

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! nein

Gesetz: § 1 Tarifvertragsverordnung i.d.F. vom
1. März 1928;
§ 72 Abs. 2 AOG, Weitergeltungsanordnung, An-
ordnung betr. Registrierung der als Tariford-
nungen weitergeltenden Tarifverträge der pri-
vaten Wirtschaft;
§ 7 Tarifvertrag vom 4. Juni 1930 zwischen Biag
und Fa. Schöttle & Schuster einerseits und Ge-
werkverein christlicher Bergarbeiter Deutsch-
lands, Bezirk Aachen, und Verband der Bergbau-
industriearbeiter, Bezirk Aachen, andererseits.

Leitsätze:

Weitergeltung eines Tarifvertrages als Tarifordnung
-Auslegung von Tarifverträgen.

1. Die Behauptung einer Tarifvertragspartei, sie habe den Tarifvertrag nicht unterschrieben, kann nicht nach § 67 Satz 2 ArbGG zurückgewiesen werden, weil die fehlende Unterschrift Nichtigkeit des Tarifvertrages zur Folge hat, die von Amts wegen zu prüfen ist. Das gilt auch für einen auf Grund der Tarif-VO vom 1. März 1928 abgeschlossenen Tarifvertrag.
2. Ist ein Tarifvertrag von einem Vertreter im Namen der vertretenen Tarifvertragspartei abgeschlossen und verfährt die Tarifvertragspartei jahrzehntelang entsprechend dem Tarifvertrag, so ist zumindest eine Genehmigung des Vertragsabschlusses durch die Tarifvertragspartei anzunehmen.
3. Für den Begriff "Werktarifvertrag" i.S. der Weitergeltungsanordnung des RAM kommt es entscheidend allein auf den Geltungsbereich des Tarifvertrages an. Werktarifverträge in diesem Sinne sind nur solche Tarifverträge, die für einen Betrieb oder für mehrere Betriebe desselben Unternehmens gelten.
4. Ist in einem Tarifvertrag, den auf Arbeitgeberseite eine Abraumfirma neben einem Braunkohlenwerk abgeschlossen hat, bestimmt, daß Invaliden einen Anspruch auf Kohlendeputat gegen das "Verbandswerk" haben, so richtet sich der Deputatanspruch der invalidisierten Arbeitnehmer der Abraumfirma gegen letztere, wenn sich das aus dem Zusammenhang der tariflichen Bestimmungen und der Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages ergibt.

Aktenzeichen: 2 AZR 344/54

Urteil des BAG vom 14. Februar 1957

LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 344/54

2a Sa 138/54

(Düsseldorf, 2. Kammer
in Köln)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 14. Februar 1957

gez. Groll,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Februar 1957 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter Dr. Berger und Professor Dr. Dr. Boldt sowie die Bundesarbeitsrichter Hellmut Hansen und Willy Wendel für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 2. Kammer in Köln, vom 29. Juni 1954 - 2a Sa 138/54 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger war vom 30. Juli 1912 bis zum 28. Februar 1953 als Lokomotivführer bei der Beklagten tätig, die seit vielen Jahren bis zum 10. April 1953 auf den Feldern der Braunkohlenindustrie AG, W, der BIAg, einen Braunkohlenabraumbetrieb unterhielt. Er hat von der Beklagten die Lieferung von jährlich 70 Ztr. unentgeltlichem Braunkohlendeputat verlangt; die Beklagte hat die Lieferung abgelehnt. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, an den Kläger ab 1. April 1953 40 Ztr. Briketts jährlich unentgeltlich zu liefern und im übrigen die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision bekämpft die Beklagte das landesarbeitsgerichtliche Urteil, während der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht stützt seine Entscheidung in erster Linie auf den Tarifvertrag für das Braunkohlenrandrevier Düren, der am 4. Juni 1930 zwischen der Biag und der Beklagten einerseits und dem Gewerkverein christlicher Bergarbeiter Deutschlands, Bezirk Aachen, und dem Verbands der Bergbauindustriearbeiter Deutschlands, Bezirk Aachen, andererseits abgeschlossen worden ist. Es bejaht die Weitergeltung dieser Regelung bis in die neueste Zeit und legt die Bestimmung des § 7 des Tarifwerkes, wonach Voraussetzung für den Anspruch auf sog. Invalidenkohle eine dreijährige Tätigkeit auf ein und demselben Verbandswerk ist, dahingehend aus, daß auch die Beklagte als Verbandswerk im Sinne dieser Bestimmung anzusehen sei. Im übrigen sei der Anspruch des Klägers in dem vom Arbeitsgericht zugesprochenen Umfang auch dadurch begründet, daß er durch langjährige Übung zum Inhalt des Einzelarbeitsvertrages geworden sei.



