

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Zulässigkeit von Entgeltabrechnungen als elektronisches Dokument

Müssen Gehaltsabrechnungen immer per Post nach Hause kommen? Mit einer Entscheidung von Januar 2025 bringt das BAG die Digitalisierung in Deutschland ein Stück voran. Die Verpflichtung zur Erteilung einer Abrechnung in Textform gem. § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber grundsätzlich auch dadurch erfüllen, dass er die Abrechnung als elektronisches Dokument in ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach einstellt (Az. 9 AZR 48/24).

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Zulässigkeit von digitalen Entgeltabrechnungen. Die Klägerin ist im Einzelhandelsbetrieb der Beklagten als Verkäuferin beschäftigt. Für den Konzernverbund, dem die Beklagte angehört, regelt die Konzernbetriebsvereinbarung die Einführung und Anwendung eines digitalen Mitarbeiterpostfachs, dass alle Personaldokumente, insbesondere Entgeltabrechnungen, über einen externen Anbieter in einem digitalen Mitarbeiterpostfach bereitgestellt werden.

Die Beschäftigten können die Dokumente über einen passwortgeschützten Online-Zugriff abrufen. Sofern für Beschäftigte keine Möglichkeit besteht, über ein privates Endgerät auf die im digitalen Mitgliederpostfach hinterlegten Dokumente zuzugreifen, hat der Arbeitgeber zu ermöglichen, die Dokumente im Betrieb einzusehen und auszudrucken. Auf Grundlage der Konzernbetriebsvereinbarung stellte die Beklagte ab März 2022 Entgeltabrechnungen ausschließlich elektronisch zur Verfügung.

Dem widersprach die Klägerin und verlangte weiterhin Entgeltabrechnungen in Papierform. Das LAG Niedersachsen hatte der Klage, mit der die Klägerin die Erteilung der Entgeltabrechnungen begehrte, stattgegeben. Die Entgeltabrechnungen seien durch das Einstellen in das Online-Portal nicht ordnungsgemäß erteilt. Entgeltabrechnungen seien zugangsbedürftige Erklärungen. Ein digitales Mitarbeiterpostfach sei nur dann als Empfangsvorrichtung geeignet, wenn der

Empfänger es – anders als die Klägerin im Streitfall – für den Erklärungsempfang im Rechts- und Geschäftsverkehr bestimmt habe.

Die Entscheidung des BAG

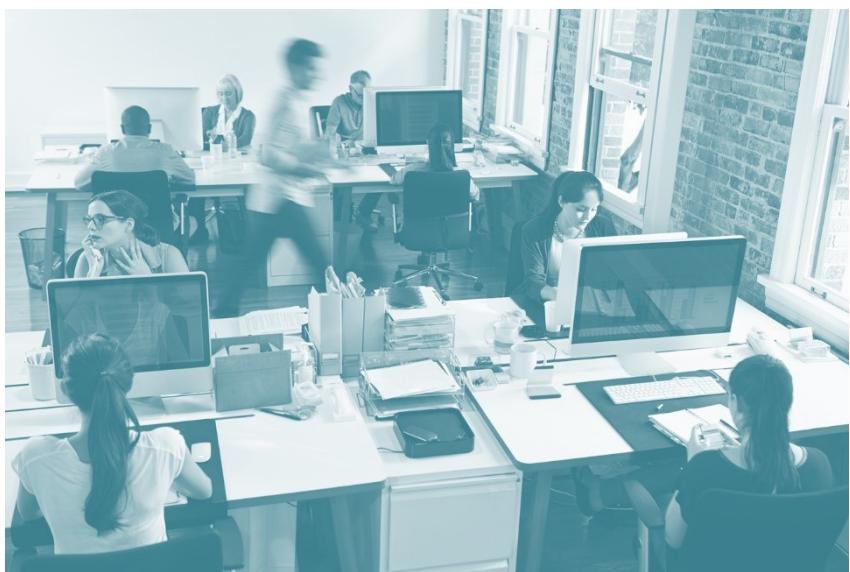
Die wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassene Revision der Beklagten war erfolgreich. Erteile der Arbeitgeber Entgeltabrechnungen, indem er diese in ein digitales Mitarbeiterpostfach einstellt, wahre er damit grundsätzlich die von § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO vorgeschriebene Textform.

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abrechnung seines Entgelts sei eine sog. Holschuld, die der Arbeitgeber erfüllen könne, ohne für den Zugang der Abrechnung beim Arbeitnehmer verantwortlich zu sein. Es genüge, dass die Abrechnung an einer elektronischen Ausgabestelle bereitgestellt werde, wobei auch den berechtigten Interessen der Beschäftigten Rechnung zu tragen sei. Beschäftigte, die privat nicht über die Möglichkeit eines Online-Zugriffs verfügen, müssen die Abrechnungen an der Arbeitsstätte abrufen und ausdrucken können.

Die in der Konzernbetriebsvereinbarung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG geregelte digitale Zurverfügungstellung der Entgeltabrechnungen greife nicht unverhältnismäßig in die Rechte der betroffenen Arbeitnehmer ein. Das BAG hat die Entscheidung an das LAG zurückverwiesen, weil noch keine Feststellungen dazu getroffen seien, ob die Einführung und der Betrieb des digitalen Mitarbeiterpostfachs in die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats fallen.

Praxishinweis

Die Entscheidung des Neunten Senats, die bisher nur in Form einer Pressemitteilung (PM Nr. 3/25) vorliegt, ist ein für Arbeitgeber praxisrelevanter Schritt in Richtung Digitalisierung und Entbürokratisierung. Nach § 108 Abs. 1 S. 1 GewO hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Für die Textform genügt es nach § 136b BGB, wenn eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wird. Diese Anforderung ist erfüllt, wenn der Arbeitgeber, die Abrechnung an einer elektronischen Ausgabestelle bereitstellt, sofern er dabei den berechtigten Interessen der Beschäftigten Rechnung trägt.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimme@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loeschelder.de