

Die betriebliche Übung – Tipps zur Vermeidung ungewollter Arbeitnehmeransprüche

In Kürze

Arbeitgeber gewähren ihren Arbeitnehmern oft sogenannte freiwillige Leistungen in der Annahme, dass diese jederzeit eingestellt werden können. Allerdings können auch derartige nicht in Verträgen festgelegte und als „freiwillig“ bezeichnete Leistungen durch betriebliche Übung zu (ungewollten) Rechtsansprüchen führen. Dies kann aber verhindert werden:

Was ist eine betriebliche Übung

Wenn Arbeitgeber freiwillige Leistungen wiederholt und vorbehaltlos gewähren, können diese zu Gewohnheitsrecht führen. Arbeitnehmer haben dann einen Rechtsanspruch auf derartige Leistungen im Vertrauen darauf, diese Leistungen auch weiterhin zu erhalten. Arbeitgeber setzen nach der Rechtsprechung durch wiederholte und vorbehaltlose Gewährung derartiger Leistungen ein schlüssiges Verhalten, das ihre Verpflichtung für die Zukunft begründet. Es kommt zu konkludenten Vereinbarungen, die zu einer Ergänzung der Arbeitsverträge führen. Die ursprünglich freiwilligen Leistungen werden so durch betriebliche (oder auch individuelle) Übung zum Bestandteil von Einzelverträgen. Eine einseitige Einstellung der Leistung durch den Arbeitgeber wird damit erheblich erschwert. Die Bindung an derart entstandene betriebliche Übungen wirkt sich auch auf neu eintretende Arbeitnehmer aus.

Werden freiwillige Leistungen nur unregelmäßig gewährt, oder sind sie sehr unterschiedlich (z.B. unterschiedlich hohe Bonuszahlungen erfolgen in unregelmäßigen Abständen nach bestimmten Projektabschlüssen), ist das Risiko geringer, dass eine betriebliche Übung entsteht. Auf der anderen Seite begründen beispielsweise Gehaltserhöhungen, die über mehrere Jahre vorbehaltlos gewährt und jeweils an den Verbraucherpreisindex gekoppelt werden, eine zu Einzelansprüchen führende betriebliche Übung.

„Unverbindlichkeit“ versus „Widerruflichkeit“

Oft wird im Rahmen der Gewährung von freiwilligen Leistungen betont, dass diese unverbindlich, aber auch jederzeit widerruflich bleiben. Diese Mischklausel führt allerdings zu Rechtsunsicherheit: Entweder ist eine Leistung nämlich unverbindlich und kann jederzeit eingestellt werden, oder Arbeitnehmer haben bereits einen Anspruch auf derartige Leistungen, der aber unter Vorliegen bestimmter Voraussetzungen widerrufen werden kann. Auch der oft verwendete Oberbegriff der Freiwilligkeit ist nicht geeignet, diese Rechtsunsicherheit zu beseitigen. Jede Leistung, die der Arbeitgeber ohne gesetzliche oder vertragliche Verpflichtung gewährt, kann nämlich als freiwillig angesehen werden.

Nur wenn eine Leistung auf unverbindlicher Basis gewährt wird, entsteht von vornherein gar kein Anspruch des Arbeitnehmers, weshalb es zur Leistungseinstellung auch keines Widerrufs bedarf. Damit Arbeitgeber diese freiwilligen Leistungen daher jederzeit wieder einseitig einstellen können, müssen diese unter dem Vorbehalt der Unverbindlichkeit stehen.

Inhalt

Was ist eine betriebliche Übung

„Unverbindlichkeit“ versus „Widerruflichkeit“

Vorbehalte

Einstellung von betrieblichen Übungen

Ausschluss einer betrieblichen Übung bei entgeltfernen Leistungen

Checkliste

Vorbehalte

Arbeitgeber sollten „freiwillige“ Leistungen also immer unter dem Vorbehalt der Unverbindlichkeit gewähren. Damit wird sichergestellt, dass diese Leistungen jederzeit einseitig eingestellt werden können und zu keinem Rechtsanspruch der Arbeitnehmer führen, diese Leistungen auch in Zukunft zu erhalten.

Darüber hinaus ist darauf zu achten, den Vorbehalt der Unverbindlichkeit regelmäßig zu wiederholen. Eine vertragliche Regelung dahingehend, dass zusätzliche Leistungen immer unverbindlich bleiben, wird nämlich mit der Zeit hinfällig. Je nach der Häufigkeit von freiwilligen Leistungen ist auch der Vorbehalt der Unverbindlichkeit zu wiederholen. Im besten Fall sollte der Unverbindlichkeitsvorbehalt anlässlich jeder Leistungsgewährung (z.B. bei jeder Auszahlung eines Bonus) wiederholt werden.