Demgegenüber vertritt die Revision die Auffassung, daß der Tarifvertrag von 1930 als sog. "Werktarifvertrag" mit dem 30. September 1934 seine Geltung verloren habe. Im übrigen könne der Kläger aus der Tarifregelung, selbst wenn sie noch gelten sollte, gegenüber der Beklagten keine Rechte herleiten, da dieser die Eigenschaft eines Verbandswerkes fehle. Die Revision rügt ferner, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht angenommen, daß die Bestimmungen des Tarifwerkes infolge langjähriger Übung zum Inhalt des Einzelarbeitsvertrages geworden seien.

1) Der genannte Tarifvertrag gibt eingangs hinsichtlich der Beteiligten an, daß er zwischen der Biag und der Beklagten einerseits und von zwei Gewerkschaften andererseits abgeschlossen sei und trägt neben den Unterschriften der beiden Gewerkschaften die weitere Unterschrift: "Für die Arbeitgeber: gez. Steinmeyer, gez. Ehrenberg". Die Beklagte hat in der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vorgetragen, der Tarifvertrag sei für sie unverbindlich, da sie ihn nicht unterzeichnet habe. Das Landesarbeitsgericht hat diese vom Kläger mit Nichtwissen bestrittene Behauptung gemäß § 67 Satz 2 ArbGG nicht zugelassen. Die Tatsache der fehlenden Unterschrift sei nicht erst nach der ersten mündlichen Verhandlung entstanden, sondern gehe auf das Jahr 1930 zurück; sie sei der Beklagten auch bekannt gewesen und nach der Erklärung ihres Prokuristen Hamacher nur deshalb nicht vorgetragen worden, "weil man die Sache zunächst vielleicht etwas leicht nahm und nicht übersah, wie sie sich auswirkte". Danach habe sich das Landesarbeitsgericht nicht davon überzeugen können, daß das verspätete Vorbringen der Beklagten nicht auf dem Verschulden der Partei beruhe.

Diese Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist nicht frei von Rechtsirrtum. Die Frage, ob ein Tarifvertrag von den Parteien unterschrieben worden ist, berührt nämlich die Gültigkeit des Tarifvertrages; es handelt sich somit in erster Linie nicht um ein tatsächliches Vorbringen, sondern um eine Rechtsfrage, die auf jeden Fall schon deswegen von Amts wegen zu prüfen ist, da ein auf Grund der Tarifvertragsver-



ordnung vom 1. März 1928 (RGBl. I S. 47) abgeschlossener Tarifvertrag, wie mit der herrschenden Lehre anzunehmen ist (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 1 und 2 Aufl. 1930, zweiter Band, S. 118 - 121), objektive Rechtsnormen setzte. Nach § 1 Tarifvertragsverordnung liegt ein Tarifvertrag im Sinne dieser Verordnung nur vor, wenn er schriftlich abgeschlossen ist. Das bedeutet nach § 126 BGB, daß der Tarifvertrag schriftlich festzulegen und diese Urkunde von den Parteien zu unterzeichnen ist oder aber, wenn über den Vertrag mehrere gleichlautende Urkunden aufgenommen sind, jeweils die für die eine Partei bestimmte Urkunde von der anderen Partei unterzeichnet werden muß (vgl. Hueck-Nipperdey, aaO, S. 161/162). Ein auf Grund der Tarifvertragsverordnung abgeschlossener Tarifvertrag ist nach herrschender Ansicht, der sich der Senat anschließt, nichtig, wenn die Schriftform nicht gewahrt ist. Infolgedessen durfte das Landesarbeitsgericht das diesbezügliche Vorbringen der Beklagten nicht als verspätet zurückweisen, sondern mußte von Amts wegen prüfen, ob ein schriftlicher, die Beklagte bindender Tarifvertrag vorliegt.

