Vermeidung von Streitigkeiten übernommen habe. Im ersten Schreiben beruft sie sich gerade auf den Tarif(vertrag), um den Umfang ihrer Verpflichtung zu begrenzen.

Ist somit die Beklagte nach dem Tarifvertrag verpflichtet, dem Kläger für die Karenzzeit $\frac{5}{4}$ des tariflichen Anfangsgehalts zu zahlen, so bedarf weiter der Entscheidung, ob der Kläger sich anrechnen lassen muß, was er in der Sperrzeit durch seine Arbeit anderweit verdient hat. Das Kammergericht nimmt an, daß die in Nr. VII für den Regelfall vorgeschriebene Anrechnungspflicht dann nicht Platz greife, wenn — wie hier — der kündigende Arbeitgeber nach Nr. VIII die vollen Vertragsleistungen, mindestens aber $\frac{5}{4}$ des tariflichen Anfangsgehalts zu gewähren habe. Dem ist beizustimmen.

Die für den Tarifvertrag streitige Frage knüpft sich bereits an § 74 Abs. 2, § 74 c und § 75 Abs. 2 HGB., welche Vorschriften dem Tarifvertrag als Vorbild gebient haben. Die Ansichten darüber gehen auseinander, ob die Anrechnungspflicht des § 74 c (ihm entspricht Nr. VII des Tarifvertrags) nur den Regelfall des § 74 Abs. 2 (ihm entspricht Nr. IV) umfasse oder ob sie auch im Falle des § 75 Abs. 2 (entsprechend Nr. VIII Abs. 2) gelte. Für die Beschränkung der Anrechnungspflicht auf den Regelfall der Nr. IV des Tarifvertrags (vgl. § 74 Abs. 2 HGB.) verwertet das Kammergericht zunächst mit Recht den Wortlaut von Nr. VIII Abs. 2 (§ 75 Abs. 2 HGB.). Dort wird für den Fall, daß der kündigende Arbeitgeber durch Übernahme der Weiterzahlung der vollen Bezüge das Wettbewerbsverbot aufrecht erhält, die entsprechende Anwendung von Nr. VI (§ 74 b HGB.) angeordnet, eine Vorschrift, die sich auf die Berechnung und Zahlung der Entschädigung bezieht. Dagegen wird Nr. VII (§ 74 c HGB.), die Bestimmung über die Anrechnung etwaigen anderweiten Verdienstes, nicht genannt. Daraus muß geschlossen werden, daß die Anrechnung hier nicht eintreten soll. Denn ein anderer Grund, aus dem etwa die Anführung von Nr. VII (§ 74 c) unterblieben sein könnte, ist nicht ersichtlich. Für die Annahme eines Fassungsversehens fehlt es am nötigen Anhalt, ganz besonders soweit der Tarifvertrag in Frage kommt. Die Nichtgeltung

von Nr. VII im Falle von Nr. VIII zwingt nicht dazu, die dort ebenfalls nicht genannten Bestimmungen Nr. IV Satz 2 und Nr. V Absf. 2 bei Berechnung der vom Arbeitgeber zu zahlenden vollen Bezüge außer Betracht zu lassen. Diese beiden Vorschriften bestimmen, und zwar für den Tarifvertrag ganz allgemein, was als volle Vergütung zu gelten hat. Die volle Vergütung muß für die Sperrzeit im Regelfall zu mindestens zwei Dritteln, im Sonderfall Nr. VIII Absf. 2) ganz gezahlt werden.

