

12 Sa 1016/23
6 Ca 2275/22
Arbeitsgericht Essen



Verkündet am 17.05.2024

Lochthowe
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

O., G.-straße 41, W.

Kläger und Berufungskläger

Prozessbevollmächtigte

U. Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, B.-straße 14, C.

g e g e n

A. Aktiengesellschaft, vertreten durch den Vorstand K., V.-straße 10, P.

Beklagte und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

I. Fachanwälte für Arbeitsrecht F. Rechtsanwälte mbB, H.-straße 4, 33332 L.

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 17.05.2024
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzen-
den und den ehrenamtlichen Richter Fink und den ehrenamtlichen Richter Foitlinski

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 12.06.2023 - 6 Ca 2275/22 - wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden dem Kläger auferlegt.**
- 3. Die Revision wird nicht zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten um die Übernahme von Kosten einer Heizungsumrüstung.

Die Beklagte betrieb in der Vergangenheit Steinkohlenbergwerke im Saarland und in Nordrhein-Westfalen. Der Steinkohlenbergbau im Revier Saar wurde zum 30.06.2012 eingestellt. Nachdem das von der Beklagten betriebene Bergwerk Q. in Marl zum 31.12.2015 geschlossen wurde, gab es in Deutschland nur noch das Bergwerk der Beklagten M. in Bottrop und das von der damaligen R. GmbH in Ibbenbüren betriebene Bergwerk. Beide Bergwerke wurden zum 31.12.2018 geschlossen. Anschließend wurde die R. GmbH auf die Beklagte verschmolzen.

Für alle drei vorgenannten Standorte gab es tarifliche Regelungen über den Bezug von Hausbrandkohlen bzw. ersatzweise einer Energiebeihilfe. Die Voraussetzungen für den Bezug waren sowohl für aktive als auch ehemalige Arbeitnehmer je nach Bergwerkszugehörigkeit in der Anlage 7 zum Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus (*im Folgenden MTV Rhein-Ruhr*), der Anlage 7 zum Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Ibbenbürener Steinkohlenbergbaus (*im Folgenden: MTV Ibbenbüren*) bzw. der Anlage 5 zum Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Saarbergbaus (*im Folgenden MTV Saar*) geregelt. Die Tarifverträge fanden unabhängig von einer Tarifbindung kraft arbeitsvertraglicher Verweisung auf alle Arbeitsverhältnisse Anwendung.

In den Standorten in Nordrhein-Westfalen erhielten aktive, verheiratete Arbeitnehmer 7 Tonnen Hausbrandkohlen und aktive, unverheiratete Arbeitnehmer 3,5 Tonnen Hausbrandkohlen pro Jahr. Verheiratete Arbeitnehmer, die nicht zur Gruppe der Arbeiter, sondern zur Gruppe der Angestellten gehörten, erhielten nach der Anlage 7 a.F. zum MTV Rhein-Ruhr bzw. Ibbenbüren a.F. Hausbrandkohlen „in genügender Menge“. Ausgeschiedene Arbeitnehmer des Reviers Ruhr bzw. des Bergwerks Ibbenbüren konnten nach Renteneintritt Hausbrandkohle im Umfang von 2,5 Tonnen pro Jahr beziehen, wenn sie zur Gruppe der Arbeiter gehörten, und im Umfang von 3 Tonnen pro Jahr, wenn sie Angestellte waren. Unter bestimmten gesundheitlichen Voraussetzungen bestand Anspruch auf eine höhere Menge. Im Revier Saar erhielten aktive Arbeitnehmer zwischen 100 und 180 Zentner Hausbrandkohle und ausgeschiedene Mitarbeiter im Umfang von 50 Zentner (=2,5 Tonnen) pro Jahr.

In Ziffer I.4. [§ 91] Anlage 7 MTV Rhein-Ruhr und MTV Ibbenbüren bzw. § § 4 Abs. 1 23 Anlage 5 MTV Saar wurde Hausbrand bzw. Hausbrandkohle als „für Kleinfeuerungsanlagen geeignete Festbrennstoffe aus der eigenen Produktion des deutschen Steinkohlenbergbaus“ definiert. Weiter wurde in Ziff. II.1. Nr. 6 und Ziff. II.2. Nr.13 der jeweiligen Anlage 7 zu den MTVen Rhein-Ruhr und Ibbenbüren für die ausgeschiedenen Mitarbeiter Folgendes geregelt:

„Jedes Bergwerksunternehmen ist verpflichtet, im Falle seiner Auflösung, der Stilllegung oder des Verkaufes seiner Zechen (Verlust der Kohlenbasis) die Erfüllung der sich ergebenden Ansprüche sicherzustellen.“

§ 30 Anlage 5 MTV Saar enthielt eine entsprechende Regelung, in der lediglich statt des Begriffs „Zechen“ das Wort „Gruben“ verwendet wurde.

Den aktiven und ehemaligen Arbeitnehmern stand ursprünglich ein Wahlrecht zwischen dem Bezug von Hausbrandkohle und der Inanspruchnahme einer Energiebeihilfe zu. Diese betrug nach Abzug einer Gebühr für die Lieferung von Festbrennstoffen seit dem 01.07.1992 in den Revieren Ruhr und Ibbenbüren 122,20 € brutto und im Revier Saar 113,51 € brutto je Tonne Bezugsrecht pro Jahr.

Unter Ziffer II. 7 (§ 106) und Ziffer 14. (§ 51) der Anlage 7 zu den Manteltarifverträgen Rhein-Ruhr und Ibbenbüren sowie unter § 31 der Anlage 5 zum MTV Saar war geregelt:

„Die Bezugsansprüche entstehen vorbehaltlich späterer Regelungen der Tarifparteien.“

Die Tarifvertragsparteien schlossen am 29.04.2015 Tarifverträge „zur Änderung des Manteltarifvertrages“, jeweils für die Reviere Ruhr, Ibbenbüren und Saar (im Folgenden einheitlich als „ÄTV“ bezeichnet). Einleitend hieß es in den ÄTV jeweils:

„Aufgrund der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus und der damit einhergehenden Einstellung der Förderung der deutschen Steinkohle wurden die Regelungen über die Gewährung von Hausbrand überarbeitet.“

Es wurde sodann eine zusätzliche Anlage 7a (für MTV Rhein-Ruhr und MTV Ibbenbüren) bzw. Anlage 5a (zum MTV Saar) vereinbart. Darin wurde bestimmt, dass ab dem 01.01.2019 der Anspruch auf Hausbrandkohle entfalle und nur noch eine Energiebeihilfe gewährt werde. Des Weiteren wurde geregelt, dass die Leistungen in Form der Energiebeihilfe an bereits ausgeschiedene frühere Arbeitnehmer und deren Hinterbliebene gegen Zahlung einer Abfindung eingestellt werden könne. Die Höhe der hiernach geschuldeten Abfindungen wurde unter Berücksichtigung des Barwertes der Versorgungsanswartschaften und gestaffelt nach dem Lebensalter im Zeitpunkt der Fälligkeit der Abfindung bestimmt und in Abfindungstabellen geregelt. In einer Protokollerklärung vom 24.06.2015 stellten die Tarifvertragsparteien klar, dass eine Einstellung der Energiebeihilfe und die Zahlung der tariflich geregelten Abfindung erst im Jahr nach Renteneintritt erfolgt. Wegen der Einzelheiten der Manteltarifverträge nebst Anlagen und Änderungstarifverträgen wird auf die von der Beklagten in den Verfahren mit den Aktenzeichen 12 Sa 818/23, 12 Sa 819/23 und 12 Sa 1019/23 überreichten tariflichen Regelungen Bezug genommen, die im Rahmen der mündlichen Verhandlung zweiter Instanz zum Gegenstand des vorliegenden Verfahrens gemacht wurden.