Das Landesarbeitsgericht hat dann auch diese Prüfung trotz des von ihm vertretenen Rechtsstandpunktes noch hilfsweise vorgenommen. Es führt aus, daß der Tarifvertrag unstreitig "für die Arbeitgeber" mit zwei Namen unterschrieben sei. Die Beklagte habe sich auch jahrzehntelang bis in die neueste Zeit an diesen Tarifvertrag gehalten, ohne jemals geltend zu machen, daß sie wegen fehlender Unterschrift durch ihre Vertreter nicht an diesen Tarifvertrag gebunden sei. Es bestehe daher die Vermutung, daß sie zumindest diejenigen Vertreter, die damals den Tarifvertrag unterschrieben hätten, zur Unterschrift ermächtigt oder die Unterzeichnung durch sie für die Beklagte nachträglich genehmigt habe. Eine solche Genehmigung sei schon in der jahrzehntelangen Erfüllung des Tarifvertrages zu erblicken. Die Vollmacht zur Unterzeichnung des Tarifvertrages bedürfe entgegen der Auffassung der Beklagten nicht der Schriftform. Eine nachträgliche Genehmigung könne formlos



erfolgen. Diese Begründung des Landesarbeitsgerichts, die sich auf § 167 Abs. 2 und § 182 Abs. 2 BGB stützt, ist rechtlich unbedenklich. Aus der Unterschrift "Für die Arbeitgeber" ergibt sich eindeutig, daß die Unterzeichner, die Herren Steinmeyer und Ehrenberg, für beide am Tarifvertrag beteiligten Arbeitgeber als deren Vertreter gehandelt haben. Wenn das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang sagt, daß die Beklagte jahrzehntelang entsprechend dem Tarifvertrag verfahren sei, so ist dies eine tatsächliche Feststellung, die der Nachprüfung seitens des Revisionsgerichts entzogen ist. Die vom Landesarbeitsgericht aus dieser tatsächlichen Feststellung gezogene Rechtsfolgerung, daß, auch wenn keine ausdrückliche Bevollmächtigung der beiden Unterzeichner seitens der Beklagten vorgelegen haben sollte, zumindest in dieser zeitlich langdauernden Handhabung des Tarifvertrages eine Genehmigung des Vertragsabschlusses von seiten der Beklagten zu erblicken sei, ist frei von Rechtsirrtum.

2) Der genannte Tarifvertrag kann auch noch bis in die neueste Zeit, jedenfalls bis zum Ausscheiden des Klägers aus den Diensten der Beklagten, Rechtsgültigkeit beanspruchen. Er ist nämlich auf Grund des § 72 Abs. 2 AOG in Verbindung mit Ziff. I der Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 28. März 1934 in der Fassung vom 21. Juni 1934, 25. September 1934, 20. Oktober 1934 und 11. März 1935, der sog. Weitergeltungsanordnung, als Tarifordnung übernommen und seine Weitergeltung durch die Aufnahme in das Verzeichnis des Reichstreuhänders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Rheinland über die als Tarifordnung weitergeltenden Tarifverträge (Amtliche Mitteilungen des Reichstreuhänders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Rheinland Nr. 6/7 vom 23. März/ 5. April 1941) die selbst auf Grund der Anordnung betr. Registrierung der als Tarifordnungen weitergeltenden Tarifverträge der privaten Wirtschaft vom 28. Juni 1937 (RABl. I, 164) erfolgte, aufrechterhalten worden.