So kann nur in Frage kommen, ob überwiegende sachliche Gründe dafür sprechen, eine ungenaue Fassung von Tarifvertrag und Gesetz anzunehmen und deshalb eine Anrechnung anderweiten Verdienstes des Angestellten auch für den Fall von Nr. VIII Absf. 2 (§ 75 Absf. 2) als gewollt zu erachten. Solche Gründe liegen aber nicht vor. Eine Vergleichung von Nr. VIII Absf. 2 (§ 75 Absf. 2) mit Nr. IV (§ 74 Absf. 2) zeigt unzweideutig, daß der Angestellte im Fall einer Kündigung des Arbeitgebers, zu der in der Person des ersteren keine Veranlassung vorlag, günstiger hat gestellt werden sollen als im Regelfall, dem Fall eigener Kündigung, dem die durch erhebliche Gründe in der Person des Angestellten veranlaßte Kündigung des Arbeitgebers gleichsteht. Der Tarifvertrag billigt dem selbst kündigenden Angestellten für die Dauer der Sperrfrist nur zwei Drittel, das Handelsgesetzbuch sogar nur die Hälfte der bisherigen Bezüge zu, während beide bei Kündigung des Arbeitgebers ihm das volle Gehalt belassen. Es ist nun nicht abzusehen, warum im letztgenannten Fall die Begünstigung des Angestellten nicht noch weiter hat gehen sollen, warum man ihn nicht auch dadurch hat bevorzugen wollen, daß er anderweiten Verdienst vollständig für sich behalten darf. Eine soweitgehende Besserstellung des Angestellten, dem gekündigt worden ist, läßt sich sehr wohl rechtfertigen einem Arbeitgeber gegenüber, der das in seinem Interesse ausbedungene Wettbewerbsverbot dauernd wirksam werden ließ, ohne daß er in der Person des Angestellten dazu einen Anlaß hatte.

Dazu kommt, daß die Fortzahlung des vollen bisherigen Gehalts dem Angestellten keineswegs immer einen vollständigen Ausgleich für die durch das Wettbewerbsverbot ihm verursachte Hemmung gewährt. Seine bisherige Tätigkeit, also regelmäßig die, in der er besonders geübt ist, muß er für die Dauer der Sperrfrist einstellen.

Arbeit auf einem von der Sperre nicht betroffenen, ihm oft ferner liegenden Gebiet zu finden, wird ihm nur gelingen, wenn er sich auf sie besonders vorbereitet, wenn er eine neue Schulung und Übung durchmacht. Häufig wird er den neuen Aufgaben nur mit besonderer Aufmerksamkeit und Anstrengung genügen können, werden sie ihm schwerer fallen als die bisherigen, denen er sich infolge der Vertragsabrede nicht mehr widmen darf. Es kann auch sein, daß er sich auf dem neuen Arbeitsgebiet mit einer geringwertigeren, äußerlich minder angesehenen, innerlich weniger befriedigenden Tätigkeit begnügt, schon um sich auf den Zeitpunkt des Endes der Sperrfrist vorzubereiten. Denn da ihm das bisherige gewohnte Arbeitsfeld durch das Wettbewerbsverbot verschlossen ist, bleibt er der auf ihm sich vollziehenden weiteren Entwicklung fern und kann deshalb nicht damit rechnen, dort alsbald nach Wegfall des Verbots eine seiner früheren gleichwertige Stellung zu finden. Er kann also durch das Verbot noch über seine Dauer hinaus benachteiligt werden. Diese Schädigungen, die den Angestellten allerdings nicht immer zu treffen brauchen, nur dann zu berücksichtigen, wenn sie im Einzelfall wirklich eintreten, erscheint nicht durchführbar, und zwar schon deshalb nicht, weil sie zu erheblichem Teil nicht vermögensrechtlicher Natur sind. So liegt die Annahme nahe, daß der Gedanke, der Angestellte finde im vollen Gehalt nicht immer eine ausreichende Entschädigung für die Wirkungen des Wettbewerbsverbots, dazu geführt hat, ihm im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber anderweiten Arbeitsverdienst uneingeschränkt, nicht bloß in der in Nr. VII (§ 74 c §GB.) vorgesehenen Beschränkung auf den Betrag von $\frac{1}{10}$, bei Wohnsitzeverlegung von $\frac{1}{4}$ der vertragsmäßigen Leistungen, zu belassen. Diese Ermägungen machen in solchem Fall eine Bevorzugung des Angestellten erklärlich und schließen es auch aus, die hier nicht unmittelbar zutreffenden Bestimmungen in § 324, § 615 Satz 2 BGB. auf ihn entsprechend anzuwenden. Vielmehr ist es zu billigen, wenn das Berufungsgericht eine Anwendung von Nr. VII des Tarifvertrags (§ 74 c §GB.) über seinen Wortlaut hinaus abgelehnt hat.