Die Beklagte machte bzw. macht in allen Fällen von der Einstellung der Energiebeihilfe gegen Zahlung einer Abfindung Gebrauch.

Die Beklagte bzw. ihre Rechtsvorgängerin gewährte auf Antrag aktiven Arbeitnehmern Darlehen für den Einbau von Kohlenverfeuerungsanlagen in Privathaushalten (sog. Kesseldarlehen). Diese betragen im Revier Ruhr gemäß der „Richtlinie A. VR 62/09“ maximal 2.600,- € und im Revier Ibbenbüren auf Grundlage der Betriebsvereinbarung Nr. 02/2006 maximal 5.000,- €. Im Revier Saar wurden Arbeitnehmern Darlehen für den Erwerb oder eine umfassende Modernisierung selbst genutzten Wohnraums gewährt.

Der am 24.01.1937 geborene Kläger war vom 01.04.1955 bis zum 31.03.1992 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin im Revier Ibbenbüren beschäftigt. Er hat seit dem 01.04.1992 Anspruch auf eine gesetzliche Altersrente. Im Jahr 2019 erhielt er von der Beklagten eine tarifliche Abfindung in Höhe von 2.253,00 € brutto zzgl. weiterer ihm vom Landesarbeitsgericht Hamm zugesprochener 225,00 €.

Mit seiner im Jahr 2022 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Übernahme der Kosten für die Umrüstung eines Kohleofens auf ein anderes Heizsystem geltend gemacht. Es sei zu schätzen, dass die Umrüstung ca. 7.500,- € koste.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, durch die Einstellung des Kohlendeputats habe die Beklagte in seinen erdienten Besitzstand eingegriffen. Er genieße einen besonderen Vertrauensschutz, so dass die Änderung entsprechend dem Eingriff in Versorgungszusagen nur unter besonders gewichtigen Gründen hätte erfolgen können. Gleichwohl sei aufgrund der gerichtlichen Entscheidungen in zahlreichen Rechtsstreitigkeiten davon auszugehen, dass der Kohlenlieferungsanspruch abgelöst worden sei. Die Folgen trafen ihn jedoch massiv. Es sei angesichts der steigenden Kohlenpreise nicht mehr möglich, einen Kohleofen wirtschaftlich zu betreiben, so dass er gezwungen sei, das Heizsystem zu wechseln. Die Beklagte sei daher aufgrund ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet, ihm die Umrüstungskosten zu ersetzen. Insoweit beruft sich der Kläger auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.1977 – 5 AZR 673/76 –.

Er trägt vor, er habe auf die Fortführung der Lieferung von Hausbrandkohlen vertrauen dürfen. Nach den ursprünglich geltenden tariflichen Vorschriften sei jedes Bergwerksunternehmen verpflichtet gewesen, im Fall seiner Auflösung, Stilllegung oder eines Zechenverkaufs die Erfüllung der Ansprüche sicherzustellen. Die Beklagte habe sein Vertrauen noch verstärkt, indem sie trotz des seit den 60er Jahren fortlaufenden Niedergangs des Kohlenbergbaus und des in den 90er Jahren startenden Prozesses des Subventionsabbaus noch bis kurz vor Einstellung des Deputats ihren Arbeitnehmern Kesseldarlehen gewährt habe. Damit habe sie deutlich gemacht, dass sie die Beschäftigten an die Steinkohle als Energieträger habe binden wollen, was Erwartungshaltungen und Vertrauenstatbestände begründet habe. Die Beklagte wäre auch in der Lage, Kohle auf dem Weltmarkt zu beschaffen.

Die Beklagte habe die Leistung in der Vergangenheit trotz mangelnder Wettbewerbsfähigkeit und hoher Subventionen weiter erbracht. Damit habe sie ihre nachvertraglichen Verpflichtungen deutlich erweitert. Schließlich habe sie im Rahmen der Bedarfsberechnungen für die Subventionen auch die Erfüllung der Leistungen des Kohledepotats einberechnet. Es spreche nichts dagegen, diesen Teil der Subventionen an die ausgeschiedenen Arbeitnehmer weiterzureichen.

Dabei sei auch zu berücksichtigen, dass er nicht in der Lage sei, den Brennstoff zu vergleichbaren Preisen auf dem Weltmarkt zu erwerben wie die Beklagte. Der aktuelle Kohlepreis liege bei 1.071,01 € pro Tonne Steinkohle und sei damit die mit Abstand teuerste Energieart. Ein Kohlenkessel sei nicht umrüstbar. Zudem sei zu bedenken, dass es dann auch anderer Lagerungserfordernisse bedürfte, weil Brennstoffe wie Holz, Pellets oder Stroh über von Kohle abweichende Energiedichten verfügten und daher für die gleiche Wärmeerzeugung mehr Volumen verbrannt werden müsse.

Die Änderungstarifverträge stünden dem hier geltend gemachten Anspruch aus der Fürsorgepflicht i.V.m. Vertrauensschutzgesichtspunkten nicht entgegen. Die tariflichen Regelungen seien nicht abschließend. Aus diesen folge eindeutig, dass lediglich der Kohlelieferungsanspruch in eine Energiebeihilfe umgewandelt werden sollte und die Energiebeihilfe abgefunden werden kann. Eine Regelung, wie mit den Hausbrandanlagen der Beschäftigten umzugehen ist, enthalte der Tarifvertrag offensichtlich nicht.

Der Anspruch sei weder verjährt noch verwirkt. Da der Kohlenlieferungsanspruch erst mit Ablauf des 31.12.2018 entfallen sei, könne der hier verfolgte Anspruch frühestens am 01.01.2019 entstanden sein. Vorher habe keine sichere Kenntnis bestanden, da erst zum 01.01.2019 festgestanden habe, ob die Beklagte von der tariflichen Möglichkeit Gebrauch machen werde.

Der Anspruch sei nicht deshalb zu kürzen, weil er keine Förderungsmöglichkeiten in Anspruch genommen habe. Dabei sei zu bedenken, dass es sich insoweit um Ermessensleistungen handele, so dass nicht absehbar sei, ob überhaupt eine entsprechende Förderung zur Verfügung gestellt werde. Gegebenenfalls stünde der Beklagten ein Auskunfts- und partieller Erstattungsanspruch zu.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 7.500,00 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Zustellung der Klage zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der ursprüngliche Anspruch auf Lieferung von Hausbrandkohlen habe schon deshalb nicht mehr fortbestehen können, da bereits per definitionem Hausbrandkohle als Festbrennstoff aus der deutschen Steinkohleproduktion geschuldet gewesen sei. Da die Produktion in Deutschland komplett eingestellt worden sei, gebe es keine Belieferungsmöglichkeit mehr. Damit sei auch die entsprechende Pflicht erloschen. Der Anspruch habe unter der auflösenden Bedingung gestanden, dass in Deutschland Steinkohle gefördert werde. Der Kläger habe kein Vertrauen dahin entwickeln können, dass unabhängig vom Schicksal des deutschen Steinkohlenbergbaus das Kohledeputat bedient werde. Das Vertrauen sei zumindest durch die politische Entscheidung im Jahr 2007, die Kohlesubventionen per 31.12.2018 einzustellen, bzw. die Entscheidung im Jahr 2011, die bis Ende 2012 noch geltende Revisionsklausel zu streichen, zerstört worden. Der Kläger habe bereits seit mehr als zehn Jahren wissen können, dass es ab dem Jahr 2019 keine Hausbrandkohle mehr geben werde. Zumindest sei aber die Geschäftsgrundlage für die Lieferungen entfallen.

