

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die amtliche Sammlung!	Ja

Gesetz: Manteltarifvertrag für die Arbeiter des
rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus
vom 7. April 1953 (§§ 40, 41, 44)

Leitsatz:

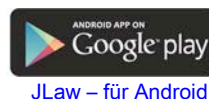
Der Anspruch des Stiefvaters auf Kindergeld nach § 40 MTV
für die Arbeiter des rheinisch-westfälischen Steinkohlen-
bergbaus vom 7. April 1953 wird nicht dadurch ausgeschlos-
sen, daß auch dem Vater des Kindes Kindergeld nach diesem
Tarifvertrag zusteht.

Aktenzeichen: 4 AZR 83/59
Urteil des BAG vom 8. März 1961

LAG Hamm/ Westfalen



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



ZR 83/59

Sa 165/58 Hamm (Westf.)

Verkündet am
März 1961

v. Mißler,
bestellter
Urkundenbeamter
Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. März 1961 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Langhans und Dr. Sohler für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Hamm/Westf. vom 19. Dezember 1958 - 4 Sa 165/58 - und des Arbeitsgerichts Herne vom 6. Februar 1958 - 1 Ca 112/58 - aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger DM 61,20 (i. W. einundsechzig 20/100 Deutsche Mark) zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits fallen der Beklagten zur Last.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten als Bergmann beschäftigt. In seinem Haushalt lebt ein am 1. Februar 1947 geborenes Kind seiner Ehefrau aus deren geschiedener früherer Ehe.

Der Vater des Kindes ist ebenfalls bei der Beklagten als Bergmann beschäftigt; er zahlt für das Kind monatlich 60,-- DM an Unterhalt und kommt damit seiner gesetzlichen Unterhaltspflicht nach. Die Beklagte hat ihm das tarifliche Kindergeld nach dem am 1. Mai 1953 in Kraft getretenen "Manteltarifvertrag für die Arbeiter des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus" vom 7. April 1953 (MTV) sowie den Kinderzuschlag zum Bergmannswohnungsgeld nach dem am 1. September 1957 in Kraft getretenen und zum Bestandteil des MTV gemachten "Tarifvertrag über das Bergmannswohnungsgeld für den rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau" vom 10. Juli 1957, gewährt.

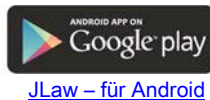
Der Kläger ist der Ansicht, ihm stehe als Stiefvater nach diesen Tarifverträgen sowohl das Kindergeld wie der Kinderzuschlag zum Bergmannswohnungsgeld zu, da für das Kind "anderweitiger Unterhalt" im Sinne von § 40 Ziff. 2 b MTV, nämlich ein Unterhaltsbeitrag, der 15 % des Tariflohnes eines selbständig arbeitenden Zimmerhauers bei 26 Schichten übersteige, nicht gewährt werde. Er fordert mit der Klage Zahlung von 61,20 DM, nämlich das tarifliche Kindergeld für die Zeit vom 1. Juni bis 31. Dezember 1957 in Höhe von 0,25 DM je Schicht (zusammen 53,20 DM) und den Kinderzuschlag zum Bergmannswohnungsgeld von monatlich 2,-- DM für die vier Monate von September bis Dezember 1957.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat nicht bestritten, daß die Voraussetzungen, an die der Tarif den Anspruch des Stiefvaters auf die vom Kläger geforderten Zulagen knüpft, erfüllt sind. Sie meint jedoch, der Anspruch des Klägers sei dadurch ausgeschlossen, daß bereits dem Vater des Kindes der Anspruch auf diese Zulagen zu-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

stehe; ein Doppelbezug von derartigen zweckgebundenen sozialen Zulagen widerspräche dem Sinn und Zweck der tariflichen Regelung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter; die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers hatte Erfolg.

