ArbG München, Endurteil v. 27.07.2021 – 11 Ca 1907/20

Titel:

Gleichbehandlungsgrundsatz nach Betriebsübergang

Normenketten:

BGB § 613a

UmwG § 324

Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Speditions-, Transport- und Logistikgewerbes in Bayern idF des ÄndTV v. 8.12.2014 § 16 Nr. 2, Nr. 3

Leitsätze:

1. Da bei der Weitergewährung der vor einem Betriebsübergang bestehenden Arbeitsbedingungen bereits die tatbestandlichen Voraussetzungen für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes fehlen, besteht keine Rechtsgrundlage für eine spätere Anpassungspflicht. Nur dann, wenn der Arbeitgeber neue Vergütungsstrukturen schafft, ist er an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden (Anschluss an BAG BeckRS 2005, 43767). (Rn. 24) (redaktioneller Leitsatz)

2. Gewährt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern wiederholt eine Erhöhung der Löhne und Gehälter entsprechend der Tarifentwicklung, kann eine betriebliche Übung nur dann entstehen, wenn deutliche Anhaltspunkte in seinem Verhalten dafür bestehen, dass er die Erhöhung – auch ohne das Bestehen einer tarifvertraglichen Verpflichtung – künftig, dh auf Dauer übernehmen will (Anschluss an BAG BeckRS 2016, 67367). (Rn. 27) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Übergangsgeld, Krankengeldzuschuss, arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz, Gesamtzusage, Betriebsübergang, betriebliche Übung

Rechtsmittelinstanz:

LArbG München, Urteil vom 23.11.2021 – 6 Sa 534/21

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

3. Der Streitwert wird auf EURO 4.109,71 festgesetzt.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten über Ansprüche zum Zuschuss zum Übergangsgeld sowie Krankengeld.

2
Der Kläger hatte zunächst ein Arbeitsverhältnis mit der U. Inc. & Co OHG mit Arbeitsvertrag vom 13.03.2000. Das Arbeitsverhältnis ging sodann auf die Beklagte über. Der Arbeitsvertrag vom 01.03.2002 enthält unter anderem folgende Regelungen:

„Paragraph 1

1. Der Mitarbeiter tritt am 01.03.2002 als Kraftfahrer mit Führerscheinklasse II in die Dienste der Firma. Die Betriebszugehörigkeit seit dem 13.03.2000 bei der Fa. U. Inc. & Co. OHG wird angerechnet. Sein Aufgabengebiet umfaßt auch den Einsatz als sogenannter Springer an einem anderen als dem arbeitsvertraglich vereinbarten Dienstsitz. Der Mitarbeiter ist bereit, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit zu leisten. Im Bedarfsfall kann der Mitarbeiter zusätzlich mit Rangier-, Be- und Entladearbeiten sowie Wagen- und Containerpflege betraut werden. Der Geschäftsleitung steht es frei, ihm im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse einen anderen Aufgabenbereich zu übertragen bzw. den Aufgabenbereich zu erweitern. Der

Mitarbeiter erkennt an, daß eine solche Maßnahme ausschließlich in Ausübung des der Firma zustehenden Direktionsrechtes erfolgt.

2. Der Mitarbeiter willigt in die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten (insbesondere Name, Anschrift, Bankverbindung, Eintritts- und Geburtsdatum etc.) ein. Die Daten dürfen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bei der Firma gespeichert und verarbeitet werden. Dies schließt die auch grenzüberschreitende Weiterleitung der Daten an andere U. Konzernunternehmen ein. Es wird sichergestellt, daß alle Datensicherungsmaßnahmen getroffen werden. Die Verarbeitung erfolgt nur innerhalb des U.-Konzerns.

3. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, seine ganze Arbeitskraft und sein ganzes Fachwissen in den Dienst der Firma zu stellen und die ihm übertragenen Aufgaben mit Sorgfalt und gemäß den Weisungen und Richtlinien der Geschäftsleitung zu erfüllen.

4. Der Mitarbeiter hat jeden Tag, vor Antritt seiner Fahrt, das ihm angewiesene Fahrzeug auf Verkehrssicherheit und technische Funktionsfähigkeit zu überprüfen. Der Umfang der Überprüfung der technischen Funktionsfähigkeit ergibt sich aus der ihm bekannten Prüfliste. Jeder Unfall oder jede Sachbeschädigung, ob schuldhaft verursacht oder nicht, ist am gleichen Tag dem Vorgesetzten zu melden und ein entsprechender Unfallbericht ist auszufüllen. Gleiches gilt auch für Arbeitsunfälle.

Paragraph 2

1. Veröffentlichungen und/oder Vorträge des Mitarbeiters, die seine dienstliche Tätigkeit für die Firma betreffen, und/oder sich mit der Geschäftstätigkeit der Firma, deren geschäftlichen Absichten oder Interessen befassen, bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Firma.

2. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, gegenüber dritten Personen und Unternehmen über alle Angelegenheiten der Firma und deren Kunden, insbesondere über geschäftliche Einrichtungen und Vorfälle sowie über die leitenden Angestellten und Gesellschafter der Firma wie auch über Angelegenheiten und Unternehmen und Personen, die Geschäftspartner der Firma und/oder mit ihr wirtschaftliche verbunden sind, Stillschweigen zu bewahren, unabhängig davon, ob er die entsprechende Kenntnis bereits besitzt, oder erst im Laufe seiner Tätigkeit für die Firma erwirbt. Die vorstehende Verpflichtung gilt auch gegenüber Firmenangehörigen, soweit nicht im Rahmen ordnungsgemäßer Pflichterfüllung eine Offenbarung zu erfolgen hat. Die Geheimhaltungspflicht dauert auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses fort.

3. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, alle seine Tätigkeit betreffenden Schriftstücke, auch eigene Aufzeichnungen und Entwürfe, sowie Preislisten und sonstige Unterlagen - gleich welcher Art - als anvertrautes Geschäftsgeheimnis zu behandeln und sorgfältig aufzubewahren. Spätestens bei Beendigung seines Anstellungsverhältnisses ist der Mitarbeiter verpflichtet, der Firma diese Unterlagen auf erste Anforderung herauszugeben. Ein Zurückhaltungsrecht an den vorgenannten Unterlagen ist ausgeschlossen.

Paragraph 3

1. Jeder der Vertragspartner kann das Vertragsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB kündigen. Das Vertragsverhältnis endet automatisch mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, ohne daß es einer Kündigung bedarf.

2. Kündigungen bedürfen der Schriftform.

3. Als Vergütung für seine Tätigkeit erhält der Mitarbeiter einen Bruttolohn pro Stunde von € 13,55. Die Abrechnung erfolgt monatlich. Von der Firma zusätzlich gewährte Gratifikationen gelten als freiwillige Leistungen und begründen keinen rechtlichen Anspruch für die Zukunft. Hierunter fällt auch eine Weihnachtsgratifikation, die in Höhe von 2 Wochenlöhnen gezahlt werden kann. Diese Gratifikation wird ausgezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung mindestens 6 Monate besteht und über den 31. Dezember hinaus fortgesetzt wird. Ein Rechtsanspruch auf diese Leistung besteht nicht. Die Vertragspartner sind darüber einig, daß auf das Vertragsverhältnis kein Tarifvertrag Anwendung findet. Für den Fall der Tarifbindung behält sich die Firma jedoch vor, arbeitsvertragliche Ansprüche mit etwaigen tarifvertraglichen Ansprüchen zu verrechnen. Der Mitarbeiter erklärt sich damit einverstanden, daß die Überweisung der Bezüge bargeldlos auf ein vom Mitarbeiter anzugebendes Konto vorgenommen wird, wobei eventuell entstehende Kontoführungskosten im Bruttolohn enthalten sind.

4. Für erforderliche Dienstreisen erhält der Mitarbeiter eine Kostenerstattung gemäß der jeweils gültigen Reisekostenordnung der Firma. Der Mitarbeiter hat zum Nachweis eine Abrechnung auf dem Reisekostenformular der Firma zu erstellen und diese hat zu einem von der Firma festgelegten Zeitpunkt in der Finanzbuchhaltung vorzuliegen. Bei einer späteren Geltendmachung ist der Anspruch verfallen.

5. Falls der Mitarbeiter für eine notwendige Reisetätigkeit ein eigenes Kraftfahrzeug zur Verfügung stellt, werden ihm die Kosten für Dienstreisen laut der jeweils gültigen Reisekostenverordnung vergütet. Diese Vergütung schließt die Kosten für die eine Kaskoversicherung ein. Freistellungs- und Erstattungsansprüche des Mitarbeiters aus und im Zusammenhang mit der Benutzung des Kraftfahrzeuges bestehen mit Ausnehmen des Anspruches gem. Satz 1 gegenüber der Firma nicht.

6. Die Firma kann dem Mitarbeiter nach ihrem Ermessen eine Umzugskostenerstattung gewähren. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die Umzugskostenerstattung in voller Höhe an die Firma zurückzuzahlen, wenn er innerhalb von 12 Monaten nach durchgeführtem Umzug aufgrund einer eigenen Kündigung aus den Diensten der Firma ausscheidet. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis von der Firma innerhalb von 12 Monaten nach durchgeführtem Umzug fristlos gekündigt wird und der Mitarbeiter den Grund für die Kündigung zu vertreten hat. Im übrigen gilt für die Gewährung von Umzugskostenvorschüssen die jeweils gültige Umzugskostenordnung der Firma.

