

Aktenzeichen: 5 AZR 1066/77

LAG Hamm Urteil des BAG vom 22. August 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 611 Deputat, § 611 Bergbau; BetrVG 1972 § 77 Auslegung; TVG § 1 Tarifverträge: Bergbau, Manteltarifvertrag für die Arbeiter des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus i.d.F. des Änderungstarifvertrages vom 13. April 1976

Leitsätze:

1. Verweist ein Sozialplan wegen der Voraussetzungen eines Anspruchs (hier des Anspruchs der Berginvaliden auf Hausbrand) auf "tarifvertragliche Bestimmungen", ohne diese nach Datum des Tarifvertrages und Paragraphen zu bezeichnen, so ist im Zweifel von den jeweiligen Bestimmungen auszugehen, auch soweit sie nach dem Abschluß des Sozialplans geändert werden.
2. Der Zweck des Sozialplans, den Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung entstehende Nachteile auszugleichen, ist bei der Auslegung des Sozialplans mitzuberücksichtigen.
3. Hat ein Berginvalide gegen seinen früheren Arbeitgeber einen durch Tarifvertrag begründeten Anspruch auf Lieferung von Hausbrand, so kann eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Anspruch nach dem Rechtsinstitut des Wegfalls der Geschäftsgrundlage wegen einer Umstellung der Heizung in bar abzugelten, ausnahmsweise dann in Betracht kommen, wenn der frühere Arbeitgeber dem Arbeitgeberverband nicht mehr angehört und deshalb eine Anpassung des Anspruchs durch eine Änderung der tariflichen Regelung ausscheidet.



5 AZR 1066/77

11 Sa 843/77 Hamm

Verkündet am
22. August 1979

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. August 1979 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 25. Oktober 1977 - 11 Sa 843/77 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 28. April 1977 - 3 Ca 758/77 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger verlangt von der Beklagten für seinen Deputatkohleanspruch eine Barabgeltung für das Kohlenwirtschaftsjahr 1976/77.

Der im Jahre 1911 geborene Kläger war bis zum 31. März 1966 bei der Beklagten als Bergarbeiter beschäftigt. Ende März 1966 wurden die Bergwerksbetriebe stillgelegt. Der Kläger ist mit der Stilllegung aus dem Arbeitsleben ausgeschieden und bezieht Rente. Die Beklagte ist seit Ende 1966 nicht mehr Mitglied des Unternehmensverbandes Ruhrbergbau.

Seit Juni 1949 bewohnt der Kläger eine Werkswohnung. Für die Beheizung bekam er auch nach seinem Ausscheiden aus den Bergwerksbetrieben bis November 1975 von der Beklagten Deputatkohlen geliefert. Die Beklagte mußte diese Kohlen nach der Stilllegung ihrer Zechenanlagen selbst aufkaufen. Im November 1975 wurde die Heizung in der Wohnung des Klägers im Wege der öffentlich geförderten Wohnungsbaumodernisierung auf Nachtspeicherheizung umgestellt. Von diesem Zeitpunkt an stellte die Beklagte die Lieferung der Deputatkohlen ersatzlos ein. Der Kläger lehnte es ab, in eine ihm von der Beklagten angebotene noch mit Kohle beheizte Werkswohnung umzuziehen.

Der Kläger vertritt die Auffassung, die Beklagte habe ihm seinen Deputatkohleanspruch von jährlich 2 1/2 Tonnen mit 122,- DM je Tonne, für das Kohlejahr 1976/1977 mit insgesamt 305,- DM, abzugelten. Diese Verpflichtung ergebe sich aus dem bei der Zechenstilllegung beschlossenen Sozialplan vom 11. August 1965 in Verbindung mit dem Manteltarifvertrag für die Arbeiter des rheinisch-westfälischen Kohlenbergbaus in der Fassung vom 13. April 1976 und dem Rundschreiben Nr. MBZ 4 vom 5. Mai 1976 des Unternehmensverbandes Ruhrbergbau sowie der darin zitierten Richtlinien über die Ablösung von Hausbrandkohlenansprüchen von vor dem 1. Juli 1976 ausgeschiedenen Rentnern und deren Witwen.