Unter der Abschnittsüberschrift "Sozialzulagen" ist in § 40 MTV folgendes bestimmt:

Verheiratete erhalten:

- (1) Ein Hausstandsgeld in tariflicher Höhe, sofern sie mit ihrer Familie einen gemeinsamen Haushalt führen oder diese nachweislich unterhalten;
- (2) ein Kindergeld in tariflicher Höhe für Kinder unter 14 Jahren bzw. – bei Fortdauer der gesetzlichen Schulpflicht – unter 15 Jahren
 - a) für jedes eheliche Kind
 - b) für Stief-, Pflege-, Adoptiv- und voreheliche Kinder eines Ehegatten, die für die Dauer in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen sind und für die anderweitiger Unterhalt nicht gewährt wird. "Anderweitiger Unterhalt" im Sinne dieser Bestimmung liegt vor, wenn der Unterhaltsbeitrag 15 % des Tariflohnes übersteigt, der sich für einen selbständig arbeitenden Zimmerhauer bei 26 Schichten ergibt.

Nach § 41 MTV werden Witwer und Geschiedene den Verheirateten gleichgestellt. Der Anspruch auf die Sozialzulagen setzt nach § 44 MTV voraus, daß der Arbeiter seiner Unterhaltspflicht genügt.

Der Tarifvertrag über das Bergmannswohnungsgeld bestimmt in § 1, daß den hausstandsgeldberechtigten Arbeitern unter Zugrundelegung der §§ 40 bis 44, 46 und 47 MTV ein Bergmannswohnungsgeld gezahlt wird. Nach § 2 erhalten



- 4 -

tarifvertraglich kindergeldberechtigte Arbeiter (§ 40 MTV) für jedes Kind einen Zuschlag von 2,-- DM zum Bergmannswohnungsgeld im Kalendermonat.

Die tarifliche Regelung unterscheidet also beim Kindergeld zwischen verschiedenen Anspruchsberechtigten und stellt auch besondere Anspruchsvoraussetzungen auf, die nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils sowohl beim Kläger als Stiefvater wie bei dem leiblichen Vater des Kindes erfüllt sind.

Der Kläger fällt unter die Regelung für Verheiratete (§ 40 MTV). Er hat Anspruch auf Kindergeld nach Ziff. 2 b, da er ein Stiefkind - das eheliche Kind seiner Ehefrau aus deren geschiedener Ehe - für die Dauer in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen hat und anderweitiger Unterhalt für das Kind nicht gewährt wird. Nach der ausdrücklichen tariflichen Definition muß der "anderweitige Unterhalt" 15 v. H. des Tariflohnes für einen selbständig arbeitenden Zimmerhauer bei 26 Schichten, d. i. im Anspruchszeitraum 65,44 DM, übersteigen, während der leibliche Vater des Kindes nur 60,-- DM gezahlt hat.

Der Vater des Kindes fällt nicht unmittelbar unter die Regelung des § 40 MTV, ist aber durch § 41 MTV als Geschiedener den Verheirateten gleichgestellt. Er erfüllt nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils mit der monatlichen Zahlung von 60,-- DM seine Unterhaltungspflicht, obwohl eine Unterhaltsleistung in solcher Höhe vom Tarif bei Stief- und Pflegekindern nicht als anderweitige Gewährung von Unterhalt betrachtet wird. An weitere Voraussetzungen ist bei ihm der Anspruch auf Kindergeld für sein eheliches Kind nicht geknüpft.