…“

3
Mit Schreiben vom 13.02.2017 erhielt der Kläger folgendes Unterrichtungsschreiben:

!“Unterrichtung über den Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses von der U. T. OHG auf die U. S.à r.l. & Co. OHG Sehr geehrter Herr A.,

diesem Schreiben beigefügt finden Sie ein Unterrichtungsschreiben, mit welchem die U. T. OHG und die U. S.à r.l. & Co. OHG Sie gemeinsam ausführlich über den bevorstehenden Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses auf die U. S.à r.l. & Co. OHG informieren. Wir bitten Sie in diesem Zusammenhang zunächst, uns den Empfang dieses Unterrichtungsschreibens durch Ausfüllen der nachfolgenden Empfangsbestätigung und Rücksendung dieser Empfangsbestätigung bis spätestens zum 22. Februar 2017 zu bestätigen.

Mit freundlichen Grüßen

F. N.

U. T. OHG Personalleiter“

4
Unstreitig ist des Weiteren zwischen den Parteien, dass im März 2018 und im November 2018 an fünf Mitarbeiter eine Zulage betreffend die Betriebszugehörigkeit gezahlt wurde.

5
Der Kläger trägt vor, er habe die geltend gemachten Ansprüche aus einem im Betrieb der Beklagten anwendbaren Manteltarifvertrag. Hieraus resultierten die von ihm geltend gemachten Ansprüche zum Zuschuss zum Übergangsgeld sowie Krankengeld. Der Hinweis der Beklagten der Manteltarifvertrag fände keine Anwendung greife nicht durch. Vielmehr fände dieses Vertragswerk Anwendung, da er im Betrieb der Beklagten auf alle Arbeitnehmer angewendet werde. Aus § 16 Abs. 3 des Manteltarifvertrages ergebe sich mit Beginn der siebten Woche für arbeitsunfähige Arbeitnehmer ein Anspruch auf Zuschuss zu den Leistungen der Versicherungsträger. Zudem habe die Beklagte in ihrem Betrieb in der Vergangenheit mehrfach an Feeder-Fahrer den Zuschuss zum Krankengeld gemäß dem Manteltarifvertrag ausbezahlt. Seit dem 01.01.2018 zahle die Beklagte zusätzlich eine Zulage Betriebszugehörigkeit gemäß dem Manteltarifvertrag an alle Mitarbeiter aus. Im Übrigen wird Bezug genommen auf die Ausführungen im Schriftsatz vom 21.02.2020.

6
Der Kläger sei Feeder-Fahrer. Die Beklagte habe an vergleichbare Feeder-Fahrer die streitgegenständlichen Ansprüche ausbezahlt, so dass diese Zahlungen auch dem Kläger zustünden. Die pauschale Behauptung, dass dies versehentlich erfolgt sei, sei völlig unsubstantiiert und auch in keinster

Weise nachvollziehbar. Auch in der Niederlassung Stuttgart seien den Feeder-Fahrern entsprechende Zuschüsse zum Krankengeld ausbezahlt worden. Darüber hinaus habe die Beklagte den Manteltarifvertrag auf die Feeder-Fahrer in Bayern angewandt, auch gegenüber dem Kläger und weitere Leistungen, wie im Manteltarifvertrag vereinbart, an den Kläger ausbezahlt. So habe die Beklagte die Weihnachtsgratifikation in den vergangenen Jahren immer ausbezahlt. Des Weiteren habe die Beklagte auch monatlich an den Kläger seit dem 01.01.2018 die Zulage Betriebszugehörigkeit bezahlt. Vergleichbares gelte hinsichtlich der im Manteltarifvertrag geregelten Jubiläumszuwendung. Insgesamt gelte es daher festzustellen, dass die Beklagte bisher den Manteltarifvertrag und dessen Leistungen sowie die weiteren tariflichen Leistungen angewendet habe und daher aufgrund der Gleichstellung, der betrieblichen Übung sowie des Gleichstellungsgrundsatzes ein entsprechender Anspruch des Klägers bestehe. Im Übrigen wird Bezug genommen auf den Schriftsatz vom 30.06.2020 (Bl. 114 ff. d.A.).