- 3 -



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



- 3 -

Der Sozialplan bestimmt einleitend, daß die Bergwerksgesellschaft Dahlbusch für alle betroffenen Arbeitnehmer die jeweils in Betracht kommenden in Art. 56 § 2 des Montan-Union-Vertrages vorgesehenen Beihilfen beantragen werde. Diese Leistungen werden im einzelnen aufgeführt. Sodann heißt es weiter:

"Neben diesen Leistungen aufgrund des Montan-Union-Vertrages wird die Bergwerksgesellschaft Dahlbusch die im folgenden aufgeführten Abfindungen an ihre Belegschaftsmitglieder gewähren, sofern diese infolge Kündigung durch die Bergwerksgesellschaft Dahlbusch aus Anlaß der Stilllegung von Grube bzw. Kokerei bei Dahlbusch als Arbeitnehmer ausgeschieden sind.

Außerdem ist klargestellt worden, wie im Jahre der Stilllegung Hausbrandbezug und Jahresurlaub geregelt werden."

In dem Abschnitt "C Sonstige Abfindungen und Leistungen" des Sozialplans ist u.a. folgendes bestimmt:

"1. Hausbrand

Für das Kohlenwirtschaftsjahr, in das die Stilllegung fällt, erhalten alle Arbeiter Hausbrandkohle für den eigenen Bedarf bis zu ihrem Ausscheiden gemäß den tarifvertraglichen Bestimmungen für aktive Bergarbeiter. Für die Zeit nach ihrem Ausscheiden aus dem Dienst der Bergwerksgesellschaft Dahlbusch besteht ein Hausbrandanspruch nur, soweit er sich aus den tarifvertraglichen Bestimmungen für ausgeschiedene Berginvaliden und deren Witwen ergibt."

In dem zur Zeit des Abschlusses des Sozialplans geltenden Manteltarifvertrag für die Arbeiter des rheinisch-westfälischen Kohlenbergbaus - gültig ab 1. Januar 1963 - ist keine Barabgeltung des Deputatkohleanspruchs für Berginvaliden vorgesehen, bei denen eine eigene Verwendungsmöglichkeit für Hausbrandkohle nicht mehr besteht. Ein derartiger Barabgeltungsanspruch für Rentner besteht auch nicht nach den Folgetarifverträgen vom 16. Oktober 1967, gültig ab 1. Oktober 1967, und vom 16. Juli 1973, gültig ab 1. September 1973. Erstmals der Änderungstarifvertrag vom 13. April 1976, der mit Wirkung vom 1. Juli 1976 in Kraft getreten ist, regelt in § 104 einen Barabgeltungsanspruch der bezugsberechtigten Rentner wie folgt:



"§ 104

- (1) Die nach § 100 und § 101 bezugsberechtigten Rentner, die nach dem 30. Juni 1976 aus der Bergbautätigkeit ausscheiden, und deren Witwen können auf Antrag anstelle ihres Anspruchs auf Hausbrandkohlen für das betreffende Bezugsjahr eine Energiebeihilfe für 2,5 t erhalten, sofern sie keine eigene Verwendung für Hausbrandkohlen haben. Der Antrag ist in den Monaten Januar bis März des laufenden Bezugsjahres zu stellen. Die Energiebeihilfe wird in einer Summe ausgezahlt.
- (2) Die Höhe der Energiebeihilfe je Tonne entspricht der für aktive Arbeiter."

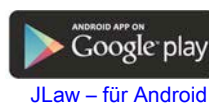
In dem Rundschreiben Nr. MBZ 4 des Unternehmensverbandes Ruhrbergbau vom 5. Mai 1976 heißt es unter Bezug auf diesen Tarifvertrag u.a.:

"Da durch Tarifvertrag nur Regelungen für bestehende Arbeitsverhältnisse getroffen werden können, mithin die Rentner und Witwen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens (1. Juli 1976) bereits ausgeschieden sind, nicht mehr vom Tarifvertrag erfaßt werden, wurde für diesen Personenkreis aufgrund einer Absprache im Tarifausschuß eine entsprechende Regelung durch "Richtlinien" empfohlen. Wir verweisen hierzu auf Anlage 8 unseres Rundschreibens Nr. MBZ 1 vom 13. April 1976."