Gemäß § 72 Abs. 1 AOG blieben die am 1. Dezember 1933 geltenden oder die nach diesem Tag in Kraft getretenen Tarifverträge bis zum 30. April 1934 in Kraft, soweit nicht der Treuhänder der Arbeit Änderungen vornahm oder ihren früheren Ablauf anordnete. Die am 30. April 1934 noch laufenden Tarifverträge traten gemäß § 72 Abs. 2 AOG mit dem



Ablauf dieses Tages außer Kraft, soweit nicht der Treuhänder der Arbeit oder der Reichsarbeitsminister ihre Weiterdauer als Tarifordnung anordnete. Auf Grund letzterer Bestimmung hat der Reichsarbeitsminister die oben genannte Weitergeltungsanordnung erlassen. In den hier interessierenden Punkten lautet diese Anordnung wie folgt:

"I. Die am 30. April 1934 noch laufenden Tarifverträge gelten als Tarifordnungen solange unverändert weiter, bis der nach § 32 Abs. 2 AOG zuständige Treuhänder der Arbeit oder ein von mir bestellter Sondertreuhänder ihren Ablauf anordnet oder sie abändert. Ich behalte mir vor, auch selbst den Ablauf anzuordnen.

.....

II. Die am 30. April 1934 noch laufenden Werk- (Firmen-, Betriebs-) Tarifverträge gelten - abweichend von I - nur bis zum 30. September 1934

Diese Regelung sollte, wie sich aus einem Rundschreiben des Reichsarbeitsministers vom 21. Juni 1934 (RABl. I, 86) ergibt, nur für eine Übergangszeit maßgebend sein. Die Treuhänder sollten deshalb im Lauf der nächsten Monate prüfen, welche der nach dieser Anordnung als Tarifordnungen fortgeltenden Tarifverträge fortfallen könnten und welche durch Richtlinien oder durch Tarifordnungen nach dem AOG zu ersetzen seien. Soweit es sich um tarifliche Bestimmungen handelte, die nur für ihren Bezirk galten, hatten sie die entsprechenden Maßnahmen selbst zu treffen, im übrigen dem Reichsarbeitsminister zu berichten.

Dementsprechend sind in der Zwischenzeit zahlreiche Tarifverträge aufgehoben worden. Trotzdem war die Zahl der weitergeltenden Tarifverträge immer noch recht erheblich. Um eine Übersicht hierüber zu erhalten, ordnete der Reichsarbeitsminister die Aufstellung von Verzeichnissen an, in die alle Tarifverträge aufzunehmen waren, für deren Aufrechterhaltung noch ein wirkliches Bedürfnis bestand, alle anderen Tarifverträge traten nach der gleichen Anordnung mit Ablauf des 30. Juni 1937 außer Kraft (Anordnung betr. Registrierung der als Tarifordnungen weitergeltenden Tarifverträge der privaten Wirtschaft vom 28. Juni 1937 - RABl. I, 164-).



Aus vorstehendem ergibt sich also, daß grundsätzlich die am 30. April 1934 noch laufenden Tarifverträge, wenn sie in die genannten Verzeichnisse aufgenommen wurden, als Tarifordnungen solange unverändert weitergalten, bis der Treuhänder der Arbeit oder ein vom Reichsarbeitsminister bestellter Sondertreuhänder ihren Ablauf anordnete oder sie abänderte. Nur die am 30. April 1934 noch laufenden Werk- (Firmen-, Betriebs-) Tarifverträge sind am 30. September 1934 außer Kraft getreten. Der hier in Rede stehende Tarifvertrag ist nun, wie oben dargelegt, in das Verzeichnis der Tarifverträge des Reichstreuhänders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Rheinland aufgenommen worden.

3) Die Revision meint allerdings, daß trotzdem der Tarifvertrag mit dem 30. September 1934 seine Gültigkeit verloren habe, da es sich bei ihm in Wirklichkeit um einen Werktarifvertrag im Sinne der Ziff. II der Weitergeltungsanordnung gehandelt habe. Ein einmal außer Kraft getretener Tarifvertrag könne aber durch eine bloße Aufnahme in ein solches Verzeichnis nicht wieder in Kraft gesetzt werden. Der Ansicht der Revision, daß es sich bei dem vorliegenden Tarifvertrag um einen Werktarifvertrag im Sinne der Weitergeltungsanordnung gehandelt habe, kann jedoch nicht gefolgt werden.