Der Kläger argumentiere widersprüchlich, wenn er einerseits anführe, die Beklagte könne Kohle importieren, um den Weiterbetrieb der Kohleheizungen weiter zu ermöglichen, und andererseits vortrage, der weitere Betrieb sei nicht mehr wirtschaftlich und die Umrüstung sei erforderlich.

Zudem habe das Landesarbeitsgericht Hamm bereits in den vorangegangenen Hausbrand-Verfahren festgestellt, dass es Sache der bezugsberechtigten Partei sei, ob und inwieweit sie die Heizung modernisiere.

Der Kläger habe nicht substantiiert zu der Frage vorgetragen, dass der Weiterbetrieb der Anlage nicht mehr wirtschaftlich sei. Sie bestreitet, dass der Kläger Eigentümer des betriebenen Kohlekessels sei.

Sie bestreitet weiter, dass eine fehlende Wirtschaftlichkeit allein auf der Einstellung des Kohledeputats beruhe. Es komme auch in Betracht, dass die konkrete Anlage bereits aufgrund der immissionsschutzrechtlichen Vorschriften nicht mehr betrieben werden könne. Der Kläger sei gegebenenfalls schon aufgrund dieser Vorgaben nicht mehr in der Lage, die bisherige Heizung weiter zu betreiben. Die Heizanlage könne aber mit anderen Brennstoffen ohne Umrüstung wirtschaftlich betrieben werden.

Zudem hätten ausgeschiedene Arbeitnehmer jährlich nur 2,5 Tonnen bzw. 3 Tonnen Kohle bezogen. Eine derartige Menge reiche nicht aus, um ein Einfamilienhaus ein Jahr lang mit Wärme zu versorgen, so dass ohnehin seit jeher der Zukauf von Kohle zusätzlich zu den Deputatleistungen nötig gewesen sei.

Die generelle Entwicklung der Energiepreise insbesondere im Jahr 2022 sei nicht vorhersehbar gewesen. Sie könne ihr daher auch nicht zur Last fallen. Schließlich seien die Energiepreise generell gestiegen. Zudem berücksichtige die Klägerseite nicht, dass die Preise bereits wieder fielen. Auf Lieferprobleme könne sich der Kläger jedenfalls auf Basis der weltweiten Produktionszahlen nicht berufen.

Die Beklagte hat bestritten, dass der Umbau der Heizungsanlage 7.500,- € koste. Es fehle an jedwedem auch nur im Ansatz nachvollziehbaren Vorbringens, warum gerade ein solcher Betrag angemessen und erforderlich sein solle. Weiter fehle jeglicher Vortrag dazu, wie alt der bisherige Kohlekessel ist. Selbst wenn man unter Zugrundelegung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.1977 von einem grundsätzlichen Anspruch auf eine teilweise Übernahme von Umrüstkosten ausginge, könne ein solcher Anspruch nicht bestehen, wenn die bisherige Heizungsanlage ohnehin so veraltet war, dass sie bereits aus technischen Gründen ausgetauscht werden müsse oder allenfalls eine kurze Rest-Betriebsdauer habe. Zudem blieben mögliche staatliche Zuschüsse unberücksichtigt. Weiter sei nicht verständlich, warum die Kosten für den kompletten Umbau verlangt würden, obwohl selbst in der BAG-Entscheidung, auf die sich der Kläger berufe, lediglich 50% für angemessen erachtet worden seien. Schließlich müsse sich der Kläger die ihm nach der Anlage 7a zum einschlägigen MTV zustehende Abfindung anrechnen lassen.

Ein etwaiger Anspruch sei verjährt und jedenfalls verwirkt. Mit der gesetzgeberischen Entscheidung im Jahr 2007, den Steinkohlenbergbau einzustellen, sei der Anspruch bereits entstanden, so dass er am 31.12.2010 verjährt sei. Zumindest sei der Anspruch aber mit dem Streichen der Revisionsklausel im Jahr 2011 bzw. der tarifvertraglichen Regelung zum Entfall des Kohlendeputats im Jahr 2015 oder allerspätestens mit dem Ende des Kohlendeputats am 31.12.2018 entstanden. Mithin sei spätestens am 31.12.2021 Verjährung eingetreten.

Das Arbeitsgericht Essen hat die Klage abgewiesen. Im Wesentlichen hat es seine Entscheidung damit begründet, die Arbeitnehmer hätten nicht darauf vertrauen können, dass unabhängig von der Existenz des deutschen Steinkohlenbergbaus weiter Deputatlieferungen garantiert würden. Die vom Kläger zitierte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.1977 beruhe auf einem anderen Sachverhalt als der vorliegend zu entscheidende.

Gegen das ihm am 13.06.2023 zugestellte Urteil hat der Kläger mit einem am 13.07.2023 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 06.10.2023 - mit einem am 05.10.2023 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Kläger rügt eine Rechtsverletzung durch das Arbeitsgericht. Dieses gehe von der falschen Grundannahme aus, mit der Einstellung der Kohleförderung und der damit verbundenen Stilllegung des deutschen Steinkohlenbergbaus erlösche jede Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin. Zuletzt habe es sich um eine betriebliche Altersvorsorge gehandelt. Die Annahme des Arbeitsgerichtes, dass die Kohlelieferungen von der Existenz des deutschen Steinkohlenbergbaus abhingen, sei nicht in Einklang zu bringen mit den Grundsätzen einer betrieblichen Altersversorgung. Das Arbeitsgericht habe übersehen, dass nicht erst die Tarifverträge seit dem Jahr 1978 Ansprüche begründet hätten, sondern bereits vorher Ansprüche auf die Gewährung von Hausbrandkohle

bestanden hätten. Auch sei die Annahme des Arbeitsgerichts falsch, das Deputat sei nicht verändert, sondern abgeschafft worden. Die Tarifvertragsparteien hätten nämlich den Anspruch nicht abgeschafft, sondern den Hausbrand in eine Energiebeihilfe umgewandelt. Diese sei allerdings zu gering bemessen worden. Kohleöfen könnten damit nicht mehr wirtschaftlich betrieben werden. Der Konflikt zwischen den wirtschaftlichen Interessen der Arbeitgeberin und den Belangen der Hausbrandberechtigten sei nach dem Gebot gegenseitiger Rücksichtnahme zu lösen. Die Rücksichtnahmepflicht gelte nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.1977 insbesondere dann, wenn die Hausbrandversorgung den geänderten wirtschaftlichen Verhältnissen angepasst werden müsse. Exakt dies sei hier der Fall. Zwar sei die Umstellung von einer Sachleistung auf eine geringer wertige Geldleistung von den Bergarbeitern hinzunehmen. Die Umstellung dürfe aber nicht ohne Rücksicht auf die dem Bezieher hierdurch zwangsläufig entstehenden Umstellungskosten erfolgen. Die Bergarbeiter hätten die Einrichtungskosten für die Öfen im Vertrauen darauf übernommen, dass die Ansprüche sichergestellt werden, selbst wenn die Zechen schließen. Die Kohleöfen seien überwiegend in einer Zeit angeschafft worden, als die Einstellung der Kohleförderung noch nicht festgestanden habe.