Die in diesem Rundschreiben zitierte Anlage 8 des Rundschreibens Nr. MBZ 1 vom 13. April 1976 lautet, soweit sie hier von Interesse ist, wie folgt:

"Richtlinien über die Ablösung von Hausbrandkohlenansprüchen von vor dem 1. Juli 1976 ausgeschiedenen Rentnern und deren Witwen"

1. Nach §§ 100 und 101 des Manteltarifvertrages für die Arbeiter des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus bezugsberechtigte Rentner, die vor dem 1. Juli 1976 aus der Bergbautätigkeit ausgeschieden sind, und deren Witwen können auf Antrag anstelle ihres Anspruchs auf Hausbrandkohlen für jedes Bezugsjahr eine Energiebeihilfe für 2,5 t erhalten, wenn sie ihren Haushalt in der Bundesrepublik Deutschland führen und die Verwendungsmöglichkeit für Hausbrandkohlen in ihrem Haushalt nach dem



- 5 -

31. Dezember 1969 verloren haben. Der Antrag ist in den Monaten Januar bis März des laufenden Bezugsjahres zu stellen. Die Energiebeihilfe wird in einer Summe ausgezahlt.

2. bis 4."

Aufgrund des Sozialplans, so meint der Kläger, sei den ausscheidenden Arbeitern der Hausbrand nach den tarifvertraglichen Bestimmungen für ausgeschiedene Berginvaliden, und zwar in der jeweiligen Fassung, zugesichert. Er hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 305,-- DM netto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie ist der Meinung, daß der Kläger einen Anspruch auf Barabgeltung des Deputatkohleanspruchs nicht aus dem Sozialplan herleiten könne. Der Sozialplan verweise nur auf denjenigen Tarifvertrag, der bei Abschluß des Sozialplans gegolten habe und der keine Barabgeltung für Berginvaliden vorsehe. Diese Auslegung werde durch die Einleitung des Sozialplans bestätigt, in der neben den Leistungen aufgrund des Montan-Union-Vertrags und den Abfindungen für ausgeschiedene Arbeitnehmer lediglich Hausbrandbezug "im Jahre der Stilllegung" erwähnt werde. Man könne auch nicht davon ausgehen, daß die Beklagte sich den Änderungen eines Tarifvertrags habe unterwerfen wollen, auf die sie wegen ihres Ausscheidens aus dem Unternehmensverband Ruhrbergbau nicht mehr habe einwirken können.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Entscheidungsgründe:

Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger anstelle des Anspruchs auf Hausbrandkohle die Energiebeihilfe in der geforderten Höhe zu zahlen. Der Anspruch des Klägers stützt sich auf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Abschnitt C Nr. 1 des Sozialplans vom 11. August 1965 in Verbindung mit dem Manteltarifvertrag für die Arbeiter des rheinisch-westfälischen Kohlenbergbaus in der Fassung vom 13. April 1976 und den hierzu ergangenen Richtlinien des Unternehmensverbandes Ruhrbergbau.

I. Das Landesarbeitsgericht nimmt an, daß der Sozialplan keine eigene Regelung über den Hausbrandanspruch enthalte, sondern lediglich deklaratorisch auf die tariflichen Bestimmungen verweise. Unter den tariflichen Bestimmungen, auf die sich der Sozialplan beziehe, könnten nur die Vorschriften gemeint sein, die der bei Abschluß des Sozialplans geltende Tarifvertrag enthalte. Dies sei der Manteltarifvertrag für die Arbeiter des rheinisch-westfälischen Steinkohlebergbaus vom 16. Mai 1963, der für Invaliden nur ein Naturalbezugsrecht bei eigenem Bedarf und keine Barabgeltung vorsehe. Die Folgetarifverträge, nach denen erstmals ab 1. Juli 1976 eine Barabgeltung für Invaliden vorgesehen sei, könnten schon deswegen nicht für das Arbeitsverhältnis der Parteien gelten, weil die Beklagte Ende 1966 aus dem Unternehmensverband Ruhrbergbau, der die Tarifverträge abgeschlossen habe, ausgetreten sei. Es könne nicht unterstellt werden, die Beklagte habe gewollt, daß trotz ihres Austritts alle Folgetarifverträge für sie gelten sollten, obwohl sie auf deren Ausgestaltung keinen Einfluß mehr habe und diese für sie unkalkulierbare und unvorhergesehene Belastungen mit sich bringen könnten. Dieser Auffassung des Landesarbeitsgerichts vermochte der Senat nicht beizutreten.

II. Betriebsvereinbarungen, und als solche auch Sozialpläne, sind wie Gesetze auszulegen. Es ist daher zunächst vom Wortlaut auszugehen, sodann sind der Gesamtzusammenhang und der Zweck der Regelung zu beachten (BAG, Urteil vom 11. Juni 1975 - 5 AZR 217/74 - AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung [zu 1 der Gründe] - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; BAG AP Nr. 33 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu 1 der Gründe]). Legt man diese Kriterien zugrunde, so erweist sich die Auslegung des Sozialplans durch das Berufungsgericht als nicht zutreffend.

