

Verteiler:

Erweitertes Präsidium  
Gesamtvorstand  
Fachausschuss Sozial- und Tarifpolitik/Arbeitsrecht  
Landesverbände

## Rundschreiben

<b>Nummer</b>	<b>057/2024/a</b>
Autor	Michael Mackes
Telefon-Durchwahl	+49 30 4050228 21
Telefax-Durchwahl	+49 30 4050228 88
E-Mail	MMackes@ dslv.spediteure.de
Anlagen	keine
Datum	2. Mai 2024

Rechtsprechungsübersicht Arbeitsrecht 04/2024

- **BAG: Betriebsrat – Arbeitgeber darf Kosten verweigern, jedoch nicht zurückfordern**
- **BAG: Betriebsrat – Einräumung eines digitalen Leserechts ist ausreichend**
- **LAG Niedersachsen: Digitale Lohnabrechnung – Nur mit vorheriger Zustimmung der Beschäftigten**

### **Betriebsrat – Arbeitgeber darf Kosten verweigern, jedoch nicht zurückfordern BAG, Urteil vom 25. Oktober 2023 – 7 AZR 338/22**

Erfüllt der Arbeitgeber eine ihm gegenüber als Kosten betriebsrätlicher Tätigkeit erhobene (Dritt-)Forderung, kann er keinen Regress bei den Betriebsratsmitgliedern nehmen mit dem Argument, er habe mangels Erforderlichkeit der Kosten deren Schuld getilgt. Die Grundsätze der Geschäftsführung ohne Auftrag und des Bereicherungsrechts greifen insoweit nicht ein.

Der Arbeitnehmer begehrte als Betriebsratsmitglied die Teilnahme an unterschiedlichen Schulungen, wie sie der Betriebsrat zuvor beschlossen hatte. Obwohl der Arbeitgeber (ein Verkehrsunternehmen) dem, unter anderem wegen geltender Corona-Reisebeschränkungen und der Bevorzugung einer Inhouse-Veranstaltung, widersprochen hat, zog der Kläger eine Teilnahme an diesen Veranstaltungen vor. Noch bevor die Schulungen stattfanden, beauftragte der Kläger eine Anwaltskanzlei, um die beabsichtigte Teilnahme gegenüber dem Arbeitgeber anzukündigen. Einen Beschluss des Betriebsrats zur Beauftragung der Anwaltskanzlei wurde nicht gefasst.

Im Nachgang legte die beauftragte Anwaltskanzlei beim Arbeitgeber eine Rechnung in Höhe von 413,90 Euro netto mit der Bitte um Ausgleich vor. Der Arbeitgeber leitete die Rechnung zunächst über den Betriebsrat an den Mitarbeiter weiter. Es fehle schon an einem Betriebsratsbeschluss über die Beauftragung. Daher müsse der Angestellte die Kosten selbst tragen. Als dieser nicht reagierte, zahlte das Verkehrsunternehmen die Rechnung selbst und zog den Betrag vom Lohn ab. Der Arbeitnehmer klagte daraufhin sein restliches Gehalt ein.

Das BAG gab dem Arbeitnehmer Recht. Der Arbeitgeber hätte die Anwaltskosten mangels Betriebsratsbeschluss jedoch nicht zahlen müssen. Allerdings bestehe kein Erstattungsanspruch, der im Wege der Aufrechnung geltend gemacht werden könne. Die einzig in Betracht kommenden Grundsätze der Geschäftsführung ohne Auftrag und des Bereicherungsrechts griffen hier nicht ein. Es sei bereits fraglich, ob überhaupt die Voraussetzungen für einen solchen Ersatzanspruch vorlägen. Jedenfalls aber sei die Anwendung dieser Regressvorschriften hier ausgeschlossen.

*Hinweis: Nach dieser Entscheidung des BAG ist bei der Rechnungsbegleichung Vorsicht geboten. Arbeitgeber sollten die Frage der Erforderlichkeit von Betriebsratskosten zunächst intensiv prüfen, bevor sie diese bezahlen.*

### **Betriebsrat – Einräumung eines digitalen Leserechts ist ausreichend BAG, Beschluss vom 13. Dezember 2023 – 1 ABR 28/22**

Der Arbeitgeber, der den Bewerbungsprozess um eine ausgeschriebene Stelle mithilfe eines Softwareprogramms digital durchführt, genügt seiner Pflicht zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen an den Betriebsrat, wenn er dessen Mitgliedern für die Dauer des Zustimmungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 BetrVG ein auf die im Programm hinterlegten Bewerbungsunterlagen bezogenes – mithilfe von zur Verfügung gestellten Laptops jederzeit nutzbares – Einsichtsrecht gewährt und die Möglichkeit besteht, Notizen anzufertigen.

Vorliegend arbeitete das Unternehmen mit einem digitalen Bewerbungssystem. Sowohl direkt digital als auch zunächst in Papierform eingereichte Bewerbungsunterlagen werden letztlich digital darin verarbeitet. Im Jahr 2021 sollte ein Bewerber als „Prozess- und Projektspezialist Technik“ eingestellt werden. Dem Betriebsrat wurden seine digital eingereichten Bewerbungsunterlagen in entsprechender Form im internen System zur Verfügung gestellt. Doch obwohl die Betriebsratsmitglieder über Dienst-Laptops verfügten, verweigerten sie unter Verweis auf die fehlende Vorlage in Papierform die Zustimmung. Vor Gericht begehrte der Arbeitgeber nun die Ersetzung der Zustimmung gem. § 99 Abs. 4 BetrVG.