Einstellung von betrieblichen Übungen

Unverbindliche Leistungen können jederzeit einseitig eingestellt werden, solange noch keine betriebliche Übung entstanden ist. Ist jedoch einmal eine betriebliche Übung entstanden, bedarf es der individuellen Zustimmung der Arbeitnehmer, um diesen Rechtsanspruch wieder abzubedingen. Im Einzelfall können auch Änderungskündigungen überlegt werden, da der Verzicht auf derartige (ursprünglich freiwillige) Leistungen oft zumutbar sein wird. Überdies kann eine betriebliche Übung in Einzelfällen auch wieder konkludent außer Kraft treten, wenn diese durch einen längeren Zeitraum hindurch nicht angewendet wird.

Ausschluss einer betrieblichen Übung bei entgeltfernen Leistungen

Bei manchen Leistungen kann trotz wiederholter (oder sogar dauerhafter) Gewährung kein Rechtsanspruch für Arbeitnehmer entstehen: Zu einer betrieblichen Übung kann nämlich nur werden, was vom (wenn auch konkludenten) Verpflichtungswillen des Arbeitgebers umfasst ist.

Nach der Rechtsprechung kommt es darauf an, ob die wiederholt gewährte Leistung entgeltnah oder entgeltfern ist. Als entgeltnah werden solche Leistungen bezeichnet, die wie Entgelt eindeutig einzelnen Arbeitnehmern zufließen und daher individualisierbar sind (z.B. Weihnachtsbonus). Hier wird ein Verpflichtungswille des Arbeitgebers – und damit eine betriebliche Übung – angenommen.

Demgegenüber werden solche Leistungen als entgeltfern definiert, die nur in einem losen Zusammenhang mit der Arbeitsleistung stehen (z.B. die Veranstaltung von Weihnachtsfeiern oder die Einrichtung einer Betriebsküche). Je entgeltferner eine Leistung ist, desto eher ist zu bezweifeln, dass die Leistung vom Verpflichtungswillen des Arbeitgebers umfasst ist. Demgemäß reduziert sich auch das Risiko, dass eine betriebliche Übung bzw. ein Anspruch der Arbeitnehmer auf eine derartige Leistung entsteht.

Checkliste

Arbeitgeber können ihre Rechte wahren, indem sie

- die gewollte Struktur freiwilliger Leistungen vor deren Implementierung prüfen,
- die Unverbindlichkeit von Leistungen schriftlich festlegen,
- Unverbindlichkeitsvorbehalte anlässlich jeder Leistung nachweislich wiederholen,
- betriebsbekannte betriebliche Übungen bei Neueinstellungen vertraglich ausschließen, und
- bereits entstandene betriebliche Übungen – je nach zu erwartendem Risiko – durch bloße Einstellung, Zustimmung der Arbeitnehmer oder durch Änderungskündigungen beseitigen.

Ansprechpersonen



Dr. Philipp Maier, LL.M.
Partner
philipp.maier@bakermckenzie.com



Mag. Simone Liebmann-Slatin, MSc.
Senior Counsel
simone.liebmann-slatin@bakermckenzie.com



Nesrin Yildirim, LL.M.
Junior Associate
nesrin.yildirim@bakermckenzie.com

Dieses Mandantenrundsreiben dient ausschließlich der Information. Sein Inhalt sollte daher nicht als Entscheidungsgrundlage im Einzelfall oder als Ersatz für einen einzelfallbezogenen Rechtsrat genutzt werden. Hierfür sollte stets der Rat eines qualifizierten Rechtsanwalts eingeholt werden. Mit der Herausgabe dieses Mandantenrundsreibens übernehmen wir keine Haftung im Einzelfall.

Die Baker McKenzie Rechtsanwalts-gesellschaft mbH von Rechtsanwälten und Steuerberatern ist eingetragen beim Registergericht Frankfurt/Main (Sitz der Gesellschaft) HRB 123975. Sie ist assoziiert mit Baker & McKenzie International, einem Verein nach Schweizer Recht. Mitglieder von Baker & McKenzie International sind die weltweiten Baker McKenzie-Anwalts-gesellschaften. Der allgemeinen Übung von Beratungsunternehmen folgend, bezeichnen wir als "Partner" einen Freiberufler, der als Gesellschafter oder in vergleichbarer Funktion für uns oder ein Mitglied von Baker & McKenzie International tätig ist. Als "Büros" bezeichnen wir unsere Büros und die Kanzleistandorte der Mitglieder von Baker & McKenzie International.

© Baker McKenzie

