



BETRIEBLICHE ÜBUNG IM ARBEITSRECHT



Neben dem Gesetz und dem Kollektivvertrag werden arbeitsrechtliche Ansprüche vor allem im Rahmen des Arbeitsvertrages zugesagt. Darüber hinaus kann es bei entsprechenden Verhaltensweisen allerdings auch zu einer sogenannten „betrieblichen Übung“ kommen.

Regelungen im Arbeitsvertrag

Beim Arbeitsvertrag handelt es sich um einen schuldrechtlichen Vertrag, dessen Abschluss grundsätzlich an keine bestimmte Form gebunden ist. Im **Arbeitsvertrag** werden die **wesentlichen vertraglichen Rahmenbedingungen schriftlich** zwischen den Vertragsparteien **festgehalten**. Dies dient vor allem auch Beweis Zwecken.

Im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses lassen sich jedoch niemals sämtliche Aspekte des zukünftigen Arbeitsverhältnisses vorherbestimmen. Es liegt im **Wesen des Arbeitsverhältnisses** als Dauerschuldverhältnis, dass dieses auch **Änderungen unterworfen** ist.

Es steht den Vertragsparteien daher durchaus frei, für die Zukunft abweichende Regelungen vom ursprünglich Vereinbarten zu treffen. Wird dies durch einen schriftlichen Zusatz bzw eine Änderung des Arbeitsvertrages dokumentiert, bestehen in der Regel keine besonderen Probleme.

Nicht explizit geregelte Ansprüche

Zu beachten ist, dass nach der Rechtsprechung auch ein Verhalten und sohin äußere Umstände zu einer Vertragsanpassung führen können. Sofern bestimmte Voraussetzungen vorliegen, kann es auch zu einer Anspruchseinräumung durch eine sogenannte „betriebliche Übung“ kommen.

Im Kern kommt es durch eine **gleichförmige Verhaltensweise des Arbeitgebers**, welche dieser wiederholt gegenüber einer Gruppe von Arbeitnehmern setzt, zu einer Einräumung von **zusätzlichen Ansprüchen**.

Die Rechtsprechung wertet diese Verhaltensweisen dahingehend, dass der Arbeitgeber durch sein Verhalten ein schlüssiges Angebot zur Vertragsergänzung setzt. Dieses Angebot wird von den Arbeitnehmern – in ebenso schlüssiger Weise – angenommen. Im Endergebnis führt die „betriebliche Übung“ zu einer Ergänzung der Einzelarbeitsverträge.

Inhalt einer betrieblichen Übung

Inhalt einer „betrieblichen Übung“ **kann alles sein, was auch wirksam in einem Einzelarbeitsvertrag vereinbart werden kann**. Es muss sich dabei nicht immer nur um die Gewährung bestimmter Leistungen (vor allem Entgeltleistungen) handeln, sondern kann auch zur Duldung bestimmter Verhaltensweisen führen (zB zusätzliche Pausen).

Leistungen des Arbeitgebers werden in entgeltnahe und entgeltferne Leistungen unterteilt. Als entgeltnah werden Leistungen bezeichnet, welche wie das Entgelt jedem Arbeitnehmer zufließen und daher leicht individualisierbar sind (wie zum Beispiel zusätzliche Sonderzahlungen). Entgeltferne Leistungen stehen nur in einem losen Zusammenhang mit der Arbeitsleistung. Als entgeltfern werden zum Beispiel die Durchführung einer Weihnachtsfeier, die Herausgabe einer Werkszeitung und der Zuschuss zu einem Theaterabonnement angesehen. Bei entgeltnahen Leistungen ist die Rechtsprechung großzügiger mit der Annahme einer Betriebsübung.

Ab wann liegt betriebliche Übung vor?

Wie oft ein Arbeitgeber eine Verhaltensweise an den Tag gelegt haben muss, damit eine Betriebsübung begründet werden kann, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. In der Regel wird eine **zwei- bis dreimalige Auszahlung bei einer jährlichen Leistung** gefordert. **Bei täglichen Leistungen** kann ein Anspruch aufgrund einer Betriebsübung **bereits nach einigen Wochen** bzw wenigen Monaten entstehen. Jedenfalls muss die Leistungsgewährung einem generalisierenden Prinzip folgen und der Mehrheit der Arbeitnehmer gegenüber gewährt werden.

Da der Betriebsübung ein kollektives Element zugrunde liegt, muss nicht ein jeder einzelne Arbeitnehmer auch das Verhalten des Arbeitgebers kennen. Durch die Betriebsübung wird das Vertrauen der Arbeitnehmer, dass die Leistung auch für die Zukunft zusteht, geschützt.

Es darf daher kein vernünftiger Grund für Zweifel bestehen. Die Betonung der Freiwilligkeit der Leistung reicht nach der Rechtsprechung nicht aus, um als Vorbehalt das Entstehen einer Betriebsübung zu verhindern. **Will man als Arbeitgeber eine Bindung verhindern, muss eindeutig zum Ausdruck gebracht werden, dass für die Zukunft kein Rechtsanspruch entstehen soll**. Dies kann durch die Aufnahme eines Unverbindlichkeitsvorbehaltes im Zusammenhang mit der Leistungsgewährung erreicht werden.

Subjektive Überlegungen spielen hingegen keine Rolle. Es kommt nicht darauf an, was der Arbeitgeber bei der Gewährung der Leistung im Sinn hat. Entscheidend ist, welchen Eindruck die Arbeitnehmer vom Verhalten des Arbeitgebers haben konnten. **Zu beachten ist, dass in jenen Fällen, in denen ein Anspruch bereits aufgrund einer Betriebsübung entstanden ist, diese auch für neu-eintretende Arbeitnehmer gilt**, ungeachtet davon, ob die Arbeitnehmer auch Kenntnis von dieser Betriebsübung haben. Um zu verhindern, dass die Leistung auch neu eintretenden Arbeitnehmern gewährt werden muss, muss ein entsprechender Ausschluss der Leistung im Arbeitsvertrag erfolgen.

Wenn wir unser „eccontis informiert“ noch an eine andere e-mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#). Sollten Sie kein „eccontis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigiebig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. eccontis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. eccontis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts. Quelle: dbv-Verlag, 8010 Graz, Geidorfgürtel 24, Klientenmagazin 03/2019.

Medieninhaber und Herausgeber: **eccontis** treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenau, Karl-Leitl-Straße 1