

# ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 03/2025

Leipzig, Mai 2025

## Rechtsprechung

Digitale Entgeltabrechnung ohne Papierausdruck zulässig	Seite 1
Kryptowährung als Sachbezug bei Provisionszahlung	Seite 2
Schadensersatzpflicht bei verspäteter Zielvorgabe	Seite 2

## Seminarangebote

Das Hinweisgeberschutzgesetz	Seite 3
Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete	Seite 3

## Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht:

### **Digitale Entgeltabrechnung ohne Papierausdruck zulässig BAG, Urteil vom 28.01.2025, Az.: 9 AZR 48/24**

Eine Arbeitnehmerin (A) in einem Einzelhandelsunternehmen (B) verlangte, ihre Entgeltabrechnungen weiterhin in Papierform zu erhalten. B stellte auf Grundlage einer Konzernbetriebsvereinbarung sämtliche Personaldokumente ausschließlich über ein digitales, passwortgeschütztes Mitarbeiterpostfach bereit. A hatte der Nutzung des digitalen Postfachs nicht zugestimmt und bestand auf die Übersendung gedruckter Abrechnungen. Nachdem B dieser Aufforderung nicht nachkam, erhob A Klage, war aber in den Vorinstanzen nicht erfolgreich. Daraufhin ging A in Revision.

Ohne Erfolg! Das BAG entschied, dass die Bereitstellung von Entgeltabrechnungen in einem digitalen Mitarbeiterpostfach die gesetzlich vorgeschriebene Textform gemäß § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO wahrt. Der Anspruch auf Erteilung der Abrechnung sei eine Holschuld, sodass der Arbeitgeber nicht für den tatsächlichen Zugang beim Arbeitnehmer verantwortlich ist. Eine Zustimmung des Arbeitnehmers zur digitalen Bereitstellung ist nicht erforderlich. Allerdings muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass Arbeitnehmer ohne privaten Online-Zugang die Möglichkeit haben, die Abrechnungen im Betrieb einzusehen und auszudrucken.

Individualarbeitsrecht:

**Kryptowährung als Sachbezug bei Provisionszahlung zulässig**  
**BAG, Urteil vom 16.04.2025, Az.: 10 AZR 80/24**

Eine Arbeitnehmerin (A) war bei einem Unternehmen (B) beschäftigt, das sich unter anderem mit Kryptowährungen befasst. Neben ihrem Grundgehalt war arbeitsvertraglich eine Provision vereinbart, die in der Kryptowährung Ether (ETH) ausgezahlt werden sollte. Die Provision wurde zunächst in Euro berechnet und zum Zeitpunkt der Fälligkeit in ETH umgerechnet. Trotz mehrfacher Aufforderungen der A erfolgte bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Übertragung der ETH. Stattdessen zahlte B einen Betrag in Euro aus. Die Arbeitnehmerin klagte auf Auszahlung der ausstehenden Provisionen in ETH. Die Klage der A war in den Vorinstanzen erfolgreich. B ging in Revision.

Ohne Erfolg! Das BAG entschied, dass die Vereinbarung der Auszahlung von Provisionen in Kryptowährung grundsätzlich zulässig ist, sofern dies im objektiven Interesse des Arbeitnehmers liegt. Die Übertragung von ETH stellt einen Sachbezug im Sinne von § 107 Abs. 2 Satz 1 GewO dar. Das Gericht hob das Urteil der Vorinstanz auf. Das BAG verwies die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung zurück, da für die Berechnung der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge erforderlichen Tatsachen vom LAG nicht vollständig festgestellt worden sind.

---

Individualarbeitsrecht:

**Schadensersatzpflicht bei verspäteter Zielvorgabe**  
**BAG, Urteil vom 19.02.2025, Az.: 10 AZR 57/24**

Ein Arbeitnehmer (A) mit Führungsverantwortung hatte im Arbeitsvertrag eine variable Vergütung vereinbart. Diese ist an die Erreichung von Unternehmens- und individuellen Zielen gekoppelt. Eine Betriebsvereinbarung sah vor, dass die Zielvorgaben bis zum 1. März eines Jahres erfolgen sollten. Der A erhielt die Zielvorgaben erst Ende September. Zum Ende des Novembers kündigte A das Arbeitsverhältnis. Anschließend forderte A Schadensersatz auf Grundlage der Provision, die er bei einer Zielerreichung erhalten hätte. In den Vorinstanzen hatte A Erfolg. Daraufhin ging B in Revision.