Der Tarif enthält keine Bestimmung darüber, daß bei dem Zusammentreffen von Ansprüchen mehrerer Berechtigter der eine oder der andere Anspruch entfallen solle. Das Landesarbeitsgericht führt selbst aus, daß nach dem Wortlaut des Tarifs dem Kläger der Anspruch auf das Kindergeld zusteht. Es sagt weiter mit Recht, daß die Auslegung eines

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Tarifvertrages nicht am bloßen Wortlaut haften bleiben dürfe. Dabei verkennt es nicht, daß der wahre Wille der Tarifvertragsparteien nur insoweit für die Auslegung Bedeutung erlangen kann, als er im Tarifvertrage noch einen erkennbaren Ausdruck gefunden hat. Dem Landesarbeitsgericht kann jedoch nicht darin beigetreten werden, daß nach dem von der tariflichen Regelung erkennbar verfolgten wirtschaftlichen und sozialen Zweck und nach den Grundsätzen von Treu und Glauben der Anspruch des Stiefvaters ausgeschlossen sein soll, wenn für dasselbe Kind dem leiblichen Vater Kindergeld zusteht.

Zu diesem Ergebnis kann man nur gelangen, wenn man den Tarifvertrag entgegen seinem Wortlaut abändernd, und zwar restriktiv, dahin auslegt, daß das Kindergeld für dasselbe Kind, wenn die tariflichen Voraussetzungen von mehreren Berechtigten erfüllt werden, nur einmal zu zahlen ist, und wenn man dann weiter im Wege der Lückenausfüllung ermittelt, wer von den mehreren Berechtigten das Kindergeld zu erhalten hat und wer ausgeschlossen sein soll.

Zunächst ist es ungenau, wenn von einem "Doppelbezug" gesprochen wird. Ist Kindergeld für dasselbe Kind an zwei Berechtigte zu zahlen, weil beide die tariflichen Voraussetzungen erfüllen, so bezieht niemand etwas doppelt. Bezugsberechtigt ist nämlich nicht das Kind, das zum Arbeitgeber in keinerlei Rechtsbeziehungen steht, sondern der Arbeitnehmer, dessen Anspruch jeweils an einen besonderen sozialen Tatbestand geknüpft ist.

Es ist auch mißverständlich, das Kindergeld als eine "zweckgebundene" Zulage zu bezeichnen; denn der Empfänger des Kindergeldes kann darüber nach seinem Belieben verfügen. Es liegt insofern beim Kindergeld anders als etwa bei der Hausbrandversorgung des Bergmanns, auf die das erstinstanzliche Urteil verweist. Denn die Hausbrandkohlen werden nach § 70 MTV ausschließlich für den eigenen Bedarf, auf den das Bezugsrecht zugeschnitten ist, gewährt und dürfen



- 6 -

weder entgeltlich noch unentgeltlich abgegeben werden; mit dieser Zweckbindung an den Bedarf des Haushalts steht die Regelung der Bezugsberechtigung im Zusammenhang, die der Tarif – und zwar ausdrücklich (§§ 66, 67 MTV) – für den Fall getroffen hat, daß in einem Haushalt mehrere Personen bezugsberechtigt sind.

Wohl ist auch die Gewährung des tariflichen Kindergeldes im Motiv zweckbestimmt. Es ist aber nicht so, wie die Beklagte meint, daß dieser Zweck wie bei der Hausbrandversorgung stets durch eine einmalige Leistung des Arbeitgebers erfüllt werde und auch nur einmal erfüllt werden könne. Mag auch die Zahlung des Kindergeldes dem Kinde mittelbar zugute kommen, so ist doch die Gewährung oder auch nur die Sicherung des Unterhalts des Kindes nicht der Zweck des Kindergeldes. Denn den Arbeitgeber trifft keine Fürsorgepflicht gegenüber den Kindern seiner Arbeitnehmer. Man kann auch nicht etwa sagen, daß der Zweck des Kindergeldes durch eine einmalige Zahlung deshalb erreicht sei, weil dieser Zweck jedenfalls nicht über die Deckung des Unterhalts hinausgehe; denn das Kindergeld ist seiner Höhe nach – es beträgt beim Kläger im Anspruchszeitraum rund 10,-- DM monatlich – nur eine Beisteuer zu den wirklichen Kosten der Unterhaltung eines Kindes.