- 7 -

1. Allerdings ist der Wortlaut des Sozialplans nicht eindeutig. Der Hinweis in C Nr. 1 des Sozialplans auf die tarifvertraglichen Bestimmungen kann dem Wortsinn nach sowohl deklaratorische als auch rechtsbegründende Bedeutung haben. Es bedarf daher zunächst einer Betrachtung des Regelungszusammenhangs der Vorschriften des Sozialplans.

2. Die einleitende Übersicht des Sozialplans erweckt auf den ersten Blick den Eindruck, als seien neben den Leistungen aufgrund des Montan-Union-Vertrags und den Abfindungen nur noch Hausbrandbezug und Jahresurlaub "im Jahre der Stilllegung" Regelungsgegenstand des Sozialplans. Diese Annahme wird jedoch durch die nachfolgenden Einzelbestimmungen des Sozialplans widerlegt. Sie halten sich nicht, wie die Einleitung vermuten läßt, an die Einteilung in die drei genannten Leistungsgruppen, sondern regeln darüber hinaus auch andere Bereiche wie z.B. Vermittlung in andere Stellungen (A.), Werksrenten (B.), Wohnberechtigung (C Nr. 5) und Mietnachlaß (C Nr. 6). Es ergibt sich somit schon aus dem Aufbau des Sozialplans, daß die in der Einleitung genannten Anspruchsbereiche keine ausschließliche Regelung darstellen. Folglich kann auch für den Hausbrandanspruch nicht unterstellt werden, daß der Sozialplan lediglich eine Bestimmung für das Jahr der Stilllegung treffen wollte, wie es die Einleitung des Sozialplans zunächst vermuten läßt. Tatsächlich beschränkt sich die Regelung über Hausbrandanspruch der Arbeiter unter C Nr. 1 des Sozialplans nicht auf das Jahr der Stilllegung. In Satz 2 wird vielmehr auch eine Bestimmung "für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Dienst der Bergwerksgesellschaft Dahlbusch" getroffen, die vorsieht, daß ein Hausbrandsanspruch besteht, soweit er sich aus den tarifvertraglichen Bestimmungen für ausgeschiedene Berginvaliden und deren Witwen ergibt.

3. a) Es wäre kaum verständlich, warum der Sozialplan auf tarifvertragliche Bestimmungen verweisen sollte, die ohnehin - sei es kraft Normenwirkung, sei es als von den Tarifvertragsparteien zugunsten der Rentner vereinbarte Regelungen (§ 328 Abs. 1 BGB) - Geltung hätten. Derartige Mitteilungen von rein deklaratorischen

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



- 8 -

torischer Bedeutung gehören nicht in einen Sozialplan, der bestimmungsgemäß das Ergebnis einer Einigung zwischen Unternehmer und Betriebsrat mit der Wirkung einer Betriebsvereinbarung darstellt. Über bereits geltende tarifliche Normen können die Partner des Sozialplans nicht disponieren. Eine "Einigung" im Sinne der Begriffsbestimmung des Sozialplans kann es insoweit nicht geben. Es ist allerdings nicht ausgeschlossen, in einen Sozialplan auch Hinweise aufklärender oder belehrender Art über gesetzliche oder tarifliche Normen aufzunehmen. Nur hätte es in einem solchen Falle nahe gelegen, diese Information in einer für den betroffenen Personenkreis verständlichen Form zu bringen, etwa durch Aufzählung der Anspruchsvoraussetzungen, zumindest aber Benennung der in Betracht kommenden tarifvertraglichen Bestimmungen nach Datum des Tarifvertrages und Paragraphen, damit sich die ausscheidenden Arbeitnehmer selbst über ihre Rechte informieren könnten. Das ist aber nicht geschehen. Die bloße Verweisung des Sozialplans auf die tarifvertraglichen Bestimmungen durften die begünstigten Rentner als eigenständige Regelung verstehen, die Geltung über die ohnehin bestehende Tarifwirkung hinaus entfaltet.