Der Begriff des Werktarifvertrages im Sinne der Weitergeltungsanordnung ist von Rechtsprechung und Schrifttum dahin abgegrenzt worden, daß entscheidend ist, ob der betreffende Tarifvertrag durch eine Betriebsordnung oder eine gemeinsame Betriebsordnung in gleicher Weise ersetzt werden konnte. Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit wollte nämlich der betrieblichen Regelung den Vorrang vor der überbetrieblichen verschaffen, indem es den Betrieb und die Betriebsgemeinschaft zur Grundlage seiner Arbeitsverfassung und des sozialen Lebens machte und demgemäß die Regelung der Arbeitsbestimmungen durch Betriebsordnung und nicht die überbetriebliche Regelung durch Tarifordnung in den Vordergrund stellte (RAG ARS 40, 443 ff., 448). Wenn nun durch die Weitergeltungsanordnung Werktarifverträge mit Wirkung vom 30. September 1934 aufgehoben wurden, dann war der Grund



hierfür, daß sie ohne weiteres durch Betriebsordnungen ersetzt werden konnten. Das war aber nur bezüglich eines Tarifvertrages möglich, der für einen Betrieb galt, für mehrere Betriebe nur unter der Voraussetzung, daß sie demselben Unternehmer gehörten. Es kam somit entscheidend auf den Geltungsbereich des in Frage kommenden Tarifvertrages an, nicht hingegen auf die Tarifvertragsparteien (RAG, aaO S. 449; vgl. ferner RAG, ARS 30,150 ff., 35,120 ff.). Diese Voraussetzung der Geltung für einen Betrieb oder für mehrere Betriebe desselben Unternehmers war jedoch im vorliegenden Fall nicht gegeben, da hier zwei verschiedene Arbeitgeber am Abschluß des Tarifvertrages beteiligt waren. Man kann auch nicht etwa sagen, daß beide Arbeitgeber jeweils für sich hätten handeln und eine Betriebsordnung für ihre eigenen Betriebe hätten schaffen können, denn durch den Tarifvertrag vom 4. Juni 1930 sollte gerade für die Arbeiter beider Arbeitgeber eine allgemeine Ordnung geschaffen werden. Der Tarifvertrag stellte eine einheitliche Gesamtregelung dar, die nicht ohne weiteres durch von beiden Arbeitgebern erlassene gesonderte Betriebsordnungen ersetzt werden konnte. Der Tarifvertrag hatte eine einheitliche Behandlung der in demselben Raum und bei dem gleichen Arbeits- und Wirtschaftsprozeß- einerseits dem Abraum des Erdreichs, andererseits der Gewinnung der darunter anstehenden Braunkohle - tätigen Arbeitnehmer zum Ziele. Es ist ferner zu beachten, daß es sich, wie § 10 Abs. 1 Satz 1 des Tarifvertrages ausdrücklich besagt, bei ihm um einen Rahmentarifvertrag handelt, der nach seiner Überschrift für das ganze Braunkohlenrandrevier Düren einheitliche Rechtsverhältnisse schaffen sollte.

Aus dem gleichen Gesichtspunkt kann der fragliche Tarifvertrag auch nicht, wie die Beklagte meint, als ein mehrgliedriger Tarifvertrag angesehen werden. Es mag dahingestellt bleiben, ob bei einem mehrgliedrigen Tarifvertrag, wie Hueck-Nipperdey-Tophoven, Tarifvertragsgesetz, 3. Aufl., § 1 Anm. 17 annehmen, die mehreren Beteiligten im Zweifel unabhängig voneinander selbständig ihre Rechte und Pflichten wahrnehmen können und der Tarifvertrag daher



