

Ausländische Fachkräfte sollen künftig leichter nach Deutschland kommen können. Dafür hat das Bundeskabinett jüngst einen Gesetzentwurf zur (weiteren) Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes beschlossen, der von den Bundesministerien des Innern und für Heimat sowie für Arbeit und Soziales vorgelegt worden war. Ein Novum ist, dass derjenige, der einen in Deutschland erworbenen oder anerkannten Abschluss hat, künftig jede qualifizierte Beschäftigung ausüben kann. Die sog. Blaue Karte EU soll künftig für noch mehr Fachkräfte mit Hochschulabschluss erreichbar sein. Ebenfalls stärker in den Fokus rückt die Berufserfahrung. Damit wird Arbeitskräften die Einwanderung ermöglicht, die mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und einen im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss haben. Der Berufsabschluss muss künftig nicht mehr in Deutschland anerkannt sein. Um die Suche nach einem Arbeitsplatz zu erleichtern, wird ferner eine Chancenkarte zur Arbeitssuche eingeführt. Diese berücksichtigt bei der Auswahl Qualifikation, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug, Alter und das Potenzial des mitziehenden Ehe- oder Lebenspartners. Schon während der Arbeitsplatzsuche besteht die Möglichkeit, eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten oder eine Probebeschäftigung zu begründen. Bleibt zu hoffen, dass die Novellierungen tatsächlich einen wesentlichen Anreiz für Fachkräfte darstellen, nach Deutschland zu kommen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Anteiliger Bonusanspruch – Ausscheiden – Rahmensozialplan – AGG

1. Eine alternative Klagehäufung ist mit dem Gebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, den Klagegrund bestimmt zu bezeichnen, vereinbar, wenn die Klagepartei im Lauf des Verfahrens – jedenfalls konkludent – eine Reihenfolge vorgibt, nach der das Gericht über die Streitgegenstände entscheiden soll (Rn. 16).

2. Ein Sozialplan ist als Betriebsvereinbarung eigener Art wegen seiner normativen Wirkung nach den Grundsätzen auszulegen, die für die Auslegung von Tarifverträgen und Gesetzen maßgeblich sind (Rn. 20).

3. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist in Bezug auf die Zahlung von Arbeitsvergütung u. a. dann anwendbar, wenn der Arbeitgeber eine Leistung nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, indem er Voraussetzungen oder Zwecke festlegt (Rn. 26).

4. Sind die Voraussetzungen eines Bonusanspruchs (noch) nicht erfüllt und gewährt der Arbeitgeber dennoch vorbehaltlos Leistungen an eine Gruppe von Arbeitnehmern nach einer an objektiven Kriterien festgemachten Regel, kann sich für Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage, denen die Leistung vorenthalten wird, auf der Grundlage des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ein Anspruch ergeben, wenn ein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung nicht gegeben ist (Rn. 28 ff.).

5. Entscheidet das Gericht bei einer alternativen Klagehäufung über beide Anspruchsgrundlagen, führt dies nicht zu einem höheren Kostenstreitwert durch die Addition der Einzelwerte, wenn die Ansprüche denselben Gegenstand i. S. v. § 45 Abs. 1 S. 3 GKG betreffen. Das ist der Fall, wenn die in einem Eventualverhältnis geltend gemachten Ansprüche nicht in der Weise nebeneinander bestehen können, dass beiden

Ansprüchen – ohne die von der Klagepartei gesetzte Bedingung – stattgegeben werden könnte (Rn. 44).

BAG, Urteil vom 25.1.2023 – 10 AZR 29/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-883-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Rechtskraft – klageabweisendes Urteil – Regelaltersgrenze – Transparenz – Betriebsrat – Benachteiligung – Beschäftigung

1. Für die Befristungskontrollklage nach § 17 S. 1 TzBfG bedarf es keines besonderen Feststellungsinteresses. Sie ist aber unzulässig, wenn für sie kein Rechtsschutzinteresse (mehr) besteht (Rn. 16).

2. Ein klageabweisendes Urteil, das rechtsfehlerhaft die Zulässigkeit der Klage offenlässt und diese als „jedenfalls unbegründet“ abweist, erwächst als Sachurteil in Rechtskraft. Der Umfang der materiellen Rechtskraft gemäß § 322 Abs. 1 ZPO ist aus dem Urteil und den dazu ergangenen Gründen zu bestimmen (Rn. 21).

3. Eine Vertragsklausel, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Vollendung des 65. Lebensjahres vorsieht, ist nach der Anhebung des Regelrentenalters regelmäßig dahin zu verstehen, dass das Arbeitsverhältnis erst mit der Vollendung des für den Bezug einer Regelaltersrente maßgeblichen Lebensalters enden soll (Rn. 33).

4. Benachteiligt ein Arbeitgeber ein befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied, indem er wegen dessen Betriebsrats Tätigkeit den Abschluss eines Folgevertrags ablehnt, so hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf Schadensersatz. Dieser ist auf den Abschluss des verweigerten Folgevertrags gerichtet. Entsprechendes gilt für eine Vereinbarung über die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus (Rn. 57). Bei einem Streit darüber, ob der Arbeitgeber durch die Ablehnung eines Folgevertrags oder eines verlängerten Vertrags den Arbeitnehmer betriebsratsmandatsbezogen be-

nachteiligt hat, gilt im Prozess ein abgestuftes System der Darlegungs-, Einlassungs- und Beweislast (Rn. 61).

5. Ein Beschäftigungsantrag ist auf eine künftige Leistung i. S. d. § 259 ZPO gerichtet und setzt die Besorgnis voraus, der Arbeitgeber werde den Arbeitnehmer auch dann nicht vertragsgemäß beschäftigen, wenn der (Fort-)Bestand des Arbeitsverhältnisses rechtskräftig festgestellt ist (Rn. 71).

BAG, Urteil vom 21.12.2022 – 7 AZR 489/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-883-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Eingruppierung eines Hilfgärtners

1. Die Eingruppierung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen, deren Tätigkeit vor dem 1.1.2005 der Rentenversicherung für Arbeiter unterlegen hätte und die von den Besonderen Teilen Verwaltung, Entsorgung und Flughäfen des TVöD erfasst werden, erfolgt nicht nach den Eingruppierungsbestimmungen der §§ 12, 13 TVöD/VKA, sondern ausschließlich nach Nr. 1 der Vorbemerkungen zu allen Entgeltgruppen des Eingruppierungsverzeichnis im Anhang zu Teil A § 11a TVöD-NRW. Danach sind die Beschäftigten in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die von ihnen nicht nur vorübergehend ausübende Tätigkeit zeitlich mindestens zur Hälfte entspricht (Rn. 17 ff.).

2. Die Tätigkeit eines Hilfgärtners erfüllt nicht die tarifliche Anforderung eines anerkannten Ausbildungsberufs i. S. d. Entgeltgruppe 5 Eingruppierungsverzeichnis zum TVöD-NRW. Zwar werden nach Nr. 6 der Vorbemerkungen zu allen Entgeltgruppen auch die (früheren) Anlernberufe i. S. d. § 103 BbIG erfasst. Hierzu gehört aber nicht die Tätigkeit eines Hilfgärtners (Rn. 30 ff., 39 ff.).

BAG, Urteil vom 30.11.2022 – 4 AZR 422/21
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-883-3**
unter www.betriebs-berater.de