Eine solche selbständige Bedeutung erlangt diese Sozialplanvorschrift dadurch, daß mit ihr nicht nur die "tarifvertraglichen Bestimmungen" gemeint sind, die zur Zeit des Abschlusses des Sozialplans gegolten haben, sondern daß sich die Bezugnahme auch auf die jeweils geltenden Tarifverträge, d.h. auch auf zukünftige tarifvertragliche Änderungen, erstreckt.

b) Das Landesarbeitsgericht meint, es könne nicht unterstellt werden, daß die Beklagte auch Folgetarifverträge gegen sich haben gelten lassen wollen, die nach ihrem Austritt aus dem Arbeitgeberverband abgeschlossen werden; diese Argumentation hält einer genaueren Überprüfung nicht stand. Es ist zwar richtig, daß die Beklagte keinen Einfluß auf die Ausgestaltung der späteren Tarifverträge mehr hat, nachdem sie aus dem Verband, der diese Tarifverträge abschließt, ausgetreten ist.

- 9 -



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



Das rechtfertigt aber nicht ohne weiteres die Annahme, daß schon deshalb die Weiterentwicklung der tariflichen Bestimmungen für die Sozialplanansprüche keine Rolle spielen dürfte. Zum einen kommt es auf den Willen der Beklagten mit Rücksicht auf den Vertrauensschutz der Adressaten nur an, soweit dieser Wille im Sozialplan zum Ausdruck kommt. Zum anderen hat bei objektiver Betrachtung die Verweisung auf die jeweilige tarifliche Regelung auch damihren guten Sinn, wenn die Partner des Sozialplans auf den Inhalt des Tarifvertrages keinen Einfluß haben. Auch im Arbeitsvertragsrecht ist es nicht außergewöhnlich, daß nichttarifgebundene Vertragspartner ihre Vereinbarungen an den jeweiligen für ihren Wirtschaftszweig geltenden tariflichen Bestimmungen ausrichten, weil sie der Ansicht sind, auf diese Weise werde den Interessen beider Teile Rechnung getragen und eine zeitgemäße Anpassung der Vertragsbedingungen gewährleistet. Derartige Überlegungen sind auch im Streitfalle angebracht.

Eine Anpassung an die sich nach Abschluß des Sozialplans verändernden Verhältnisse liegt nicht nur im Interesse der ausscheidenden Arbeitnehmer. Die gerade in der heutigen Zeit zutage tretende Unsicherheit über die Entwicklung der Energieversorgung und der Preise auf diesem Sektor macht eine Anpassungsmöglichkeit auch für die lieferungspflichtigen Unternehmen - wie die Beklagte - erforderlich. Bedenkt man ferner, daß die Beklagte nach Stilllegung ihrer Zechenbetriebe die Hausbrandkohle aufkaufen muß und hierfür - unterstellt man die Angaben des Klägers als richtig - mehr aufwenden muß, als die Energiebeihilfe beträgt, so wird deutlich, daß eine Anpassungsmöglichkeit auch für die Beklagte von Interesse sein kann.

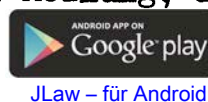
4. Für die Auslegung des Sozialplans im hier dargelegten Sinne spricht vor allem der jedem Sozialplan zugrundeliegende Zweck, wirtschaftliche Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung entstehen, auszugleichen oder zu mildern. Dieser Zweckbestimmung wird es gerecht, wenn die nach der Stilllegung der Betriebe ausscheidenden Arbeitnehmer hinsichtlich ihres Anspruchs auf Hausbrandkohle die Rechtsstellung be-



halten, die sie gehabt hätten, wenn die Bergwerksgesellschaft Dahlbusch weiter betrieben worden wäre. Das heißt aber, daß Berginvaliden nach ihrem Ausscheiden aus dem stillgelegten Bergwerksbetrieb im Hinblick auf diesen Anspruch nicht schlechter stehen sollten als solche Invaliden, die aus einem noch aktiven Betrieb des Bergbaus ausscheiden. Daß die Partner des Sozialplans bei dem Hausbrandanspruch nur einen eingeschränkten Nachteilsausgleich gewollt hätten, indem die künftige tarifliche Entwicklung außer Betracht bleiben sollte, kann dem Sozialplan nicht entnommen werden.

