



Zurverfügungstellung von Parkplätzen durch den Arbeitgeber – Rechtsanspruch aufgrund Betriebsübung?

Mag. Judith Morgenstern

Bei Widerruf freiwillig gewährter Leistungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer stellt sich oft die Frage, ob bereits ein Rechtsanspruch auf diese Leistungen entstanden ist. Der OGH hat sich mit dieser Frage in Bezug auf die Bereitstellung von kostenlosen Parkplätzen für die Arbeitnehmer auseinandergesetzt (OGH 15. 3. 2007, 8 ObA 11/07m).

Sachverhalt



Auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers befand sich eine Parkfläche, auf der **Lieferanten** und **Kunden**, aber **auch die Arbeitnehmer kostenlos parken** konnten. Teilweise wurde der Privatgrund des Arbeitgebers auch von Bewohnern der Nachbarhäuser oder anderen **betriebsfremden Personen** genutzt. Das Betriebsgelände selbst liegt in einem Bereich, in dem **keine öffentliche Parkraumbewirtschaftung** erfolgt, dh dass auch auf der Straße vor dem Firmengelände kostenlos geparkt werden kann. Der Arbeitgeber entschloss sich schließlich dazu, eine Beschränkungsanlage zu installieren. Der Firmenparkplatz konnte von den Arbeitnehmern nur mehr **gegen einen Beitrag** in Höhe von € 15,- benutzt werden. Die Arbeitnehmer wandten dagegen ein, dass sie aufgrund **Betriebsübung** bereits einen Rechtsanspruch auf Nutzung des Firmenparkplatzes erworben hätten und der Widerruf der kostenlosen Nutzung daher **rechtswidrig** sei.

Begriff „Betriebsübung“

Eine betriebliche Übung kann dann entstehen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern **regelmäßig und vorbehaltlos** (meist über einen längeren Zeitraum) bestimmte Leistungen gewährt und die Arbeitnehmer diese Leistungen annehmen. Die Gewährung der Leistungen durch den Arbeitgeber kann ausdrücklich (zB durch Prämienbrief), aber auch schlüssig, dh durch tatsächliche Gewährung – wie im gegenständlichen Fall –, erfolgen. Rechtlich kann es dadurch zu einer **schlüssigen Ergänzung des Arbeitsvertrags** (iSd § 863 ABGB) um diese gewährten Leistungen und damit zu einer **Verpflichtung des Arbeitgebers für die Zukunft** kommen. Ob sich der Arbeitgeber tatsächlich für die Zukunft verpflichten wollte, ist nach ständiger Judikatur nicht relevant; entscheidend ist nur, dass der **Arbeitnehmer** unter Berücksichtigung aller Umstände **keinen vernünftigen Grund daran zu zweifeln hatte**, dass sich der **Arbeitgeber** (aufgrund seines schlüssigen Verhaltens) **verpflichten wollte**. Wenn der Arbeitgeber das Entstehen einer betrieblichen Übung



vermeiden will, muss er den **freiwilligen, unverbindlichen und jederzeit widerruflichen** Charakter der gewährten Leistungen **ausdrücklich betonen** (Empfehlung: Schriftlichkeit!).

Der OGH hat im Fall der Zurverfügungstellung von Parkplätzen auf dem Firmengelände das **Entstehen einer Betriebsübung** mit folgender Begründung **verneint**:

- Die Parkplätze wurden nicht nur den Arbeitnehmern gewährt, sondern vielmehr auch Lieferanten, Kunden und sonstigen betriebsfremden Personen. Eine **individuelle Zuordnung an die Arbeitnehmer** ist daher **nicht gegeben**.
- Die Arbeitnehmer konnten auch **außerhalb des Firmengeländes** kostenlos parken. Die Parkmöglichkeit am Firmengelände ist daher kein Entgelt bzw kein entgeltwerter Vorteil aus dem Arbeitsverhältnis.

Achtung: Wenn die Zurverfügungstellung von Parkplätzen in einem Bereich erfolgt, in dem das Parken **gebührenpflichtig** ist, und die Parkfläche **nur von Arbeitnehmern** genutzt werden kann, würde der OGH jedoch mit großer Wahrscheinlichkeit anders entscheiden, also das Vorliegen einer Betriebsübung bejahen. In diesem Fall ist zumindest das Anbringen einer Tafel bzw eines Rundschreibens an die Arbeitnehmer, wonach die Nutzung der Parkplätze „**freiwillig, unverbindlich und jederzeit widerruflich**“ ist, anzuraten!

Entscheidung des OGH



Verständigung des Betriebsrats vor Kündigung

Mag. Andreas Gerhartl

In einer kürzlich ergangenen Entscheidung ging der OGH ua auf die Frage ein, wie lange sich ein Arbeitgeber nach Verständigung des Betriebsrats mit dem Ausspruch einer Kündigung Zeit lassen darf (OGH 11. 10. 2007, 8 ObA 26/07t).

Nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) muss der **Arbeitgeber** den **Betriebsrat verständigen, bevor** er einen **Arbeitnehmer kündigt**. Weiters muss zwischen der Verständigung des Betriebsrats und der Kündigung des Arbeitnehmers ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang bestehen. Ein solcher ist, wie der OGH unter

Sachlicher und zeitlicher Zusammenhang