auch mangels abweichender Vereinbarung von jedem Teil selbstständig gekündigt werden kann, oder ob nicht gerade umgekehrt die Beteiligten jeder Gruppe im Zweifel gemeinsam handeln müssen. Im vorliegenden Fall ergibt sich jedenfalls aus dem eben erwähnten Sinn des Tarifvertrages sowie aus seinem Charakter als Rahmenvertrag in Verbindung mit seiner Überschrift, daß auch eine Abänderung oder Kündigung des Tarifvertrages von seiten der beiden beteiligten Arbeitgeber nur gemeinsam erfolgen konnte und daß es sich somit nicht um einen Werktarifvertrag im Sinne der Weitergeltungsanordnung handeln kann. Übrigens ist dafür, daß der Tarifvertrag nicht als ein Werktarifvertrag in diesem Sinne anzusehen ist, auch die Tatsache ein Anzeichen, daß er vom Treuhänder der Arbeit in das Verzeichnis der als Tarifordnung weitergeltenden Tarifverträge aufgenommen wurde und daß die beteiligten Werke hiergegen offenbar keinen Widerspruch erhoben haben, was sie vermutlich getan hätten, wenn sie den Vertrag als Werktarifvertrag angesehen hätten.

Steht somit fest, daß der Tarifvertrag vom 4. Juni 1930 auf Grund der Weitergeltungsanordnung in eine Tarifordnung überführt worden ist, so ist er für die Parteien bindend; bei dem zwingenden Charakter der Tarifordnung ist die von den Vorinstanzen auch nicht erörterte Frage unerheblich, ob der Kläger Mitglied einer der beiden abschließenden Gewerkschaften war.

4) Der nach vorstehendem als Tarifordnung weitergeltende Tarifvertrag vom 4. Juni 1930 bestand jedenfalls bis zum Ausscheiden des Klägers aus dem Betrieb der Beklagten noch weiter fort. Eine tarifvertragliche Neuregelung ist frühestens durch den am 1. Juli 1953 in Kraft getretenen Tarifvertrag für Arbeiter im Rheinischen Braunkohlenbergbau vom 14. April/3. August 1953 erfolgt. Es kann dahingestellt bleiben, ob durch diesen Tarifvertrag der als Tarifordnung weitergeltende Tarifvertrag vom 4. Juni 1930 bezüglich der Beklagten beseitigt worden ist, da der Kläger bereits am 28. Februar 1953, also vor dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages, dem 1. April 1953, aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden ist.



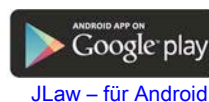
Die Ansprüche, die ihm etwa auf Grund der Tarifordnung zustanden, waren somit bereits vor diesem Zeitpunkt entstanden und konnten durch einen später abgeschlossenen Tarifvertrag nicht mehr berührt werden, schon weil die Beklagte ihrer Unternehmensart nach dem jenen Tarifvertrag auf der Arbeitgeberseite abschließenden Verein Rheinischer Braunkohlenbergwerke e.V. nicht angehören kann (Hueck-Nipperdey-Tophoven, Tarifvertragsgesetz, 3.Aufl., § 9 Anm.2).

5) Findet somit auf die Rechtsbeziehungen der Parteien der als Tarifordnung weitergeltende Tarifvertrag vom 4.Juni 1930 Anwendung, so hat der Kläger auch Anspruch auf Invalidenkohle gemäß § 7 Ziff. 7 dieses Vertrages. Diese Bestimmung lautet wie folgt:

" Arbeiter, die drei Jahre auf ein und demselben Verbandswerk tätig gewesen sind und bei Eintritt der Invalidität noch im Arbeitsverhältnis stehen oder krank ausscheiden und innerhalb eines Jahres nach ihrer Abkehr Invalide werden, erhalten von dem Verbandswerk auf Antrag bis zu 40 Ztr. unentgeltlich, vorausgesetzt, daß sie in der vorgenannten einjährigen Karenzzeit nicht im Arbeitsverhältnis bei einem Unternehmer außerhalb der Verbandswerke gestanden haben.
Unfallinvaliden erhalten auf Antrag ebenfalls bis zu 40 Ztr. unentgeltlich, auch wenn sie kürzere Zeit auf dem Verbandswerk tätig waren."

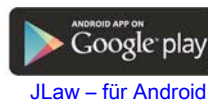
Die Beklagte meint nun, diese Bestimmung könne für sie schon deswegen nicht zur Anwendung kommen, weil sie kein Verbandswerk gewesen sei; das seien nur die kohlenfördernden Unternehmen gewesen, die dem damaligen Arbeitgeberverband im rheinischen Braunkohlenrevier angehört hätten. Dieser Auslegung des Tarifvertrages seitens der Beklagten kann jedoch nicht gefolgt werden.