Die Bergarbeiter hätten sich auf die tariflichen Sicherungsklauseln verlassen dürfen. Diese hätten keine Einschränkung für den Fall der vollständigen Einstellung des deutschen Steinkohlenbergbaus enthalten. Der Beklagten wäre es auch ohne weiteres möglich gewesen, Steinkohle auf dem Weltmarkt zu für sie - im Vergleich zu den Preisen, welche die Bergarbeiter zahlen müssten - deutlich günstigeren Preisen einzukaufen. Zu berücksichtigen sei, dass die gesamte Produktion schon immer abhängig von den Subventionen gewesen sei. Dementsprechend sei die Lieferung von Kohlen aus eigener Produktion seit Jahrzehnten teurer gewesen als der Import von Kohlen. Auch hätten die Beklagte und der Gesamtverband Steinkohle das tatsächliche Ende des Steinkohlenbergbaus beeinflusst. Weiter sei von Relevanz, dass die Beklagte trotz der absehbaren Einstellung des Steinkohlenbergbaus weiter Kesseldarlehen vergeben habe. Die Bergarbeiter hätten hierdurch weiter an das Produkt Steinkohle gebunden werden sollen.

Bei der Beurteilung, ob man davon ausgehen müssen, dass der Anspruch auf die Lieferung der Hausbrandkohlen mit der Einstellung des deutschen Steinkohlenbergbaus ende, sei auch zu berücksichtigen, dass die Tarifvertragsparteien nicht den Begriff „Deputatkohle“ verwendet hätten, somit gerade nicht auf ein Deputat, also ein Produkt aus eigener Herstellung abgestellt hätten. Auch das Wahlrecht zwischen Hausbrand und Energiebeihilfe spreche gegen die Annahme des Arbeitsgerichts, dass die Leistungen immer unter dem Risiko der Einstellung des Bergbaus gestanden hätten, denn Energiebeihilfen setzten nicht die Kohleförderung voraus.

Die Arbeitgeberin habe Subventionen für die erheblichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit den Kohleleistungen erhalten, wolle diese aber nicht an die Arbeitnehmer weiterleiten.

Es obliege nicht der klagenden Partei, darzulegen, welche Fördermöglichkeiten in Betracht kämen. Vielmehr wäre es Sache der Beklagten, substantiiert im Einzelnen darzulegen, welche Fördermöglichkeiten bestünden. Er habe keine Fördermöglichkeiten in Anspruch genommen. Soweit ersichtlich bestünden solche auch nicht.

Der Anspruch sei bereits vor der Umrüstung fällig. Eigene Aufwendungen müssten hierfür noch nicht entstanden sein.

Zur behaupteten fehlenden Wirtschaftlichkeit der Steinkohle trägt der Kläger ergänzend vor, der Preis der Steinkohle habe sich von 2018 bis zum letzten Quartal 2023 fast vervierfacht. Die Energiekosten seien mehr als doppelt so hoch als bei Verwendung eines anderen Heizungssystems.

Der Kläger beantragt,

unter Abänderung des am 12.06.2023 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Essen – 6 Ca 2275/22 –

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 7.500,- € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Zustellung der Klage zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens.

Aus der Sicherungsklausel habe kein schutzwürdiges Vertrauen abgeleitet werden können, wie bereits die 12. Kammer des LAG Düsseldorf in einem der vorangegangenen Rechtsstreitigkeiten (Urteil v. 28.08.2019 – 12 Sa 11/19 – n.v.) zutreffend ausgeführt habe. Im Übrigen habe sich der Anspruch auf Deputatkohle nach der tariflichen Definition ohnehin nur auf die deutsche Produktion bezogen. Dementsprechend habe es weder eine Beschaffungspflicht ausländischer Kohle noch einer Verpflichtung zur Anlegung von Haldenbeständen gegeben. Größere Reserven zur Verwendung geeigneter Anthrazitkohle seien nicht vorgehalten worden.

Aus den Kesseldarlehen könne im Hinblick auf das Steinkohlefinanzierungsgesetz und die Streichung der Revisionsklausel im Jahr 2012 kein Vertrauen auf die Weiterlieferung von Hausbrand entstanden sein. Ohnehin hätten die meisten Kläger kein Kesseldarlehen in Anspruch genommen. Selbst wenn dies der Fall gewesen wäre, hätte dies nichts über Dauer und Inhalt der Verpflichtung zur Hausbrandkohle ausgesagt. Die

Kohleöfen seien auch ohne Hausbrandlieferungen weiter nutzbar. Die Preisentwicklung, die auch andere Energieträger betroffen habe, sei auf verschiedene externe Faktoren zurückzuführen, insbesondere den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine. Es fehle an einer Kausalität zwischen dem Wegfall der Bezugsrechte für Hausbrand und der behaupteten Unwirtschaftlichkeit. In diesem Zusammenhang behalte der Kläger unter anderem für sich, in welchem Umfang er bereits in der Vergangenheit zusätzlich zur Belieferung seitens der Beklagten eigene Festbrennstoffe habe zukaufen müssen. Zudem stelle sich die Frage, ob nicht ohnehin ein womöglich schon jahrzehntealter Kohlekessel betrieben wurde, der aus technischen Gründen oder aufgrund eines gesetzlichen Betriebsverbots nicht mehr oder bald nicht mehr betrieben werden durfte oder darf. Belastbare Informationen und Dateien, u.a. dazu, wie lange die Restlaufzeit des Heizungssystems noch gewesen wäre, fehlten.

Im Hinblick darauf, dass die Eigentümerstellung hinsichtlich des Kohlekessels nicht dargelegt worden sei, werde zudem die Aktivlegitimation bestritten.

Auffällig sei der Widerspruch zwischen Antragstellung und Argumentation. Während der Kläger mehrfach von einem „arbeitgeberseitigen Zuschuss“ zu Umrüstkosten spreche, halte er den Klageantrag, mit welchem eine volle Kostenerstattung verlangt werde, aufrecht. Immerhin habe das Bundesarbeitsgericht in dem im Jahr 1977 entschiedenen Fall nur 50% der Umrüstkosten zugestanden. Es sei zudem nicht zu erkennen, ob und in welcher Höhe dem Kläger für den vermeintlich gewünschten Heizungsaustausch Aufwendungen entstünden.

Ohnehin bleibe für eine Anwendung von § 241 Abs. 2 BGB kein Raum mehr. Mit dem ÄTV hätten die Tarifvertragsparteien eine konkrete Regelung zur Einstellung und Abfindung von Hausbrandansprüchen getroffen. Neben einer umfassenden und abschließenden Regelung der Tarifvertragsparteien bleibe kein Raum für ergänzende Forderungen unter dem Gesichtspunkt einer nachwirkenden Fürsorgepflicht.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die Sitzungsniederschriften bei der Instanzen sowie ergänzend auf sämtliche Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A. Die Berufung des Klägers ist zulässig, aber unbegründet.

