

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil

5. Mai 2024

Muss ich eine digitale Gehaltsabrechnung akzeptieren?

Bisher kam die Gehaltsabrechnung per Post, nun soll sie in ein digitales Mitarbeiterpostfach eingestellt werden. Ist das eigentlich erlaubt, wenn die Beschäftigten das nicht möchten?

Digitalisierung ist gerade im Arbeitsleben ein wichtiges Thema. Der Standort Deutschland steht in dem Ruf, dieses Thema eher stiefmütterlich zu behandeln - und auch deshalb im internationalen Vergleich zurückzufallen. Da ist etwas dran, wie ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen zeigt (Az.: 9 Sa 575/23).

Der Arbeitgeber, ein Lebensmittelkonzern, erteilt die Entgeltabrechnungen seit März 2022 nicht mehr in Papierform, sondern digital. Dafür richtet er für alle Mitarbeiter ein digitales Postfach in einer Cloud ein. Die jeweilige Entgeltabrechnung wird dort bereitgestellt und kann (nur) von dem jeweiligen Mitarbeiter über Online-Zugriff abgerufen werden.

Grundlage für das Verfahren ist eine Konzernbetriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Konzernbetriebsrat. Dort ist u.a. geregelt, dass der Arbeitgeber den Mitarbeitern, die über kein privates Endgerät verfügen, den Zugriff auf die Entgeltabrechnungen ermöglicht. Eine Verkäuferin ist mit diesem Verfahren nicht einverstanden und widerspricht mehrfach ohne Erfolg. Schließlich erhebt sie Klage und beantragt Entgeltabrechnungen in Papierform. Das Gericht gibt ihr Recht.

Die Abrechnung muss dem Mitarbeiter zugehen

Die einschlägige Vorschrift, § 108 Abs. 1 Satz 1 der Gewerbeordnung, sehe für die Erteilung der Entgeltabrechnung die Textform vor. Diese sei durch das Einstellen der Entgeltabrechnungen in ein digitales Mitarbeiterpostfach gewahrt. Indes: Die Entgeltabrechnung müsse dem jeweiligen Mitarbeiter auch ordnungsgemäß zugehen. Dafür komme zwar grundsätzlich auch der Zugang auf elektronischem Weg in Betracht. Allerdings handele es sich bei einem digitalen Mitarbeiterpostfach nur dann um eine geeignete Empfangsvorrichtung, wenn der Empfänger sie auch für den Empfang von Willenserklärungen im Rechts- und Geschäftsverkehr bestimmt habe.

Dafür bedürfe es des ausdrücklichen oder konkludenten Einverständnisses des Empfängers. Die Verkäuferin habe dem Zugang der Entgeltabrechnungen über das digitale Mitarbeiterpostfach jedoch ausdrücklich widersprochen. Deshalb habe sie Anspruch auf Erteilung der Entgeltabrechnungen in Papierform. Daran ändere auch die zugrunde liegende Konzernbetriebsvereinbarung nichts. Denn auch der (Konzern-) Betriebsrat dürfe nicht in gesetzlich verbriefte Rechte der Mitarbeiter eingreifen.

Das Ergebnis des Gerichts mag dogmatisch vertretbar sein. Es beruht, bei Juristen weitverbreitet, auf einem traditionellen Verständnis von rechtlichen Vorgängen (bekannte anderweitige Stichworte: gesetzliche Schriftform; Originalunterschrift; Zugang per Telefax etc.). Das vorzugswürdige gegenteilige Ergebnis wäre aber gleichfalls dogmatisch vertretbar. Damit würde den Unternehmen ein administrativer Bereich für weitere Digitalisierung eröffnet. Und den Arbeitnehmern geschähe kein Unrecht. Den Umgang mit digital abrufbaren Dokumenten kann schließlich jeder lernen.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z