



## *Betriebliche Übung*

### Rechtlicher Hintergrund

Wenn im Arbeitsrecht eine Vertragspartei von der anderen etwas fordert, benötigt der Anspruchssteller rechtlich eine Anspruchsgrundlage. Nur derjenige, der über eine rechtlich anerkannte Anspruchsgrundlage verfügt, kann seinen Anspruch vor Gericht durchsetzen. Eine mögliche Anspruchsgrundlage ist der **Arbeitsvertrag**, eine *andere* der **Tarifvertrag**, so weit dieser für das Vertragsverhältnis gilt (bitte jeweils dort nachlesen).

Vertragliche Vereinbarungen können ausdrücklich - mündlich oder schriftlich - geschlossen werden, aber auch stillschweigend.

Verhält sich der Arbeitgeber im Betrieb über längere Zeiträume gegenüber den Arbeitnehmern in bestimmter Weise, die für die Arbeitnehmer positiv ist - z. B. Zahlung eines Weihnachtsgeldes -, so kann es **allein aufgrund dieses Verhaltens des Arbeitgebers** für spätere Zeiträume zu Ansprüchen der Arbeitnehmer kommen. Anspruchsgrundlage kann in derartigen Fällen diese so genannte betriebliche Übung sein.

Die betriebliche Übung hat Bedeutung für folgende Bereiche:

- als Anspruchsgrundlage für (ausdrücklich oder stillschweigend) getroffene Vertragsvereinbarungen
- für die Auslegung anderer getroffener Vereinbarungen
- als Vertragsergänzung
- als Orientierung oder Begrenzung bei der Ausübung des Direktionsrecht des Arbeitgebers.

### Entstehen einer betrieblichen Übung

**Voraussetzung** für das Entstehen einer bindenden betrieblichen Übung ist ein **Verpflichtungswille** des Arbeitgebers. Dieser Verpflichtungswille wird aus dem Verhalten des Arbeitgebers erschlossen.

Deswegen ist es ausreichend, dass der Arbeitgeber objektiv eine bestimmte betriebliche Handhabung veranlasst und die Arbeitnehmer nach dem Grundsatz von Treu und Glauben daraus auf einen entsprechenden Willen des Arbeitgebers schließen können.

Beispiele für derartiges Verhalten des Arbeitgebers:

- Mitteilung am Schwarzen Brett,
- Erklärung in der Betriebsversammlung,



- Erklärung in einem Rundschreiben an alle Mitarbeiter,
- gleich bleibendes Verhalten über einen längeren Zeitraum.

Wird durch derartiges Verhalten beispielsweise erklärt, der Arbeitgeber werde unter bestimmten Voraussetzungen eine Leistung (z. B. Weihnachtsgeld) gewähren, so wird darin ein **Vertragsangebot** des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer gesehen. Wenn es sich um eine für die Arbeitnehmer günstige Betriebsübung handelt, wird in der Rechtsprechung davon ausgegangen, dass dieses Angebot durch die Arbeitnehmer **stillschweigend angenommen** wird.

### **Formzwang:**

Da es sich hierbei um einen Vertragsschluss handelt, ist die Entstehung von Ansprüchen auf Grund betrieblicher Übung dann **ausgeschlossen**, **wenn** ein Tarifvertrag gilt und bestimmt, dass die entsprechenden Vertragsabreden nur wirksam sind, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

### **Fehlender Bindungswille:**

Der Arbeitgeber kann bei Abgabe seiner Willenserklärung grundsätzlich jede Bindung für die Zukunft ausschließen. Dies geschieht unzweideutig, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende ausdrückliche Erklärung abgibt.

Der fehlende Bindungswille des Arbeitgebers ergibt sich aber auch aus den Umständen des Einzelfalls, z. B. bei

- jährlichen Gehaltsanpassungen
- Zahlungen zum Beispiel von Weihnachtsgeld in unterschiedlicher Höhe
- Hinweis auf fehlende Tarifbindung und die Freiwilligkeit der Weitergabe tariflicher Leistungen.

Es ist eine vom Richter durchzuführende Frage der Bewertung aller ihm vorzulegenden Tatsachen, ob sich aus dem Verhalten des Arbeitgebers ergibt, dass die jeweilige Vergünstigung nur einmalig bzw. nur für das jeweilige Jahr oder auf Dauer gewährt werden sollte.

### **Inhalt einer betrieblichen Übung**

Grundsätzlich können alle Sachverhalte, die in einem Arbeitsvertrag geregelt werden, auch in einer betrieblichen Übung verändert bzw. angepasst werden, z. B.

- Gratifikationsregelungen
- Arbeitsausfall am Rosenmontag
- Kündigungsregelungen
- Ruhegehaltsregelungen
- Sozialleistungen
- **Anwendung eines Tarifvertrags.**



Insbesondere die stillschweigende Anwendung eines - ansonsten zwischen den Parteien nicht vereinbarten bzw. nicht geltenden - Tarifvertrages ist eine betriebliche Übung, wenn der Arbeitgeber gleich bleibend für einen längeren Zeitraum den Tarifvertrag für sämtliche Arbeitsverhältnisse anwendet. Die Arbeitnehmer, die den entsprechenden Tariflohn etc. entgegennehmen, nehmen das darin liegende Angebot des Arbeitgebers an.

Folge: zwischen den Parteien gilt dieser Tarifvertrag als Ganzes, also einschließlich der für die Arbeitnehmer eventuell negativen Teile wie z. B. Ausschlussfristen, eventuell verkürzten Kündigungsfristen etc.

### **Beseitigung einer betrieblichen Übung**

#### **Fehlender Bindungswille:**

Soweit kein Vertrauen entstanden ist, muss es nicht beseitigt werden. Hat der Arbeitgeber durch entsprechende (auch stillschweigende) Erklärungen oder Verhaltensweisen deutlich gemacht, dass er einen Bindungswillen ausschließt, kommt es nicht zur betrieblichen Übung. Der Arbeitnehmer hat dann nur einen Anspruch auf die jeweils im Einzelfall zugesagte Leistung, nicht aber für die Zukunft.

#### **Abänderung (Einigung):**

Soweit sich die Vertragsparteien auf eine entsprechende Änderung verständigen, kann die betriebliche Übung dadurch ersetzt werden.

#### **Kündigung/Änderungskündigung:**

Besteht eine feste betriebliche Übung und ist der Arbeitnehmer nicht bereit, sich auf eine Änderung zu verständigen, kann sich der Arbeitgeber davon nur durch eine Kündigung bzw. Änderungskündigung lösen.

#### **Betriebsvereinbarung:**

Folgt die Betriebsvereinbarung zeitlich nach der betrieblichen Übung und ist die Betriebsvereinbarung günstiger, so gilt die Betriebsvereinbarung, § 77 BetrVG.

#### **Widerruf:**

Der Widerruf durch den Arbeitgeber ist zulässig, wenn der Arbeitgeber sich das Recht des Widerrufs ausdrücklich vorbehalten hat. In diesem Falle dürfte er zum Widerruf berechtigt sein, wenn das Unternehmen sich in einer wirtschaftlichen Notlage befindet oder bei groben Treupflichtverletzungen des Arbeitnehmers.