I. Es bestehen keine Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung.

Die Berufung des Klägers ist gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. b) ArbGG statthaft und nach Maßgabe der §§ 66 Abs.1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

II. In der Sache hat die Berufung keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat richtig entschieden. Unter Würdigung sämtlicher vom Kläger in beiden Instanzen vorgebrachter Argumente ist die erkennende Kammer zu dem Ergebnis gekommen, dass ihm kein Anspruch auf Erstattung von Umrüstungskosten zusteht.

1. Hinsichtlich der allein in Betracht kommenden Anspruchsgrundlage der nachwirkenden Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers gemäß § 241 Abs. 2 BGB gilt Folgendes:

a) Jedem Arbeitsverhältnis wohnt die Nebenpflicht des Arbeitgebers inne, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragspartner nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Diese Pflicht gilt auch für die Vermögensinteressen der Arbeitnehmer (vgl. BAG v. 14.01.2009 – 3 AZR 71/07 – Rn. 26, juris; BAG v. 21.11.2000 – 3 AZR 13/00 – zu B. 2b der Gründe, juris). Die Schutz- und Rücksichtnahmepflichten können gegebenenfalls auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinauswirken (vgl. BAG v. 12.02.2013 – 3 AZR 99/11 – Rn. 39, juris; BAG v. 16.11.2010 – 9 AZR 573/09 – Rn. 35 f. mwN, juris). Die Reichweite der Fürsorgepflicht kann nicht ohne Rücksicht auf die eigenen Interessen des Arbeitgebers bestimmt werden (BAG v. 16.02.2012 – 8 AZR 98/11 – Rn. 50).

b) Für den Bezug von Hausbrandkohlen hat das Bundesarbeitsgericht in dem Urteil vom 14.12.1977 – 5 AZR 673/76 –, auf welches sich der Kläger bezieht, ausgeführt, der Anspruch habe seine rechtliche Wurzel letztlich in der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, der nach altem Herkommen die Versorgung der aktiven und invaliden bzw. pensionierten Bergbaubediensteten übernehme. Dieser Fürsorgecharakter bestimme Inhalt und Verwirklichung des Anspruchs; jede Seite habe bei seiner Geltendmachung und Erfüllung auf die Belange der anderen Seite besondere Rücksicht zu nehmen. Dies gelte besonders dann, wenn die Hausbrandversorgung den geänderten wirtschaftlichen Verhältnissen angepasst werden müsse. Ein dann entstehender Konflikt zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Bergbauarbeitgebers und den Belangen des Hausbrandberechtigten sei nach dem Gebot gegenseitiger Rücksichtnahme zu lösen (BAG v. 14.12.1977 – 5 AZR 673/76 – juris, dort Rn. 24). Gemäß diesem Gebot habe es der Hausbrandberechtigte hinzunehmen, dass die Lieferform gewandelten Produktions- und Marktverhältnissen angepasst werde. Andererseits müsse auch der verpflichtete Arbeitgeber bei der Anpassung die berechtigten Interessen des Hausbrandbeziehers beachten. Er dürfe die Umstellung nicht ohne Rücksicht auf die dem Bezieher zwangsläufig entstehenden Umstellungskosten durchführen, sofern diese eine erhebliche Höhe erreichten. Hierzu gehörten in erster Linie die Kosten für die Beschaffung anderer, der neuen Lieferform angepasster Öfen (BAG v. 14.12.1977 – 5 AZR 673/76 – juris, dort Rn. 25). Eine Anpassung des Hausbrandbezugsrechts an veränderte Produktions- und Absatzverhältnisse wirke besonders dann belastend, wenn der Hausbrandbezieher sich auf die bisherige Lieferform wirtschaftlich eingerichtet habe. Kein Bezugsberechtigter habe zwar einen Anspruch darauf, dass der verpflichtete Arbeitgeber sich beim erstmaligen Bezug von Hausbrand an den Kosten für

die Anschaffung geeigneter Öfen beteilige. Er müsse selbst die Kosten hierfür im Vertrauen darauf übernehmen, dass die geeignete Lieferform beibehalten werde. Werde sie jedoch aus Gründen, die er nicht voraussehen und beeinflussen kann, geändert, so könnten zwangsläufige Folgekosten der Umstellung, falls sie, wie hier, eine erhebliche Höhe erreichen, für ihn eine starke wirtschaftliche Belastung bedeuten; dadurch könne unter Umständen sogar die weitere Nutzung der zugesagten Hausbrandkohle unmöglich gemacht werden. Es sei daher billig, die weitere wirtschaftliche Nutzbarkeit des Bezugsrechts durch einen Zuschuss des Arbeitgebers zu zwangsläufigen und erheblichen Kosten der Umstellung zu gewährleisten (BAG v. 14.12.1977 – 5 AZR 673/76 – juris, dort Rn. 26).

c) Soweit es eine konkrete Ausgestaltung der Fürsorgepflicht gibt, kann auf die allgemeine Fürsorgepflicht nicht mehr zurückgegriffen werden (vgl. BAG v. 27.07.1995 – 6 AZR 29/95 – unter I.2. der Gründe; BAG v. 05.11.1992 – 6 AZR 311/91 – unter II.2.d der Gründe; MüKoBGB- *Bachmann*, 9. Auflage 2022, § 241 BGB Rn. 62). Eine solche Ausgestaltung kann auch durch einen Tarifvertrag erfolgen, denn Nebenpflichten sind grundsätzlich abdingbar (vgl. MüKoBGB- *Bachmann*, 9. Auflage 2022, § 241 BGB Rn. 62).

2. Danach ergibt sich hier, dass kein Anspruch des Klägers auf die Übernahme von Umrüstkosten besteht.

a) Ein Anspruch ist bereits deshalb ausgeschlossen, weil der ÄTV eine hinsichtlich der Ablösung des Anspruchs auf Hausbrandkohle abschließende Regelung enthält. Bereits hier zeigt sich, dass eine andere Sachverhaltskonstellation gegeben ist als diejenige, welche der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.1977 zu Grunde lag. Für einen zusätzlichen Anspruch auf die Übernahme von Kosten ist neben den tariflichen Regelungen kein Raum mehr. Dies ergibt deren Auslegung.

aa) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln (vgl. nur BAG v. 20.06.2018 – 4 AZR 339/17 – Rn. 19, juris). Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (BAG v. 20.06.2018 – 4 AZR 339/17 – Rn. 19, juris; BAG v. 27.07.2017 – 6 AZR 701/16 – Rn. 19, juris; BAG v. 26.04.2017 – 10 AZR 589/15 – Rn. 14, juris; BAG v. 19.09.2007 – 4 AZR 670/06 – Rn. 30, juris).

bb) Danach ergibt sich hier Folgendes:

Bereits der Wortlaut spricht für eine abschließende Regelung. So ist der ÄTV explizit *„Aufgrund der Beendigung des deutschen Steinkohlenbergbaus und der damit einhergehenden Einstellung der Förderung der deutschen Steinkohle“* geschlossen worden. Als Folge dessen ist die Beendigung des Anspruchs auf Hausbrandleistungen ab dem 01.01.2019 vereinbart worden. Darauf beschränken sich die tariflichen Regelungen aber nicht. Vielmehr ist auch geregelt worden, welche Ersatzleistung die Anspruchsberechtigten erhalten sollten. *„Anstelle“* von Hausbrandkohlen stand ihnen eine Energiebeihilfe zu. Die anstelle der Festbrennstoffe alleine noch vorgesehene Energiebeihilfe kann wiederum *„gemäß der Tabelle abgefunden werden“*. Dieses abgestufte System zeigt zur Überzeugung der Kammer klar und deutlich, dass der tarifliche Regelungsgegenstand bzw. Regelungskomplex *„Entfall der Festbrennstoffe ab dem 01.01.2019“* den Tarifvertragsparteien bewusst war und einer abschließenden Regelung zugeführt werden sollte.

