

Nach einem jüngsten Urteil des BAG vom 28.1.2025 – 1 AZR 73/24 (vgl. PM Nr. 5/2025 des BAG), werden Abfindungsansprüche aus einem durch Spruch der Einigungsstelle beschlossenen Sozialplan, der erfolglos gerichtlich angefochten wurde, zu dem im Sozialplan bestimmten Zeitpunkt und nicht erst mit Rechtskraft der Entscheidung in dem Beschlussverfahren über die Wirksamkeit des Einigungsstellenspruchs fällig. Die Klägerin war bei der Beklagten bis zum 31.7.2019 beschäftigt. Nach dem durch Spruch der Einigungsstelle am 8.5.2019 beschlossenen Sozialplan stand ihr ein Abfindungsanspruch zu, der mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden sollte. Die Beklagte focht den Einigungsstellenspruch wegen Überdotierung des Sozialplans an. ArbG und LAG wiesen den – auf die Unwirksamkeit des Sozialplans gerichteten – Feststellungsantrag ab. Das BAG verwarf die Nichtzulassungsbeschwerde der Beklagten mit Beschluss vom 27.4.2021. Am 20.5.2021 zahlte die Beklagte an die Klägerin eine Sozialplanabfindung. Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin – zuletzt noch – Verzugszinsen auf diesen Betrag ab dem 1.8.2019. Sie hat die Auffassung vertreten, die – erfolglose – Anfechtung des Sozialplans habe keinen Einfluss auf den im Sozialplan festgelegten Fälligkeitszeitpunkt. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die – vom BAG insoweit zugelassene – Revision der Klägerin gegen das Urteil des Sächsischen LAG (Urteil vom 12.12.2023 – 5 Sa 76/22) hatte vor dem Ersten Senat des BAG Erfolg. Die Klägerin hat Anspruch auf Verzugszinsen bereits ab dem 1.8.2019. Die – erfolglose – gerichtliche Anfechtung des Sozialplans hat nicht zu einer Verschiebung des dort bestimmten Fälligkeitszeitpunkts geführt. Die gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs hat lediglich feststellende und nicht rechtsgestaltende Wirkung, so das BAG. Die Beklagte traf auch ein Verschulden an der verspäteten Leistung. Die bloße Unsicherheit über die Wirksamkeit des Sozialplans begründete nach dem Ersten Senat keinen unverschuldeten Rechtsirrtum.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Versetzung – Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats – Verstoß des Arbeitgebers gegen Mitbestimmungsrechte bei Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätzen und Auswahlrichtlinien

1. Schriftstücke, die der Arbeitgeber anlässlich einer Bewerbung – allein oder zusammen mit dem jeweiligen Bewerber – angefertigt hat, gehören nur dann zu den dem Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vorzulegenden Unterlagen, wenn sie vom Arbeitgeber bei der Auswahlentscheidung berücksichtigt wurden (Rn. 17).
2. Eine geplante Versetzung verstößt nicht iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG gegen ein Gesetz, wenn der Arbeitgeber im Rahmen eines Auswahlverfahrens unter Verletzung der betrieblichen Mitbestimmung Personalfragebogen verwendet und Beurteilungsgrundsätze oder Auswahlrichtlinien angewendet hat (Rn. 22 ff.).
3. Will der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung auf einen Verstoß gegen Rechtsvorschriften iSv. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG stützen, muss er die betreffenden Normen zwar in seinem Verweigerungsschreiben nicht ausdrücklich benennen. Seine Ausführungen müssen aber hinreichend deutlich erkennen lassen, um welche es sich handeln soll (Rn. 29).
4. Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer Versetzung nicht nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG verweigern, wenn sich der betroffene Arbeitnehmer freiwillig für die personelle Maßnahme entschieden hat, weil sie seinen Vorstellungen und Bedürfnissen entspricht (Rn. 33).

BAG, Beschluss vom 24.9.2024 – 1 ABR 31/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-371-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Entgeltabrechnungen als elektronisches Dokument

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer gemäß § 108 Abs. 1 Satz 1 der Gewerbeordnung (GewO) bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Diese Verpflichtung kann er grundsätzlich auch dadurch erfüllen, dass er die Abrechnung als elektronisches Dokument zum Abruf in ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach einstellt.

Die Klägerin ist im Einzelhandelsbetrieb der Beklagten als Verkäuferin beschäftigt. Für den Konzernverbund, dem die Beklagte angehört, regelt die Konzernbetriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung eines digitalen Mitarbeiterpostfachs vom 7. April 2021, dass alle Personaldokumente, insbesondere Entgeltabrechnungen, über einen externen Anbieter in einem digitalen Mitarbeiterpostfach bereitgestellt werden und von den Beschäftigten über einen passwortgeschützten Online-Zugriff abrufbar sind. Sofern für Beschäftigte keine Möglichkeit besteht, über ein privates Endgerät auf die im digitalen Mitarbeiterpostfach 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 nur noch elektronisch zur Verfügung. Dem widersprach die Klägerin und verlangte, ihr weiterhin Abrechnungen in Papierform zu übersenden.

Das Landesarbeitsgericht hat der Klage, mit der die Klägerin die Erteilung der Entgeltabrechnungen begehrt, stattgegeben. Es hat angenommen, die Entgeltabrechnungen seien ihr durch Einstellen in das Online-Portal nicht ordnungsgemäß erteilt. Bei Entgeltabrechnungen handele es sich

um zugangsbedürftige Erklärungen. Ein digitales Mitarbeiterpostfach sei nur dann als Empfangsvorrichtung geeignet, wenn der Empfänger sie – anders als die Klägerin im Streitfall – für den Erklärungsempfang im Rechts- und Geschäftsverkehr bestimmt habe.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

Erteilt der Arbeitgeber Entgeltabrechnungen, indem er diese in ein digitales Mitarbeiterpostfach einstellt, wahrt er damit grundsätzlich die von § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO vorgeschriebene Textform. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abrechnung seines Entgelts ist eine sog. Holschuld, die der Arbeitgeber erfüllen kann, ohne für den Zugang der Abrechnung beim Arbeitnehmer verantwortlich zu sein. Es genügt, dass er die Abrechnung an einer elektronischen Ausgabestelle bereitstellt. Hierbei hat er den berechtigten Interessen der Beschäftigten, die privat nicht über die Möglichkeit eines Online-Zugriffs verfügen, Rechnung zu tragen.

Die in der Konzernbetriebsvereinbarung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG geregelte digitale Zurverfügungstellung der Entgeltabrechnungen greift nicht unverhältnismäßig in die Rechte der betroffenen Arbeitnehmer ein. Der Senat ist jedoch an einer abschließenden Entscheidung gehindert, weil bisher keine Feststellungen dazu getroffen worden sind, ob Einführung und Betrieb des digitalen Mitarbeiterpostfachs in die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats fallen.

BAG, Urteil vom 28.1.2025 – 9 AZR 48/24
(PM Nr. 3/2025 vom 28.1.2025)