Ohne Erfolg! Das BAG entschied, dass der B seine arbeitsvertragliche Pflicht zur rechtzeitigen Zielvorgabe schuldhaft verletzt hat. Eine nachträgliche Zielvorgabe könne ihre Motivations- und Anreizfunktion nicht mehr erfüllen, weshalb der A Anspruch auf Schadensersatz statt der Leistung habe. Das Gericht schätzte den Schaden gemäß § 287 ZPO und ging dabei von einer, basierend auf dem Durchschnitt der Vorjahre. Ein Mitverschulden des A wurde ausgeschlossen, da die Initiativlast für die Zielvorgabe allein beim Arbeitgeber liegt.

---

---

## Seminarangebote

---

Die Kanzlei veranstaltet Fachseminare zu Schwerpunktbereichen unserer juristischen Beratungstätigkeit. Außerdem besteht die Möglichkeit, auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene *Inhouse*Schulungen als Präsenzveranstaltung in Ihren Räumlichkeiten oder als Online-Schulung zu buchen. Kontaktieren Sie uns unter [info@kanzlei-schenderlein.de](mailto:info@kanzlei-schenderlein.de).

---

### Das Hinweisgeberschutzgesetz – Sinnvoll oder Bürokratiemonster?

Angebot einer Online-Schulung

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) setzt die sog. EU-Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht um. Es soll Personen vor Repressalien schützen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und sie melden. Viele Fragen waren zum Inkrafttreten des Gesetzes zum 02.07.2023 offen. Nach nunmehr neun Monaten Geltungsdauer ist es Zeit, eine erste Bilanz zu ziehen.

- Welche Verstöße können von Hinweisgebern gemeldet werden?
- Welche Unternehmen müssen zu welchem Zeitpunkt interne Meldekanäle einrichten?

- Vertraulichkeitsschutz von Hinweisgebern und Dritten?
- Mitbestimmung von Personalrat / Betriebsrat

Das Seminar beleuchtet die Frage, ob und inwieweit erste gerichtliche Entscheidungen mit Bezug auf das Hinweisgeberschutzgesetz vorliegen, und vermittelt den aktuellen Stand der rechtswissenschaftlichen Diskussion. Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter mit Personalverantwortung in der öffentlichen Verwaltung und privaten Unternehmen. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

[www.kanzlei-schenderlein.de](http://www.kanzlei-schenderlein.de)

---

### Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete

Angebot einer Online-Schulung

Jeder Arbeitgeber wünscht sich motivierte, leistungsstarke und produktive Mitarbeiter. In der Realität müssen Verwaltungen und Unternehmen jedoch immer wieder mit dauererkrankten Bediensteten oder sog. „Low-Performern“ umgehen. Das mindert nicht nur die Produktivität, sondern erzeugt auch Unmut bei den Kollegen. Das Seminar gibt anhand Praxisbeispielen aus der Rechtsprechung einen Überblick über die Möglichkeiten zum Umgang mit Mitarbeitern, deren Leistung dauerhaft unter den Erwartungen liegt oder die häufig oder über längere Zeit erkrankt sind. Dabei beleuchtet der Referent u. a. folgende Themenkreise:

- Unterschiede zwischen Beamtenrecht und Arbeitsrecht
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Anforderungen an die Feststellung der (vorübergehend oder dauerhaften) Dienstunfähigen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Versetzung in den einstweiligen Ruhestand

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung. Es ist aber auch für Personalverantwortliche in privaten Unternehmen geeignet. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

[www.kanzlei-schenderlein.de](http://www.kanzlei-schenderlein.de)

---

**Zur Anmeldung für den kostenfreien E-Mail-Versand unserer Newsletter mit aktueller Rechtsprechung im Verwaltungsrecht, Baurecht, Vergaberecht, Mietrecht und Arbeitsrecht nutzen Sie bitte unsere Homepage [www.kanzlei-schenderlein.de](http://www.kanzlei-schenderlein.de) Sie können den Bezug jederzeit ohne Angabe von Gründen hier formlos abbestellen.**

#### Impressum

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 5 TMG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein  
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte  
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig  
Telefon: 0341/ 46 23 50  
Telefax: 0341/ 46 23 525  
E-Mail: [info@kanzlei-schenderlein.de](mailto:info@kanzlei-schenderlein.de)  
Internet: <http://www.kanzlei-schenderlein.de>  
USt-ID: DE 227724334

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen. Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer <http://www.brak.de> bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung  
RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz  
BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte  
FAO Fachanwaltsordnung  
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.