Erkennbar gingen die Tarifvertragsparteien bereits in der ursprünglichen Anlage 7 zum MTV Ibbenbüren von einer Gleichwertigkeit von Hausbrandkohlen und Energiebeihilfe aus. Es handelte sich bei dem Sachbezug einerseits und der Energiebeihilfe andererseits um zwei Erscheinungsformen eines einheitlichen Gegenstandes, eines Beitrages der Arbeitgeberin zu den Heizkosten (vgl. nur LAG Hamm v. 14.08.2018 – 9 Sa 535/17 – n.v.). Dass die Tarifvertragsparteien von einer Gleichwertigkeit beider Leistungen ausgingen, zeigt sich sowohl in dem ursprünglichen Wahlrecht gemäß der Anlage 7 zum MTV Ibbenbüren als auch der Ablösung des Anspruchs auf Hausbrandkohlen durch die Energiebeihilfe in der durch den ÄTV geregelten Anlage 7a Ibbenbüren. Dass die Tarifvertragsparteien Bezieher einer dieser Formen in der Weise bevorzugen wollten, dass neben den tarifvertraglichen Ansprüchen ein weitergehender Anspruch aus der Fürsorgepflicht bestehen bleiben sollte, kann angesichts der von den Tarifvertragsparteien angenommenen Gleichwertigkeit beider Formen des Heizkostenzuschusses ausgeschlossen werden.

Bei dem Bezug von Energiebeihilfe - ggfs. zuvor aufgrund des ausgeübten Wahlrechts - ist indes kein Raum für einen Vertrauensschutz auf eine bestimmte Heizungsform und als Folge einen Anspruch auf Erstattung daraus resultierender Umrüstkosten. Die Energiebeihilfe wurde gerade als reine Geldleistung unabhängig von einer bestimmten Heizungsform gewährt. Wenn die Tarifvertragsparteien als Übergangslösung ab dem 01.01.2019 bis zum Renteneintritt nur noch einheitlich eine Energiebeihilfe vorsehen, spricht dies deutlich dagegen, dass sie neben ihren tariflichen Regelungen Raum für einen Anspruch gegen den Arbeitgeber gerichtet auf Kompensation der Umstellungskosten von dem Heizsystem Kohleofen auf einen anderen Energieträger lassen wollten.

Weiter spricht die Verwendung des Begriffs *„Abfindung“* für eine abschließende Regelung, denn unter einer Abfindung versteht man typischerweise eine *„Entschädigung“*. Wenn die Tarifvertragsparteien dementsprechend eine *„Abfindungstabelle“* vereinbaren, so gehen sie erkennbar davon aus, dass damit die ehemaligen Arbeitnehmer für den Verlust ihrer Ansprüche abschließend entschädigt werden. Der Umstand, dass die

Berechnung sich an dem versicherungsmathematischen Barwert orientiert, ändert daran auch aus den o.g. Gründen nichts. Ob diese versicherungsmathematische Annahme hinsichtlich des Wertes des ursprünglichen Hausbrandanspruchs und der Höhe der Abfindung zutreffend ist, kann hier dahingestellt bleiben. Auch wenn dies nicht der Fall sein sollte, wie zahlreiche (ehemalige) Arbeitnehmer in Vorprozessen geltend gemacht haben, führt dies nicht zu einer anderen Auslegung des Tarifvertrages. An dem abschließenden Charakter der tarifvertraglichen Regelung vermag der vorgenannte Einwand nichts zu ändern.

Dass die durch den ÄTV geschaffene Anlage 7a zum MTV Ibbenbüren eine abschließende Regelung beinhalten sollte, entspricht auch dem erkennbaren Sinn und Zweck der Tarifregelung. Die Tarifvertragsparteien wollten die Folgen der Einstellung der Förderung des deutschen Steinkohlenbergbaus für den Bezug der Hausbrandkohlen regeln. Da bereits der Anspruch auf Hausbrand aus der Fürsorgepflicht abgeleitet war (vgl. die obigen Ausführungen), ist davon auszugehen, dass sämtliche daraus resultierenden Neben- und/oder Ersatzansprüche mitgeregelt werden sollten. Mit dem dargestellten Sinn und Zweck der tarifvertraglichen Regelung wäre es nämlich nicht vereinbar, wenn die Folgen der Ablösung des Hausbrandanspruchs lediglich unvollständig vom ÄTV erfasst wären. Die Ablösung begründet trotz der Einstellung der Kohleförderungen einen Anspruch auf Energiebeihilfe und dessen Abfindung im Falle des Renteneintritts. Es blieb letztlich nach dem tariflichen Regelungssystem den Beschäftigten in eigener Verantwortung überlassen, wie sie diese Energiebeihilfe und deren Abfindung einsetzten. Für weitergehende Ansprüche gestützt auf die Fürsorgepflicht aufgrund der Beendigung des Hausbrands in Form des Bezugs von Festbrennstoffen ist neben dieser tariflichen Regelung kein Raum.

Für eine abschließende Regelung spricht schließlich, dass der bisherige Anspruch auf Hausbrandkohlenlieferungen ebenfalls vollständig tarifvertraglich – unter Berücksichtigung von Besonderheiten – abschließend geregelt war. Warum sollte dann für die Folgen der Beendigung des Anspruchs auf Hausbrandlieferungen etwas Anderes gelten?

b) Selbst wenn man aber entgegen den obigen Ausführungen zu dem Ergebnis käme, dass die tarifvertraglichen Regelungen hinsichtlich der Ablösung der Hausbrandkohlen nicht abschließend seien und daneben die allgemeine Fürsorgepflicht Anwendung fände, ist der Anspruch unbegründet.

aa) Es fehlt im hier zu beurteilenden Sachverhalt - der sich auch insoweit von demjenigen unterscheidet, welcher der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.1977 - 5 AZR 673/76 - zu Grunde lag - an einem schutzwürdigen Vertrauen der (ehemaligen) Arbeitnehmer dahingehend, dass Hausbrandleistungen dauerhaft gewährt würden.

aaa) Der Entstehung eines dahingehenden schutzwürdigen Vertrauens steht bereits entgegen, dass tarifvertragliche Regelungen per se einem immanenten Vorbehalt späterer Abänderung durch die Tarifvertragschließenden selbst unterliegen (vgl. hierzu BAG, v. 21.08.2007 - 3 AZR 102/06 – juris; ebenso für die ÄTVe bezüglich der Ablösung des Hausbrandanspruchs: LAG Hamm v. 20.06.2016 – 15 Sa 1886/15 – juris, dort Rn. 58). Hinzu kommt, dass die Tarifvertragsparteien in der Anlage 7 des MTV Ibbenbüren sogar ausdrücklich einen Änderungsvorbehalt aufgenommen haben. Unter Ziffer II.1. Nr. 7 (§106) und Ziffer II.2 Nr. 14 (§ 51) war festgelegt worden, dass die Bezugsrechte vorbehaltlich späterer Regelungen der Tarifvertragsparteien entstehen (ebenso LAG Hamm v. 20.06.2016 aaO, Rn. 59).