7
Neben dem Anspruch auf betriebliche Übung, den Gleichstellungsgrundsatz stütze der Kläger seine Ansprüche auch auf eine Gesamtzusage. So sei dem Kläger bei dem Betriebsübergang mitgeteilt worden, dass sich die Beklagte im Arbeitgeberverband des streitgegenständlichen Manteltarifvertrags für Arbeitnehmer des Speditions-, Transport- und Logistikgewerbes in Bayern, nämlich dem Landesverband Bayerischer Spediteure e.V. B-Stadt befinde. Sodan werde in dieser Mitteilung zwar ausgeführt, dass der Kläger, wenn er nicht Mitglied einer tarifschließenden Arbeitnehmervertretung sei, kein tarifgebundener Arbeitnehmer sei. Dies treffe im Übrigen auch auf den Kläger zu, da der Kläger aufgrund der fehlenden Mitgliedschaft kein tarifgebundener Arbeitnehmer sei. Die Beklagte bestätige jedoch indes eindrücklich, dass sie diese Tarifverträge generell anwende, also insoweit eine betriebliche Übung gegeben sei. Im Übrigen bestünde aufgrund der Mitteilung gegenüber allen Arbeitnehmern auch eine Gesamtzusage.

8
Des Weiteren wird Bezug genommen auf die Ausführungen im Schriftsatz vom 12.01.2021 Bl. 179 ff. d.A. sowie auf die Ausführungen im Schriftsatz vom 18.02.2021 Bl. 201 ff. d.A.. Darüber hinaus bestehe ein einheitlicher Betrieb der Beklagten mit allen Feeder-Fahrern, so dass ein Vergleich mit allen Feeder-Fahrern in Deutschland zu erfolgen habe. Bezug genommen wird diesbezüglich und auch im Übrigen auf die Ausführungen im Schriftsatz vom 23.06.2021, Bl. 226 ff. d.A..

9
Die Klagepartei beantragt,

I. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 1.913,57 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit 01.01.2020 zu bezahlen.

II. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 2.196,14 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit 11.02.2020 zu bezahlen.

III. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreites zu tragen.

10
Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

11
Sie trägt vor: Das Arbeitsverhältnis des Klägers sei auf die U. T. OHG als Arbeitgeber übergegangen. Die U. T. GmbH II. sowie die U.T. OHG seien nicht tarifgebunden. Auch habe die U. T. OHG keine Tarifverträge angewendet, weder durch arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel noch durch betriebliche Übung. Der Arbeitsvertrag des Klägers enthalte auch keinerlei Verweisungs- oder Bezugnahmeklausel auf einen Tarifvertrag. Vielmehr lege der Arbeitsvertrag sogar in § 3 Nr. 3, Seite 7 fest, dass kein Tarifvertrag Anwendung finde. In dem Unterrichtungsschreiben gemäß § 613a Abs. 5 BGB vom 13.02.2017 sei der Kläger darauf hingewiesen worden, dass bei der neuen Arbeitgeberin die räumlich einschlägigen Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis nur dann Anwendung fänden, wenn der Arbeitnehmer einer tarifschließenden Gewerkschaft angehöre. Die Behauptung des Klägers, die Beklagte wende auf alle ihre Mitarbeiter die einschlägigen Manteltarifverträge an, sei unzutreffend. Den Umstand, dass tatsächlich in wenigen Einzelfällen Zuschüsse zum Krankengeld an eine vergleichsweise verschwindend geringe Anzahl von FeederZahlern gezahlt worden sei, ließe sich zwanglos erklären. So sei es im Zusammenhang mit der

Einführung eines Abrechnungssystems über Monate hinweg zu Problemen gekommen. Dies habe zum einen dazu geführt, dass leider auch in einer Vielzahl von Fällen Mitarbeiter zu wenig Geld bekommen hätten, genauso seien aber auch einige Mitarbeiter überzahlt worden. Aus der Behauptung das andere Mitarbeiter während ihrer Krankheit gleichwohl einen Krankengeldzuschuss erhalten hätten, könne der Kläger nichts für sich herleiten. Es treffe zwar zu, dass im Jahr 2018 und auch noch im Jahr 2019 bei einigen Mitarbeitern übersehen worden sei, dass sie keinen Anspruch auf eine solche Zahlung eines Zuschusses zum Krankengeld hätten, so dass es auch fälschlicherweise zu einem Krankengeldzuschuss gekommen sei. Diese Auszahlung sei aber systembedingt aufgrund der Programmierung erfolgt und nicht etwa, weil sich irgendjemand etwas dabei gedacht hätte. Der Fehler sei im Zeitpunkt der Auszahlungspflicht nicht bekannt gewesen. Hinsichtlich des weiteren Vortrags, insbesondere hinsichtlich der Fahrer G., V., H., S. und M. wird Bezug genommen auf die Ausführungen im Schriftsatz vom 28.08.2020 Bl. 148 ff.d.A.. Die irrtümliche Auszahlung des Zuschusses sei für die Begünstigten auch erkennbar gewesen. Denn alle vom Kläger genannten Begünstigten hätten das Unterrichtungsschreiben erhalten, indem die Begünstigten darüber unterrichtet worden seien, dass auf ihr Arbeitsverhältnis die einschlägigen Tarifverträge keine Anwendung fänden. Daher hätte es den Zahlungsempfängern auffallen müssen, dass sie gar keinen Anspruch auf die Auszahlung des Krankengeldzuschusses nach dem Manteltarifvertrag gehabt hätten. Nachdem der Fehler bemerkt und abgestellt worden sei, seien auch alle Feeder-Fahrer, die einen Zuschuss zum Krankengeld beanspruchten, mitgeteilt worden, dass ihnen dieser Zuschuss nicht zustehe.