Bei der Auslegung eines Tarifvertrages kommt es zunächst auf den erklärten Willen der Parteien an; für eine Auslegung ist überhaupt kein Raum, wenn der Wortlaut des Vertrages un-
zweideutig und unmißverständlich ist (RAG ARS 14, 92, 94; 16, 304). Ist dies nicht der Fall, so kann das Revisionsgericht die Tragweite des Sinnes und Zwecks der normativen



Regelung eines Tarifvertrages selbständig feststellen (vgl. AP Nr. 2 zu § 7 AZO; s. auch RAG ARS 14,10, 16; Dersch- Volkmar, ArbGG, 6. Aufl., § 73 Anm. 14; Dietz- Nikisch, ArbGG, § 73 Anm. 9).

Der Ausdruck "Verbandswerk" in § 7 des Tarifvertrages vom 4. Juni 1930 ist entgegen der Ansicht der Revision nicht unzweideutig und unmißverständlich und kann nicht in dem von der Beklagten gedachten Sinn aufgefaßt werden. Das Landesarbeitsgericht führt mit Recht aus, daß jene Bezeichnung nicht etwa eine Beschränkung des Deputatanspruchs auf die Invaliden der BIAG bedeute, sondern sich aus einer fast wörtlichen Übernahme der einschlägigen Bestimmung des Arbeiterrahmentarifvertrages für das rheinische Braunkohlenrevier vom 1. Mai 1929 ergäbe. Die Übernahme in den Tarifvertrag von 1930 sei historisch zu erklären; es handele sich insoweit um ein redaktionelles Versehen, das den gewollten und auch in der Praxis geübten Sinn dieser Vertragsbestimmung nicht berühre. Der vom Landesarbeitsgericht vertretenen Auffassung ist zuzustimmen. Wollte man der Auffassung der Beklagten folgen, so würden die Arbeitnehmer der Beklagten in zahlreichen Fällen überhaupt keinen Anspruch auf Deputatkohle haben. Der Begriff "Verbandswerk" taucht nämlich nicht nur in der hier in Rede stehenden Ziff. 7 auf, sondern auch noch an mehreren anderen Stellen in § 7; so in Ziff. 3 (Haupternährer), Ziff. 8 (Witwenkohlen) und Ziff. 9 (mehrere Berechtigte). Sinn des Tarifvertrages war, die Angehörigen der BIAG und der Beklagten gleichmäßig zu behandeln und damit die Schwierigkeiten zu verhindern, die zwangsläufig entstehen, wenn auf derselben Anlage Arbeitnehmer verschiedener Firmen gleiche oder jedenfalls wesensähnliche Arbeiten ausführen, ohne dem gleichen Tarifvertrag zu unterliegen. Die Arbeitnehmer der Unternehmerfirmen sollten auf Grund des Tarifvertrages vom 4. Juni 1930 den gleichen Lohn und die gleichen sonstigen Bezüge erhalten, wie die entsprechende Arbeiten ausführenden Arbeitnehmer der Bergwerksgesellschaft auch. War somit der Gesichtspunkt der gleichmäßigen Behandlung der Arbeitnehmer beider Firmen das tragende Moment für den Abschluß des Tarifvertrages, so muß dies auch hinsichtlich



der Deputatkohle und somit auch bezüglich der Invalidenkohle gelten; andernfalls eine Gleichstellung tatsächlich nicht erzielt worden wäre.