Ein schutzwürdiges Vertrauen konnte auch nicht aufgrund der Regelung in Ziff. II.1. Nr. 6 und II.2. Nr. 13 der Anlage 7 zum MTV Ibbenbüren entstehen. Soweit dort die Verpflichtung der Bergwerksunternehmen geregelt ist, im Falle seiner Auflösung, Stilllegung oder des Verkaufes seiner Zechen (Verlust der Kohlenbasis) die Erfüllung der sich ergebenden Ansprüche sicherzustellen, stand diese Regelung von vornherein unter dem Vorbehalt einer späteren Abänderung. Ein Rangverhältnis zwischen dem Abänderungsvorbehalt und der Sicherstellungsklausel in dem Sinne, dass der letztgenannten Klausel Vorrang einzuräumen wäre, ist weder dem Wortlaut noch dem Sinn und Zweck der Klauseln auch nur andeutungsweise zu entnehmen (vgl. bereits LAG Düsseldorf v. 28.08.2019 – 12 Sa 11/19 – n.v.). Die Sicherstellungsklausel verpflichtet die Tarifvertragsparteien nicht, ablösende Regelungen des MTV zu unterlassen (vgl. BAG v. 31.07.2008 – 3 AZN 396/18 – Rn. 8, n.v.).

Darüber hinaus war die Sicherstellungsklausel in Ziff. II.1. Nr. 6 und II.2. Nr. 13 der Anlage 7 zum MTV Ibbenbüren ohnehin so zu verstehen, dass sie nicht für die vollständige Einstellung des Steinkohlenbergbaus gelten sollte. Die Tarifvertragsparteien haben den Begriff der „Hausbrandkohle“ nämlich dahingehend definiert, dass darunter „für Kleinf Feuerungsanlagen geeignete Festbrennstoffe aus der eigenen Produktion des deutschen Steinkohlenbergbaus“ zu verstehen seien (Ziffer I.1. Nr.4. [§ 91] Anlage 7 MTV Ibbenbüren). Zwar findet sich diese Definition in den Regelungen für aktive Arbeiter, sie gilt aber insgesamt. Verwenden Tarifvertragsparteien im Rahmen eines Tarifvertrages einen bestimmten Begriff, so ist anzunehmen, dass sie ihm stets die gleiche Bedeutung beimessen (BAG v. 19.04.2016 – 3 AZR 341/14 – Rn. 12, juris). So ist es hier hinsichtlich des Begriffs „Hausbrandkohle“. Anhaltspunkte dafür, dass vorliegend ausnahmsweise etwas Anderes beabsichtigt gewesen sein könnte, bestehen nicht. Im Gegenteil: Der Anspruch auf Lieferung von Hausbrandkohlen für ausgeschiedene Arbeitnehmer ist lediglich die Fortführung des bereits während des bestehenden Arbeitsverhältnisses bestehenden Anspruchs. Er kann daher keinen anderen Inhalt haben als der ursprüngliche Anspruch. Der Tarifvertrag enthält auch keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass entgegen des tarifvertraglichen Wortlauts die Sicherstellung noch zu gewährleisten sein soll, wenn die Produktion nur noch durch die Lieferung ausländischer Steinkohle sichergestellt werden könnte (vgl. LAG Düsseldorf v. 28.08.2019 – 12 Sa 11/19 - n.v. sowie BAG v. 16.10.2018 – 3 AZN 396/18 – Rn. 8, n.v.). Dass die Belieferung alternativ dadurch hätte erfolgen sollen, indem Kohle so lange auf Halden

gelagert würde, bis der letzte Anspruch eines Arbeitnehmers bzw. seiner Witwe erloschen wäre, lässt sich nicht einmal der ursprünglichen Sicherstellungsklausel, geschweige denn sonstigen Umständen entnehmen.

bbb) Weder der Kläger noch die anderen Arbeitnehmer konnten darauf vertrauen, dass der Steinkohlenbergbau in Deutschland über den 31.12.2018 hinaus fortgeführt wird.

(1) Spätestens mit Inkrafttreten des Steinkohlefinanzierungsgesetzes am 20.12.2007 musste jeder Bergmann damit rechnen, dass zum 31.12.2018 das letzte Bergwerk geschlossen wird und dementsprechend keine heimische Steinkohle mehr geliefert werden kann. Zwar enthielt das Gesetz eine Revisionsklausel, wonach eine Verlängerung der Steinkohleförderung über den 31.12.2018 möglich blieb, aber ein schutzwürdiges Vertrauen darauf, dass von dieser Ausnahme (Revision der ursprünglichen Entscheidung) Gebrauch gemacht werde, konnte nicht entstehen. Folglich mussten die Bezugsberechtigten damit rechnen, dass nach dem 31.12.2018 keine heimische Steinkohle mehr geliefert werden könnte. Da der Kläger trotz einer entsprechenden Rüge der Beklagten nicht vorgetragen hat, wann er den Kohleofen angeschafft hat, ist zu seinen Lasten zu unterstellen, dass dies erst nach Inkrafttreten des Steinkohlefinanzierungsgesetzes vom 20.12.2007 erfolgt ist.

(2) Aber selbst, wenn man zugunsten des Klägers unterstellt, dass er den Ofen bereits vorher angeschafft hat, würde sich nichts anderes ergeben.

Zum einen konnte schon vor Inkrafttreten des Steinkohlefinanzierungsgesetzes niemand darauf vertrauen, dass die Steinkohleförderung in Deutschland dauerhaft fortgeführt würde. Die Subventionierung der Steinkohle, ohne die eine Förderung in Deutschland unmöglich gewesen wäre, war schon viele Jahre vor Inkrafttreten des Steinkohlefinanzierungsgesetzes politisch hoch umstritten (vgl. hierzu die Darstellung der politischen Diskussion unter Bezugnahme auf Presseveröffentlichungen im Urteil des LAG Hamm vom 27.08.2019 – 9 Sa 1154/17 – juris, dort Rn. 417f.). Ein Vertrauen darauf, dass der Staat die Subventionen dauerhaft aufrechterhält, konnte nicht entstehen.

Zum anderen konnte bei einer Anschaffung des Kohleofens jedenfalls nicht darauf vertraut werden, dass dieser lebenslang halten würde. Jede Heizung – gleich ob Kohle oder andere Energieform – hat nur eine begrenzte Lebensdauer. Dass und aus welchem Grund der Kläger nicht nur hoffen, sondern darauf hätte vertrauen dürfen, dass seine Heizung mehr als 17 Jahre hätte betrieben werden können, lässt sich nicht ersehen.

ccc) Durch die Gewährung sog. Kesseldarlehen hat die Beklagte kein schutzwürdiges Vertrauen auf den Fortbestand der Lieferung von Hausbrandkohlen geschaffen.

Dem steht bereits entgegen, dass die Beklagte mit der Gewährung der Kesseldarlehen lediglich ihren Verpflichtungen aus der Betriebsvereinbarung nachgekommen ist. Im Übrigen waren die Kesseldarlehen in keiner Weise an die Lieferung von Hausbrandkohlen gekoppelt worden. So konnten auch Mitarbeiter, die lediglich Energiehilfe bezogen, ein Kesseldarlehen beantragen. Umgekehrt wurden ehemaligen Beschäftigten trotz des Bezugs von Hausbrandkohlen keine Darlehen gewährt. Im Übrigen konnte niemand ernsthaft annehmen, dass die Tarifvertragsparteien sich hinsichtlich der Weitergewährung von Hausbrandkohlen an die Richtlinien einer Betriebsvereinbarung binden würden.

ddd) Nichts Anderes ergibt sich daraus, dass die Gewährung von Hausbrandleistungen an ausgeschiedene Beschäftigte Betriebsrentenleistungen beinhalteten (vgl. zu dieser Einordnung etwa LAG Hamm v. 27.08.2019 – 9 Sa 1154/17 – juris, dort Rn. 409; vgl. auch LAG Düsseldorf v. 28.08.2019 – 12 Sa 11/19 – n.v.).