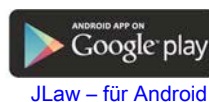
Der Zweck der Gewährung von Kindergeld ist nach dem MTV kein anderer als auch sonst in tariflichen oder gesetzlichen Regelungen: dem Arbeiter, Angestellten und Beamten sollen die sozialen Lasten, die ihm durch ein eheliches Kind, ein Stief-, Adoptiv- oder Pflegekind erwachsen, nicht abgenommen, sondern erleichtert werden. Im einzelnen kann die Regelung der Voraussetzungen und des Inhalts des Anspruchs sehr unterschiedlich sein. Von allgemeingültigen Regeln kann da kaum gesprochen werden, zumal gerade die Kindergeldregelung einer ständigen Wandelung unterworfen gewesen ist. So hat der erkennende Senat in einem Urteil vom 3. Februar 1960 (4 AZR 177/58, nicht veröffentlicht) ausgeführt, es gebe keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz, daß

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



- 7 -

Kinderzuschläge im öffentlichen Dienst nur bei Erfüllung der Unterhaltspflicht zu zahlen seien; die entsprechende Vorschrift in § 12 Abs. 6 ATO und Nr. 65 Abs. 2 der bisherigen Besoldungsvorschriften, wie sie ähnlich in § 44 des hier maßgeblichen MTV enthalten ist, ist in der heute für den öffentlichen Dienst geltenden Regelung nicht beibehalten worden. Ebensowenig gibt es einen allgemeinen Rechtsgrundsatz, daß ein Wohnungsgeld, wenn beide Eheleute die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, nur einmal zu zahlen ist, wie wiederum die Regelung im öffentlichen Dienst zeigt, die den Ortszuschlag (früher Wohnungsgeldzuschuß) und die durch Familienstand und Kinderzahl bedingten Steigerungen beiden Ehegatten zugute kommen läßt, wenn auch nach der nächstniedrigeren Stufe. Kindergeld wird zwar im öffentlichen Dienst und nach zahlreichen Tarifen der Privatwirtschaft für dasselbe Kind nur einmal gezahlt; das ist aber jeweils ausdrücklich und im einzelnen geregelt.

Hiernach kann nicht anerkannt werden, der in den Manteltarifverträgen für die Angestellten des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus vom 20. April 1954 aufgestellte Grundsatz, daß jeder "Doppelbezug" von Sozialzulagen für denselben Zweck ausgeschlossen sei, bringe nur etwas Selbstverständliches zum Ausdruck und gelte daher auch für den MTV für Arbeiter (so Boldt, Das Recht des Bergmanns, 3. Aufl., S. 347, Fußnote 187). Überdies ist die in diesen Angestelltentarifen getroffene Regelung, daß eine Sozialzulage bereits dann entfallen soll, wenn sich ^{aus} irgendeinem tatsächlichen oder rechtlichen Zusammenhange – auch außerhalb des Bergbaus – ein sogenannter "Doppelbezug" ergeben würde, durchaus ungewöhnlich. Steht beispielsweise die Ehefrau eines im Bergbau beschäftigten Arbeiters oder Angestellten bei einer Gemeinde als Putzfrau oder als Angestellte im Dienst, so erhält sie für das gemeinsame eheliche Kind von der Gemeinde ein Kindergeld ohne Rücksicht darauf, ob ihr Ehemann für das Kind von seinem Arbeitgeber ein Kindergeld erhält. Es ist keineswegs selbst-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

verständlich, daß umgekehrt der Anspruch des Mannes allein deshalb entfällt, weil seine Ehefrau ein Kindergeld von der Gemeinde erhält; das mußte vielmehr im MTV für die Angestellten ausdrücklich bestimmt werden. Nichts anderes kann gelten, wenn mehrere Berechtigte bei demselben Arbeitgeber oder jedenfalls im Geltungsbereich des Tarifvertrages beschäftigt sind.