Das BAG bestätigte die Entscheidung des LAG. Der vom Arbeitgeber gestellte Antrag auf Ersetzung der Zustimmung war begründet. Der Betriebsrat sei nämlich durch die Vorlage der digitalen Unterlagen ordnungsgemäß gem. § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG unterrichtet worden. Eine Auslegung von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ergebe, dass die Bewerbungsunterlagen hierfür nicht in Papierform eingereicht werden müssten. Der Betriebsrat brauche die Informationen, um zu prüfen, ob er seine Zustimmung verweigern will und um Anregungen für die Auswahl der Bewerber zu geben und Gesichtspunkte vorzubringen. Wenn er für die Dauer des Zustimmungsverfahrens digital auf die Unterlagen zugreifen könne, reiche dies aus. Aus der Tatsache, dass der Gesetzgeber im Jahr 2021 mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz den entsprechenden § 99 BetrVG nicht angepasst habe, lasse sich ebenfalls keine zwingende Papierform ableiten. Vielmehr lasse sich dies so interpretieren, dass der Gesetzgeber die Regelung trotz der ihm bekannten Veränderungen in der Arbeitswirklichkeit für ausreichend halte.

*Hinweis: Die Entscheidung bezieht sich bislang lediglich auf Einstellungen nach § 99 Abs. 1 BetrVG. Dass sie sich auch auf die weiteren in § 99 Abs. 1 BetrVG genannten Einzelmaßnahmen wie Eingruppierungen, Umgruppierungen sowie Versetzungen erstrecken lässt, scheint aber wegen der vergleichbaren Interessenlage als naheliegend.*

### **Digitale Lohnabrechnung – Nur mit vorheriger Zustimmung der Beschäftigten LAG, Niedersachsen Urteil vom 16. Januar 2024 – 9 Sa 575/23**

Eine Entgeltabrechnung gem. § 108 Abs. 1 S. 1 GewO kann auch in Textform nach § 126 b BGB erteilt werden. Eine in Textform erteilte Entgeltabrechnung geht dem Arbeitnehmer aber nur dann im digitalen Mitarbeiterpostfach im Sinne von § 130 BGB zu, wenn er hierzu sein Einverständnis gegeben hat. Andernfalls muss er nicht damit rechnen, dass ihm Entgeltabrechnungen auf digitalem Weg übermittelt werden. Die fehlende Einwilligung kann mangels Mitbestimmungsrechts nicht durch eine (Konzern-)Betriebsvereinbarung ersetzt werden.

Eine bei einem Lebensmitteleinzelhändler tätige Verkäuferin hatte ihre letzte Gehaltsabrechnung in Papierform für Februar 2022 erhalten. Die folgenden Abrechnungen erteilte der Arbeitgeber nur noch digital und speicherte sie in einem Mitarbeiterpostfach ab, das er für die Verkäuferin wie für alle anderen Mitarbeiter in einer Cloud eingerichtet hatte. Grundlage dieses Vorgehens war eine Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) vom April 2021 über die Einführung und Anwendung eines digitalen Mitarbeiterpostfachs. Die Verkäuferin widersprach der Erteilung von Abrechnungen über das digitale Mitarbeiterpostfach und forderte den Arbeitgeber zur Erteilung schriftlicher Abrechnungen auf.

Vor dem LAG Niedersachsen hatte sie Erfolg. Nach den Ausführungen des LAG hat die Arbeitnehmerin einen „Anspruch auf die von ihr begehrten Entgeltabrechnungen in Papierform gem. § 108 Abs. 1 S. 1 GewO“. Für das LAG ist ein digitales Mitarbeiterpostfach nämlich nur dann eine geeignete Empfangsvorrichtung, wenn der Empfänger sie auch für den Empfang von Willenserklärungen im Rechts- und Geschäftsverkehr bestimmt hat. Ist dies nicht der Fall, müsse der Arbeitnehmer nicht damit rechnen, Gehaltsabrechnungen allein digital zu erhalten. Das LAG entschied zudem, dass das Einverständnis der Klägerin auch nicht durch die Konzernbetriebsvereinbarung ersetzt worden sei. Es bestehe nämlich „kein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Art und Weise der Erteilung der Entgeltabrechnung i. S. v. § 108 Abs. 1 S. 1 GewO“. Zwar sehe das BetrVG ein Mitbestimmungsrecht für Zeit, Ort und Auszahlung der Arbeitsentgelte vor, die Form der Entgeltabrechnung werde allerdings davon nicht erfasst.

*Hinweis: Wegen grundsätzlicher Bedeutung wurde Revision beim Bundesarbeitsgericht zugelassen. Die Sache ist dort bereits anhängig.*

Mit freundlichen Grüßen

DSLVL Bundesverband Spedition und Logistik e. V.

Michael Mackes

Leiter Arbeits-, Sozial- und Tarifpolitik