

Gemäß PM des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 31.5.2024 sind angesichts des massiven Bedarfs an Fachkräften in vielen Branchen ab dem 1.6.2024 weitere Elemente des Regelungs pakets zum Fachkräfteeinwanderungsrecht, darunter diejenigen zur Chancenkarte und zur Erweiterung der Westbalkanregelung, eingeführt worden. „Fachkräftesicherung ist Wohlstandssicherung. Wir müssen alle inländischen Potenziale nutzen und benötigen gleichzeitig qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz sichern wir den digitalen und ökologischen Umbau unserer Industrienation, in großen Konzernen genauso wie im Handwerksbetrieb um die Ecke. Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist nun vollständig in Kraft getreten. Wir schaffen damit die Grundlage, um gemeinsam mit der Wirtschaft den Zuzug von Fach- und Arbeitskräften aktiv zu betreiben. So vielfältig wie die Bedarfe der Unternehmen sind nun auch die Möglichkeiten der Zuwanderung. Wir haben Hürden gesenkt und neue Wege geebnet: für anerkannte Fachkräfte, für Menschen mit Berufserfahrung und für Menschen, die Potenzial mitbringen.“, so Bundesarbeitsminister *Hubertus Heil*. Die dafür ab Juni 2024 eingeführte Chancenkarte kann auf zwei Wegen erworben werden: Man ist bereits Fachkraft im aufenthaltsrechtlichen Sinne. Dies bedeutet, man hat einen deutschen bzw. anerkannten oder vergleichbaren ausländischen Hochschul- bzw. Berufsabschluss. In diesem Fall gibt es keine weiteren besonderen Voraussetzungen für die Erteilung der Chancenkarte. Wenn man keine Fachkraft ist, steht der Weg zu einer Chancenkarte unter folgenden Voraussetzungen offen: Man kann eine ausländische Berufsqualifikation oder einen ausländischen Hochschulabschluss vorweisen. Beides muss nicht in Deutschland, sondern im Land des Erwerbs staatlich anerkannt sein. Man kann einfache (Niveau A1) deutsche oder gute (Niveau B2) englische Sprachkenntnisse nachweisen. Wenn diese Eintrittsvoraussetzungen erfüllt werden, gibt es verschiedene Möglichkeiten, um notwendige Punkte zu sammeln, etwa für einen (Teil-)Anerkennungsbescheid einer deutschen Anerkennungsstelle, Berufserfahrung im Bereich der Berufsqualifikation oder einen Hochschulabschluss oder Berufsqualifikation/Hochschulabschluss in einem Engpassberuf. Derzeit müssen mindestens sechs Punkte erreicht werden, um eine Chancenkarte zu bekommen. Dies ist nur in Kombination verschiedener Merkmale möglich. Daneben wurde das Kontingent der Westbalkanregelung zum 1.6.2024 auf 50 000 Zustimmungen der Bundesagentur für Arbeit verdoppelt.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Urlaubsgeld – Gesamtzusage – Freiwilligkeitsvorbehalt – Mitbestimmung des Betriebsrats – billiges Ermessen

1. Ein Vorbehalt in einer Gesamtzusage, der aus einer Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt besteht, ist intransparent und damit nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam. Ebenso unwirksam, weil unangemessen benachteiligend iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, ist ein arbeitsvertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der so ausgelegt werden kann, dass er auch spätere Individualabreden über Leistungen des Arbeitgebers erfasst (Rn. 40 f.).

2. Führt ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber einen neuen Vergütungsbestandteil ein, beeinflusst er die Verteilung der Gesamtvergütung und die Festlegung des Verhältnisses der Entgeltbestandteile zueinander. Damit löst er das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG aus. Gleiches gilt, wenn er die Anspruchsvoraussetzungen eines bestehenden Vergütungsbestandteils (hier: Urlaubsgeld auf Grundlage einer Gesamtzusage) ändern will (Rn. 43 f.).

3. Ändert der Arbeitgeber die im Betrieb bestehenden Entlohnungsgrundsätze unter Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, können die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Fortführung der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung eine Vergütung auf Grundlage der zuletzt mitbestimmungsgemäß eingeführten Entlohnungsgrundsätze fordern (Rn. 45).

4. Die Ersatzleistungsbestimmung nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB ist wegen der zu berücksichtigenden Umstände des Einzelfalls vorrangig den Tatsachengerichten vorbehalten. Ausnahmsweise kann das Revisionsgericht selbst entscheiden, wenn alle maßgeblichen Tatsachen feststehen (Rn. 59).

5. Ist für eine Leistung, die nach billigem Ermessen zu bestimmen ist, ein Fälligkeitszeitpunkt festgelegt, kann er auch dann maßgeblich sein, wenn die Leistung durch das Gericht iSv. § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB bestimmt wird. In diesem Fall wird die Leistung nicht erst mit Rechtskraft des Gestaltungsurteils fällig (Rn. 69).

6. Die nach einer vertraglichen Ausschlussfristregelung gebotene gerichtliche Geltendmachung erfolgt rechtzeitig, wenn die Klage innerhalb der Frist anhängig gemacht und alsbald iSv. § 167 ZPO zugestellt wird (Rn. 67).

BAG, Urteil vom 21.2.2024 – 10 AZR 345/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1395-1**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Berlin-Brandenburg: Aktienoptionen – Virtuell – Gegenstandswert – Kündigungsschutzantrag

1. Bei Virtuellen Optionen handelt es sich um die Einräumung von Chancen.

Ob es jemals zu einem Zufluss kommt, ist nach den Optionsbedingungen ungewiss. Zudem fehlt es ihnen an der Fungibilität.

2. Nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellen auch Aktienoptionen im Gegensatz zu anderen Sonderleistungen, die an

den Gewinn oder Umsatz des Unternehmens in einem Geschäftsjahr anknüpfen oder individuelle Leistungen des Arbeitnehmers innerhalb einer bestimmten, überschaubaren Periode zusätzlich honorieren, weniger Gegenleistung für erbrachte Leistungen, sondern vielmehr Gewinnchance und Anreiz für zukünftigen Einsatz dar (vgl. BAG 28. Mai 2008 – 10 AZR 351/07, Rn. 34; so auch LAG München 7. Februar 2024 – 5 Sa 98/23, Rn. 86, für virtuelle Optionen, Revision eingelegt unter 10 AZR 67/24; krit. mit durchaus diskussionswürdigen Argumenten: *ErFK/Preis*, 24. Aufl. 2024, BGB § 611a Rn. 542, mwN).

3. Jedenfalls in der vorliegenden Konstellation haben die virtuellen Optionen kostenrechtlich keinen Einfluss auf den Gegenstandswert für den Kündigungsschutzantrag.

Es besteht kein kostenrechtlich relevanter Bezug der individuellen Leistungen des Klägers zu den mit den Virtuellen Optionen verbundenen Chancen. Eine Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1992 kann bei der Bestimmung der Nettolohnobergrenze des Gesamtversorgungssystems pauschal und unabhängig von der individuell gegebenen oder nicht gegebenen Kirchenzugehörigkeit die Kirchensteuer in Abzug bringen. Eine solche Regelung in einer Betriebsvereinbarung verstößt nicht gegen Verfassungsrecht.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 22.5.2024 – 26 Ta (Kost) 6096/23
(Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-1395-2**
unter www.betriebs-berater.de