12
Weitere an den Kläger gezahlte freiwilligen Leistungen bewirkten keine Tarifbindung und im Speziellen kein Anspruch auf Krankengeldzuschuss. So werde das vom Kläger angeführte Weihnachtsgeld nicht aufgrund des Manteltarifvertrags, sondern gemäß seinem Arbeitsvertrag gezahlt. Auch werde die Zulage für die Betriebszugehörigkeit nicht auf Grundlage des Manteltarifvertrages bezahlt, sondern dies geschehe aufgrund einer freiwilligen Leistung der Beklagten. Zwar sei die vom Kläger aufgeführte Jubiläumszulage im März 2018 und im November 2018 an die vom Kläger genannten fünf Mitarbeiter bezahlt worden. Dies sei zwar auf interne Anweisung der örtlichen Niederlassung geschehen. Diese Anweisung entbehrte indes jeder rechtlichen Grundlage. In diesem Fall habe das interne Kontrollsystem versagt. Auch eine absichtliche Schlechterstellung des Klägers gegenüber vergleichbaren Kollegen sei nicht erfolgt.

13
Die Regelung des § 613a Abs. 1 BGB bewirke in seiner Rechtsfolge in der vorliegenden Konstellation lediglich, dass der Betriebsübernehmer an die Stelle des ausscheidenden Arbeitgebers in den bestehenden Arbeitsvertrag eintrete. Dies sei die normale und vom Gesetzgeber gewollte Rechtsfolge des § 613a Abs. 1 BGB. Demzufolge sei die Beklagte als Betriebsübernehmer im Verhältnis zu den Lkw-Fahrern nicht tarifgebunden. Die Zahlung der Betriebszugehörigkeitszulage nur für sich genommen, bewirke keine Tarifbindung durch betriebliche Übung, sondern vielmehr einen eigenen Anspruch aus betrieblicher Übung für sich. Über dies sei es für die Empfänger der versehentlich gezahlten Leistungen erkennbar gewesen, dass sie irrtümlich eine Zahlung erhalten hätten, die ihnen nicht zugestanden habe. Ein Anspruch ließe sich darüber hinaus auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und einer Gesamtzusage herleiten. Denn hier läge keine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe vor. Es läge hier bereits keine solche Regelung der Beklagten vor, denn die Begünstigung in Form des Krankengeldzuschusses sei nicht willentlich, sondern aufgrund eines Fehlers erfolgt. Ferner gäbe es keine Vergleichsgruppe, aus der der Kläger willkürlich herausgenommen worden sei. Des Weiteren wird Bezug genommen auf den Schriftsatz vom 19. Januar 2021 Bl. 191 ff. d.A.. Selbst wenn man zu Unrecht unterstellte, die Zahlung des Krankengeldzuschusses in Einzelfällen sei in der Vergangenheit nicht als Irrtum für den Kläger erkennbar gewesen, bestünde kein Anspruch aus betrieblicher Übung. Auch wenn man mit dem Kläger die drei Fälle aus Baden-Württemberg hier berücksichtigen würde, läge angesichts der Zahlenverhältnisse - 508 Feeder-Fahrer - insgesamt keine generalisierende Verhaltensweise der Beklagten vor.

14
Soweit sich der Kläger zur Begründung einer angeblichen Gesamtzusage auf das Unterrichtungsschreiben zum Betriebsübergang vom 13.02.2017 berufe, gehe dies von vornherein ins Leere. Es läge nur ein Unterrichtungsschreiben d.h. eine Information über die bestehende Rechtslage vor, und keine Zusage von irgendwelchen Leistungen. Darüber hinaus werde, wie korrekt ausgeführt, dargestellt, was die Anwendung

von Tarifverträgen bei der Beklagten für die übergehenden Arbeitnehmer wie den Kläger bedeute. Es wird Bezug genommen auf die Ausführungen im Schriftsatz vom 26. März 2021 Bl. 214 ff. d.A..

15
Des Weiteren wird Bezug genommen auf den Schriftsatz vom 19. Januar 2021 Bl. 191 ff. d.A.. Selbst wenn man zu Unrecht unterstellte die Zahlung des Krankengeldeszuschusses in Einzelfällen sei in der Vergangenheit nicht als Irrtum für den Kläger erkennbar gewesen, bestünde kein Anspruch aus betrieblicher Übung. Auch wenn man mit dem Kläger die drei Fälle aus Baden-Württemberg hier berücksichtigen würde, läge angesichts der Zahlenverhältnisse - 508-Feeder-Fahrer insgesamt - keine generalisierende Verhaltensweise der Beklagten vor.