5. Eine andere Überlegung bestätigt dieses Auslegungsergebnis. Die Bezugnahme auf die jeweiligen Tarifverträge ist geeignet, eventuelle Ansprüche des einzelnen Rentners auf Anpassung der Leistungen wegen nachhaltiger Veränderungen der Verhältnisse aufzufangen und die Rechtsunsicherheit über Zeitpunkt und Ausmaß einer solchen Anpassung zu beseitigen. Wegen des Austritts der Beklagten aus dem Unternehmensverband Ruhrbergbau ist das Rechtsverhältnis der Parteien aus dem Einflußbereich der Tarifvertragsparteien herausgewachsen. Nachfolgende Tarifverträge wirken auf dieses Rechtsverhältnis nicht ein. Die Tarifvertragspartner können daher eine Anpassung der Ansprüche nicht mehr leisten. In einem solchen Falle muß der einzelne bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen nach Treu und Glauben eine derartige Anpassung verlangen können. Es braucht hier nicht entschieden zu werden, wann eine Veränderung der ursprünglich gegebenen Umstände nach Treu und Glauben zu einer Anpassung der Leistungen verpflichtet. Wenn jedoch, wie im vorliegenden Falle, die Umstellung der Heizung von Kohle auf Strom die weitere Lieferung der Deputatkohle gegenstandslos macht und außerdem die Tarifvertragsparteien einen Ersatz der Naturalleistung durch eine Energiebeihilfe in bar auch für Rentner vereinbaren, spricht vieles dafür, daß einem Rentner diese Beihilfe nach Treu und Glauben nicht deswegen vorenthalten werden darf, weil sein früherer Arbeitgeber nicht mehr dem Verband angehört, der die Tarifverträge abschließt.

Man kann dieser Auffassung nicht entgegenhalten, daß Rechtsinstitut des Wegfalls der Geschäftsgrundlage gebe es nicht für Regelungen eines Tarifvertrages. Diese Meinung, der sich

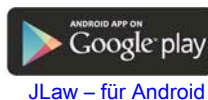


das Landesarbeitsgericht angeschlossen hat, beruht hauptsächlich auf der Erwägung, daß es die Tarifvertragsparteien in der Hand haben, den Tarifvertrag zu kündigen (BAG, Urteil vom 15. Dezember 1976 - 4 AZR 531/75 -, AP Nr. 1 zu § 1 TVG Arbeitsentgelt [Bl. 3 R. m.w.N.] - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 RdNr. 30). Den veränderten Umständen durch Kündigung und Neuabschluß der Tarifverträge Rechnung tragen können aber nur tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Wenn diese Voraussetzung, wie hier, nicht mehr vorliegt, wäre es mit Treu und Glauben nicht zu vereinbaren, wollte man dem einzelnen Anspruchsberechtigten verwehren, sich auf die Veränderung der Geschäftsgrundlage zu berufen und eine nach Treu und Glauben gebotene Anpassung der Leistung zu verlangen.

Da jedoch schon der Sozialplan auf die Tarifverträge, und zwar - wie dargelegt - auf die jeweiligen Tarifverträge Bezug nimmt, kann dahingestellt bleiben, wann im einzelnen im Falle des Hausbrandanspruchs eines Rentners von einem Wegfall der Geschäftsgrundlage gesprochen werden kann. Es genügt hier der Hinweis, daß eine Bezugnahme auf die jeweiligen Tarifverträge die Rechtsunsicherheit über Ansprüche des einzelnen auf Anpassung der Leistungen nach Treu und Glauben beseitigt und daher sinnvoll und zweckmäßig erscheint. Dies ist bei der Auslegung des Sozialplans mitzuberücksichtigen.

III. Nach allem geht der Senat davon aus, daß der Sozialplan den ausgeschiedenen Arbeitnehmern einen selbständigen Hausbrandanspruch nach Maßgabe der jeweiligen tarifvertraglichen Bestimmungen gegeben hat. Der Sozialplan bezweckt damit, die ausscheidenden Arbeitnehmer hinsichtlich ihres Hausbrandanspruchs nicht anders zu stellen als Arbeitnehmer, die aus einem noch weiterbetriebenen Bergwerksunternehmen ausscheiden.

Dieser Zweckbestimmung entspricht es, wenn auch die zur Ergänzung des Tarifvertrags vom 13. April 1976 erlassenen Richtlinien des Unternehmensverbandes Ruhrbergbau (Anlage 8



- 12 -

zum Rundschreiben MBZ 1 vom 13. April 1976) auf diesen Personenkreis Anwendung finden. Danach hat der Kläger, der die Voraussetzungen dieser Richtlinien erfüllt, Anspruch auf die Energiebeihilfe in der von ihm geltend gemachten unstreitigen Höhe.

gez.: Dr. Hilger Dr. Heither Dr. Fenge
 Polcyn Dr. Schönherr