Diese Einordnung ändert nichts daran, dass niemand darauf vertrauen konnte, auch im Falle der Einstellung der Deutschen Steinkohleförderung weiter Steinkohle geliefert zu bekommen. Kein ehemaliger Arbeitnehmer konnte ernsthaft erwarten, dass zur Aufrechterhaltung seiner Anwartschaften bzw. Versorgungsansprüchen der Deutsche Steinkohlenbergbau fortgeführt würde. Angesichts der Beschränkung des Lieferanspruchs auf Steinkohlen aus der Produktion des Deutschen Steinkohlebergbaus war klar, dass Rentner auch keinen weiteren Bezugsanspruch haben würden.

Ebenfalls ist es irrelevant, ob die von der Beklagten bezogenen Subventionen u.a. zum Zwecke der Erfüllung von Ansprüchen auf Hausbrand gewährt wurden. Daraus ergibt sich schon kein Anspruch der ehemaligen Mitarbeiter auf dauerhafte Weitergewährung derselben. Erst Recht kann sich daraus kein Anspruch auf eine gänzlich andere Leistung, nämlich die Umrüstung von Heizkesseln ergeben.

bb) Unter Zugrundelegung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.1977 scheidet ein Anspruch des Klägers noch aus einem weiteren - selbständig die Klageabweisung tragenden - Gesichtspunkt aus, weil der Sachverhalt auch insoweit ein anderer ist.

Es fehlt an einem auszugleichenden Konflikt zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Bergbauarbeitgebers und den Belangen des Hausbrandberechtigten (vgl. BAG v. 14.12.1977 - 5 AZR 673/76 – dort Rn. 24). Anders als in dem der BAG-Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt ist die Lieferform nicht geänderten Produktions- und Marktverhältnissen angepasst worden, sondern die Produktion musste aufgrund der staatlichen Entscheidung zur Beendigung der Subventionierung zum 31.12.2018 eingestellt werden. Diese Entscheidung diente offenkundig nicht dem wirtschaftlichen Interesse der Beklagten. Die Einstellung der Lieferung von Hausbrandkohlen - die in der Anlage 7 zum MTV Ibbenbüren als in Deutschland produzierte Kohlen definiert wurden - war eine zwangsweise Folge dieser politischen Entscheidung. Damit fehlt es an der Grundlage für einen Ausgleich im Rahmen der Fürsorgepflicht. Die Beklagte hat keine

Umstellung aus wirtschaftlichen Gründen vorgenommen. Die Lieferung von Hausbrandleistungen wurde vielmehr vollständig eingestellt, weil in Deutschland keine Steinkohle mehr gefördert wird. Fehlt es aber an einer Umstellung, so kann auch die vom Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung aus dem Jahr 1977 gezogene Schlussfolgerung, die „Umstellung“ dürfe „nicht ohne Rücksicht auf die dem Bezieher zwangsweise entstehenden Umstellungskosten“ durchgeführt werden, nicht greifen. Mangels Fortbestehen des Bezugsrechts gibt es keine „weitere wirtschaftliche Nutzbarkeit des Bezugsrechts“ (BAG v. 14.12.1977 – 5 AZR 673/76 – juris, dort Rn. 26), die durch einen „Zuschuss des Arbeitgebers zu zwangsläufigen und erheblichen Kosten der Umstellung“ (BAG v. 14.12.1977 aaO) gewährleistet werden könnte.

Soweit der Kläger mit der Berufung rügt, das Arbeitsgericht habe nicht berücksichtigt, dass auch vorliegend eine Umstellung, nämlich auf eine Energiebeihilfe erfolgt sei, übersieht er, dass diese Energiebeihilfe ihrerseits abgefunden wird. Die Leistungen werden damit nicht nur umgestellt, sondern insgesamt eingestellt.

cc) Des Weiteren ist die Klage auch deshalb abzuweisen, weil es an einer ausreichenden Darlegung fehlt, dass durch die Einstellung der Lieferung von Hausbrandkohlen *zwangsweise* Umstellungskosten entstehen.

Soweit der Kläger insoweit zur Begründung auf die hohen Preise für den Steinkohlenbezug hinweist, ist dies aus mehreren Gründen nicht schlüssig. Es fehlt schon an einer Darlegung, dass diese Preisentwicklung zum Zeitpunkt des Abschlusses des Änderungsstarifvertrages absehbar war. Der enorme Preisanstieg bei Beginn des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine spricht gegen eine derartige Vorhersehbarkeit. War aber mit einer solchen Preisentwicklung nicht zu rechnen, so konnten und mussten die Tarifvertragsparteien dies bei Abschluss des ÄTV nicht berücksichtigen. Bei der Entscheidung zur Einstellung der Hausbrandlieferungen mussten und konnten die „*zwangsweise entstehenden Umstellungskosten*“ nicht beachtet werden, weil sie gar nicht bekannt waren.

Darüber hinaus fehlt es auch deshalb an einer Schlüssigkeit, weil der Kläger nicht vorgetragen hat, in welchem Umfang sein jährlicher Bedarf an Kohle durch die Hausbrandlieferungen gedeckt worden ist. Dies ist von der Beklagten, die ihrerseits behauptet hat, die Lieferung von 2,5 Tonnen bzw. 3 Tonnen Hausbrandkohlen könne den Jahresbedarf nicht abgedeckt haben, zu Recht gerügt worden. Auch die Tarifvertragsparteien gingen offensichtlich nicht davon aus, dass 2,5 Tonnen bzw. 3 Tonnen Kohle alleine zum Heizen ausreichen würden, denn ansonsten wäre es nicht erklärlich, warum für aktive Arbeitnehmer ein deutlich höheres Bezugsrecht galt. Ohne ein Vorbringen des Klägers hinsichtlich seines jährlichen Kohlebedarfs ist für die Kammer nicht nachprüfbar, ob eine Umstellung der Heizungsart - deren Notwendigkeit unterstellt - bei Fortbestand der Hausbrandlieferungen entbehrlich gewesen oder ohnehin aus wirtschaftlichen Gründen nicht vermeidbar gewesen wäre.

dd) Schließlich ist die Klage unabhängig von sämtlichen vorgenannten Überlegungen auch deshalb abzuweisen, weil der Kläger keinen Beweis dafür angeboten hat, dass er tatsächlich beabsichtigt, eine Umrüstung von einem Kohleofen auf eine Heizung mit einem anderen Energieträger vorzunehmen, solange der Betrieb des Kohleofens technisch und rechtlich noch möglich ist. Die Beklagte hat nicht nur die Höhe, sondern auch das „Ob“ der Entstehung von Aufwendungen für einen Heizungsaustausch bestritten, da vom Kläger nicht einmal ein Angebot für die Umrüstung vorgelegt worden ist.

B. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels zu tragen.

C. Gründe für eine Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG bestehen nicht.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Dr. Gotthardt

Fink

Foitlinski