16
Soweit sich der Kläger zur Begründung einer angeblichen Gesamtzusage auf das Unterrichtungsschreiben zum Betriebsübergang vom 13.02.2017 berufe, gehe dies von vornherein ins Leere. Es läge nur ein Unterrichtungsschreiben d.h. eine Information über die bestehende Rechtslage, vor und keine Zusage von irgendwelchen Leistungen. Darüber hinaus werde wie korrekt ausgeführt dargestellt, was die Anwendung von Tarifverträgen bei der Beklagten für die übergehenden Arbeitnehmer wie den Kläger bedeute. Es wird Bezug genommen auf die Ausführungen im Schriftsatz zum 26. März 2021 Bl. 214 ff. d.A..

17
Im Übrigen wird Bezug genommen auf sämtliche Schriftsätze samt Analgen sowie die Sitzungsniederschriften zu den Sitzungen, § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, § 13 Abs. 2 Satz 2 ZPO.

Entscheidungsgründe

I.

18
Die Klageanträge waren zulässig.

19
1. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gemäß §§ 2 Abs. 2 Nr. 3, 46, 48 ArbGG in Verbindung mit § 17 GVG eröffnet. Das Arbeitsgericht München ist zur Entscheidung des Rechtsstreits gemäß § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, §§ 12, 17 ZPO zuständig.

20
2. Die im Übrigen geltend gemachten Nettozahlbeträge waren auch im Weiteren zulässig.

II.

21
Die Klageanträge waren hingegen sämtlich unbegründet. Die Klagepartei hat keinen Anspruch auf die von ihr geltend gemachten Zahlungen aufgrund einer beiderseitigen Tarifordnung. Ebenfalls besteht kein Anspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, einer konkludenten Vereinbarung der Anwendbarkeit des Manteltarifvertrages, eines Anspruches aus betrieblicher Übung oder aufgrund einer Gesamtzusage.

22
1. Der geltend gemachte tarifliche Krankengeldzuschuss nach § 16 Abs. 3 des im Streit stehenden Manteltarifvertrages steht dem Kläger nicht aufgrund beiderseitiger Tarifbindung zu. Es besteht insoweit gerade nicht die erforderliche beidseitige Tarifgebundenheit. Der Kläger ist unstreitig nicht Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ver.di.

23
2. Der geltend gemachte Zahlungsanspruch folgt auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

24
a) Der Arbeitgeber ist aufgrund des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet, seine Arbeitnehmer nicht willkürlich ungleich zu behandeln. Er darf weder grundlos einzelne Arbeitnehmer (-Gruppen) von allgemein günstigen Handhabungen ausschließen noch darf er einzelne Arbeitnehmer grundlos belasten (siehe hierzu Mathies: in Großkommentar zu § 611 a Rn. 1463 m.w.N.).

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber seine Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbst gegebenen Regelung gleich zu behandeln. Wenn infolge einer Verschmelzung durch Aufnahme eine bestehende Betriebsorganisation vollständig aufgelöst wird und die übernommenen Arbeitnehmer unterschiedslos in eine neue Betriebsorganisation eingegliedert werden, trifft der Arbeitgeber keine Regelung, wenn er die bisherigen Leistungen weiter gewährt. Er wendet dann nur § 324 Umwandlungsgesetz in Verbindung mit § 613. Abs. 1 und Satz 2 BGB auf die Arbeitsverhältnisse an. Bei einem Betriebsübergang ist der Erwerber nicht verpflichtet, nach längerer Zeit eine Angleichung der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen herzustellen. Da bei der Weitergewährung der vor dem Betriebsübergang bestehenden Arbeitsbedingungen bereits die tatbestandlichen Voraussetzungen für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes fehlen, besteht keine Rechtsgrundlage für eine spätere Anpassungspflicht. Nur dann, wenn der Arbeitgeber neue Vergütungsstrukturen schafft, ist er an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden (siehe hierzu BAG Urteil vom 31.08.2005 - 5 AZR 517/04 m.w.N.).

25
b) Gemessen an diesen Maßstäben besteht vorliegend kein Anspruch auf die geltend gemachten Zahlungsansprüche aufgrund des arbeitsgerichtlichem Gleichbehandlungsgrundsatzes. Soweit bei der Beklagten von dem Vorliegen mehrerer Vergütungssysteme auszugehen ist, liegt die Ursache hierfür in dem Betriebsübergang. Nach der klaren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gebietet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz keine Verpflichtungen zur Angleichung der Arbeitsbedingungen. Zwar verbietet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz im Übrigen eine willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe. Vorliegend kann aber bereits nicht von einer Regelung der Beklagten ausgegangen werden. Denn wie substantiiert und schlüssig von der Beklagten vorgetragen liegt den Zahlungen an einzelne Arbeitnehmer in Form des Krankengeldzuschusses bzw. Übergangsgeldes keine willentliche Entscheidung der Beklagten zugrunde, sondern vielmehr die Auszahlung aufgrund eines Fehlers. Über dies mangelt es an einer klar umschriebenen Vergleichsgruppe, aus der der Kläger willkürlich und willentlich herausgenommen werde. Mithin liegt keine willkürliche Schlechterstellung des Klägers vor.