6) Der Anspruch auf Invalidenkohle steht dem Kläger auch unmittelbar gegenüber der Beklagten zu. Der Auffassung der Beklagten, daß ein etwaiger Anspruch nicht gegen sie, sondern höchstens gegen die BIAG gerichtet werden könnte, kann nicht gefolgt werden. Es wäre zwar rechtstheoretisch möglich, daß ein Tarifvertrag bezüglich der Arbeitnehmer des einen am Abschluß beteiligten Arbeitgebers – hier der BIAG – normative Wirkung haben soll, hinsichtlich der Arbeitnehmer eines anderen beteiligten Arbeitgebers – hier der Beklagten – hingegen nur schuldrechtliche Wirkung unter den vertragschließenden Parteien bei gleichzeitiger Vereinbarung einer Verpflichtung des erstgenannten Arbeitgebers, die Verpflichtung des anderen Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern unmittelbar zu erfüllen. Dies hätte aber eindeutig und unmißverständlich in dem Tarifvertrag zum Ausdruck kommen müssen, denn es erscheint grundsätzlich nicht angängig, die Arbeitnehmer eines am Tarifvertrag beteiligten Arbeitgebers hinsichtlich ihrer Ansprüche an einen anderen Arbeitgeber zu binden und hierauf zu verweisen. Daß ein solcher Wille der Parteien etwa bestanden hätte, läßt der Wortlaut des § 7 aber in keiner Weise erkennen.

Die Beklagte kann auch nicht geltend machen, ein etwaiger Anspruch des Klägers auf Lieferung von Invalidenkohle könne deswegen nicht in Betracht kommen, weil sie selbst nicht über Kohlen verfüge, da sie nicht Produktionsfirma, sondern lediglich Abraumfirma sei und sich daher auch nicht zur Lieferung von Kohlen habe verpflichten können. Wie die Beklagte sich die zur Erfüllung ihrer tarifvertraglichen Verpflichtung erforderliche Kohle besorgt, ist ihre Sache. Sie hat im übrigen auch jedenfalls zeitweise die hierfür erforderlichen Vorkehrungen getroffen, wie sich aus § 1 Abs. 2 des von ihr selbst überreichten Vertrages mit der BIAG ergibt, in dem es heißt:



"Die BIAG liefert der Unternehmung den gesamten Bedarf an Braunkohlenbriketts (Kohle) für den Betrieb einschließlich Deputats in seine Wagen frei Verladerampe Tagebau Düren zu dem hiermit bestimmten und unabänderlichen Preis von RM 10,-- pro Tonne."

Wenn die Beklagte in diesem Zusammenhang auf Schwierigkeiten hinweist, die im Falle einer Zwangsbewirtschaftung der Kohle entstehen könnten, so kann sie damit nicht gehört werden, da derartige außergewöhnliche Verhältnisse im allgemeinen außer Betracht bleiben müssen. Im übrigen sind, wie die Vergangenheit gezeigt hat, sich in einem solchen Fall ergebende Schwierigkeiten auch in geeigneter Weise, notfalls durch entsprechende Maßnahmen der zuständigen Behörden, behoben worden.

Die Beklagte kann sich ferner nicht darauf berufen, daß sie in ihre Kalkulationen die Belieferung ihrer Invaliden mit Deputatkohle nicht aufgenommen habe; es ist dies eine Unterlassung, die zu ihren eigenen Lasten geht und nicht auf ihre invalidisierten Arbeitnehmer oder etwa die Biag abgewälzt werden kann.

Schließlich kann sich die Beklagte auch nicht darauf stützen, daß, wie sich aus den von ihr überreichten Brikettausweiskarten ergäbe, die Biag selbst die Lieferung der Deputatkohle vorgenommen habe. Insoweit handelt es sich um eine reine Verwaltungsmaßnahme, aus der rechtliche Folgerungen hinsichtlich der Rechtsstellung der Beklagten gegenüber dem Kläger oder gar in Richtung einer unmittelbaren Verpflichtung der Biag gegenüber den Belegschaftsmitgliedern der Beklagten nicht gezogen werden können.

7) Ist somit der Anspruch des Klägers gegenüber der Beklagten auf Grund des als Tarifordnung weitergeltenden Tarifvertrages vom 4. Juni 1930 berechtigt, so kommt es auf die vom Landesarbeitsgericht noch erörterte Frage, ob der Anspruch nicht auch auf Grund langjähriger Übung zum Inhalt des Einzelarbeitsvertrages geworden ist, nicht mehr an.

gez. Dr. Müller, zugleich für den
in Urlaub befindlichen
Bundesrichter Dr. Berger

Dr. Boldt

Hansen

Wendel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)