Zu entscheiden ist hier allein über das Zusammentreffen des Kindergeldanspruchs des Stiefvaters mit dem des Vaters nach dem MTV für Arbeiter. Aus der Reihenfolge, in der die Berechtigten im Tarifvertrage aufgeführt sind, ergibt sich entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts keine Rangfolge der Ansprüche in der Weise, daß der Anspruch eines früher Genannten den des später Aufgeführten ausschliesse; es ist daher auch ohne Belang, daß der leibliche Vater des Kindes als Geschiedener seinen Anspruch erst aus der nachfolgenden Vorschrift des § 41 MTV herleiten kann.

Nach dem aus dem MTV erkennbaren Zweck der Kindergeldgewährung steht es dem Anspruch des Klägers nicht entgegen, daß auch der Vater des Kindes die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt. Der Zweck der Kinderzulage ist, wie schon ausgeführt wurde, nicht unter dem Gesichtspunkt des Unterhaltsbedürfnisses des Kindes, sondern aus dem Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu betrachten. Dem Arbeitnehmer sollen seine sozialen Lasten durch die vom Arbeitgeber zu gewährende Zulage erleichtert werden. Diese Folge knüpft der Tarifvertrag an genau abgegrenzte soziale Tatbestände. Der Tatbestand, den der Tarifvertrag beim Stiefvater als beihilfewürdig anerkennt, erfordert, daß der Stiefvater das Stiefkind für die Dauer in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen hat und daß für das Kind von anderer Seite nicht mehr als ein genau bezeichneter Betrag – im Anspruchszeitraum 65,44 DM – monatlich als Unterhalt gezahlt wird. Diese soziale Belastung will der Tarifvertrag dem Stiefvater durch die Gewährung des Kindergeldes erleichtern. Dieser Zweck wird nicht erreicht, wenn der Ar-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

beitgeber dem Vater des Kindes, also einem anderen Arbeitnehmer, Kindergeld gewährt, weil dieser zwar weniger zahlt als den Betrag, den der Tarifvertrag beim Stiefvater als "anderweitigen Unterhalt" erst berücksichtigt wissen will, er aber dennoch damit seiner Unterhaltspflicht genügt und damit ebenfalls den sozialen Tatbestand erfüllt, den der Tarif bei ihm als beihilfewürdig behandelt. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern einer der beiden Berechtigten gegen Treu und Glauben verstoßen sollte, wenn er sich auf die Erfüllung der tariflichen Anspruchsvoraussetzungen beruft, oder inwiefern nach den Grundsätzen von Treu und Glauben eine sinngemäße Auslegung des Tarifvertrages dazu führen müßte, einen der beiden Berechtigten mit seinem Anspruch auszuschließen.

Eine tarifliche Übung, nach der der Kindergeldanspruch des Stiefvaters durch den Anspruch des leiblichen Vaters ausgeschlossen würde, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Damit erübrigen sich Erörterungen darüber, unter welchen Voraussetzungen eine solche Übung für die Auslegung des Tarifvertrages von Bedeutung sein könnte.

Ebensowenig bedarf es der Erwägung, welche Grundsätze im Wege der Lückenausfüllung für den Vorrang eines von mehreren Berechtigten gefunden werden könnten, ob stets der Vater als der gesetzliche Unterhaltspflichtige vorgehen soll (so nach BBesG) oder der, in dessen Haushalt sich das Kind befindet, oder derjenige, der die überwiegenden Lasten trägt (so der MTV für Angestellte), ob vielleicht wie beim Hausbrand das "größere" Recht gilt oder ob gerechterweise das Kindergeld anteilig nach dem Maß der von den Berechtigten getragenen Lasten gezahlt werden sollte.

Hiernach war unter Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile dem der Höhe nach unstreitigen Klageanspruch stattzugeben. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

Bundesrichter
Dr. Martel ist
beurlaubt.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Poelmann

Dr. Pecher



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



Dr. Sohler