26
3. Auch kann der Kläger seinen geltend gemachten Zahlungsanspruch nicht auf eine konkludente Vereinbarung der Anwendbarkeit des Manteltarifvertrages stützen. Zwar ist die Beklagte tarifgebunden, der Kläger ist dies indes nicht.

27
a) Gibt ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern wiederholt eine Erhöhung der Löhne und Gehälter entsprechend der Tarifentwicklung in einem bestimmten Tarifgebiet weiter, entsteht regelmäßig lediglich ein Anspruch der Arbeitnehmer auf Fortzahlung dieses erhöhten Entgelts, nicht aber zugleich eine Verpflichtung des Arbeitgebers, auch künftige Tariflohnerhöhungen weiterzugeben. Er will sich - für die Arbeitnehmer erkennbar - grundsätzlich nicht für die Zukunft der Regelungsmacht der Verbände unterwerfen. Auch ein tarifgebundener Arbeitgeber, der die Tarifentgelterhöhungen an alle Arbeitnehmer weitergibt, will sich - erkennbar - im Regelfall nicht über die Zeit seiner Tarifgebundenheit hinaus, ohne die Möglichkeit einer Kündigung des Tarifvertrages oder eines Verbandsaustritts dauerhaft (vertraglich) binden. Gewährt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern wiederholt eine Erhöhung der Löhne und Gehälter entsprechend der Tarifentwicklung, kann eine betriebliche Übung nur dann entstehen, wenn deutliche Anhaltspunkte in seinem Verhalten dafür bestehen, dass er die Erhöhung - auch ohne das Bestehen einer tarifvertraglichen Verpflichtung - künftig, d.h. auf Dauer übernehmen will (BAG Urteil vom 24.02.2016 - 4 AZR 990/13 m.w.N.)

28
4. b) Nimmt man diesen Überlegungen zum Ausgangspunkt, so kann der Beklagten hier kein Rechtsbindungswille dahingehend unterstellt werden. Sie wolle sich zeitlich unbegrenzt der Anwendung eines gesamten Tarifwerkes in seiner jeweils gültigen Fassung unterwerfen. Eine für eine konkludente Vereinbarung einer solchen Bindung notwendigen Erkennbarkeit dieses Willens kann für den Kläger nicht unterstellt werden. Selbst wenn man den klägerischen Vortrag als wahr unterstellte, dass die Beklagte in der Vergangenheit tarifliche Leistungen wie Weihnachtsgeld, Jubiläumszulage und Betriebszugehörigkeit an nicht tarifgebundene Arbeitnehmer geleistet hat, erlaubte dies nach dem oben Gesagten nicht den Rückschluss, die Beklagte wolle sich auch einer zeitlich unbegrenzten Anwendung des gesamten

Tarifwerkes unterwerfen. Zur Frage der betrieblichen Übung insoweit siehe unten. Soweit es um die konkludente Vereinbarung des Tarifwerkes geht, kann dies - selbst bei unterstellten klägerischen Vortrags - nicht zu einer entsprechenden Vereinbarung führen. Ein Anspruch auf die geltend gemachten Zahlungsansprüche besteht auch nicht aufgrund betrieblicher Übung.

29
a) Zwar kann sich eine betriebliche Übung sogar grundsätzlich auch auf übertarifliche Leistungen erstrecken. Dem tatsächlichen Verhalten des Arbeitgebers muss aber aus Sicht der Arbeitnehmer der Wille zugrunde liegen eine bestimmte Leistung erbringen zu wollen. Es ist Sache der klagenden Partei, die Anspruchsvoraussetzungen darzulegen. Dazu gehört im Fall der betrieblichen Übung auch die Darlegung, dass das Verhalten des Arbeitgebers aus Sicht des Empfängers ausreichende Anhaltspunkte dafür bot, der Arbeitgeber wolle Zahlungen erbringen, ohne hierzu bereits aus anderen Gründen - etwa aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung - verpflichtet zu sein. Ob es zu der Gewährung von Leistungen durch einen Irrtum des Arbeitgebers gekommen ist, ist für das Zustandekommen der vertraglichen Bindung nicht ohne weiteres maßgeblich. Es kommt darauf an, ob der Irrtum für den Arbeitnehmer erkennbar war und die Zahlung aus seiner Sicht zur Erfüllung tariflicher bzw. aus der Betriebsvereinbarung folgende Ansprüche erfolgte (siehe hierzu: BAG Urteil vom 29.08.2012 - 10 AZR 571/11 m.w.N.).

30
b) Gemessen an diesen Maßstäben kann vorliegend von keinem Anspruch aufgrund betrieblicher Übung ausgegangen werden. Zwar gesteht die Beklagte zu, dass die vom Kläger angeführte Jubiläumszulage im März 2018 und im November 2018 an die vom Kläger benannten Mitarbeiter bezahlt worden sei. Auch gesteht die Beklagte zu, dass dies aufgrund einer internen Anweisung aus der örtlichen Niederlassung erfolgt sei. Aus dieser Zahlung kann sich aber weder eine betriebliche Übung auf Zahlungen ergeben, die über diese Leistungen hinausgehen, noch liegt eine hinreichende generalisierende Verhaltensweise der Beklagten vor, die die Voraussetzungen einer dauerhaften Bindung aufgrund betrieblicher Übung erlauben würde. Nur bei einer solchen generalisierenden Verhaltensweise könnten aus Sicht des Empfängers hinreichende Anhaltspunkte dafür geboten sein, der Arbeitgeber wolle die Zahlung dauerhaft erbringen. Dies gilt umso mehr, wenn man - wie von Kläger unterstellt - sämtlicher Feeder-Fahrer in den vergleichenden Blick nimmt. Angesichts der vom Kläger vorgetragenen vereinzelten Gewährung von Zuschüssen kann nicht auf eine generalisierende Verhaltensweise geschlossen werden. Vielmehr ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag des Klägers in § 3 Ziffer 3 selbst: „Die Vertragspartner sind darüber einig, dass auf das Arbeitsverhältnis kein Tarifvertrag Anwendung findet. …“ Dem Kläger muss eine entsprechende Kenntnis des Arbeitsvertrages unterstellt werden. Selbst wenn man abweichend vom soeben Dargestellten ausginge, dass hier grundsätzlich der Weg für eine betriebliche Übung betreffend die geltend gemachten Zahlungsansprüche bestünde, so wäre dieser aufgrund der Erkennbarkeit seinerseits versperrt. Zwar ist ein Irrtum des Arbeitgebers für das Zustandekommen einer vertraglichen Bindung aufgrund betrieblicher Übung nicht ohne weiteres maßgeblich. Allerdings ist dies dann der Fall, wenn der Irrtum für den Arbeitnehmer erkennbar war (vgl. 5. BAG a.a.O.). Dies ist vorliegend in zweierlei Hinsicht der Fall. Zum einen ergibt sich die Erkennbarkeit unmittelbar aus dem vom Kläger selbst vorgelegten Arbeitsvertrag. Zum anderen ergibt sich die Erkennbarkeit aus dem mit Anlage B1 (Bl. 156 ff.d.A.) vorgelegten Unterrichtungsschreiben. Dort heißt es auf Seite 9: „Sollten Sie dagegen kein Mitglied einer tarifschließenden Arbeitnehmervertretung sein, bleiben Sie auch nach dem Übergangszeitpunkt nicht tarifgebundene Arbeitnehmer. Auf ihr Arbeitsverhältnis findet in diesem Fall auch nach dem Übergangszeitpunkt kein Tarifvertrag Anwendung“. Damit muss von einer entsprechenden Erkennbarkeit bei der Klagepartei ausgegangen werden. Auf die Frage, ob selbst bei fehlender Erkennbarkeit des Irrtums ein entsprechender Anspruch nicht bestünde, kommt es daher nicht entscheidend an. Ein Anspruch des Klägers auf die geltend gemachten Zahlungsansprüche folgt auch nicht aus einer Gesamtzusage. Aus der vom Kläger insoweit in Bezug genommenen Kommunikation im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang lässt sich keine entsprechende Gesamtzusage entnehmen. Auch das in diesem Zusammenhang an den Kläger versandte Unterrichtungsschreiben beinhaltet lediglich eine Information über die bestehende Rechtslage. Eine entsprechende darüber hinausgehende Zusage weiterer Leistungen ist diesem Schreiben nicht zu entnehmen. Darüber hinaus wird in dem soeben auch näher zitierten Schreiben ausdrücklich klargestellt, dass bei fehlenderTarifbindung des Klägers gerade die Tarifverträge keine Anwendung finden.

III.

31
Die Klagepartei trägt die Kosten des Rechtsstreits, da sie unterlegen ist, § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 ZPO.

IV.

32
Die Streitwertentscheidung folgt aus § 61 Abs. 1 ArbGG, § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG in Verbindung mit § 3 ZPO.