

Zum 1.3.2024 sind weitere Regelungen des von der Bundesregierung weiterentwickelten Fachkräfteeinwanderungsrechts in Kraft getreten (BMAS, PM vom 29.2.2024). *Nancy Faeser*, Bundesministerin des Innern und für Heimat, führt dies betreffend aus, dass durch die neuen Regelungen „bürokratische Hürden [abgebaut]“ werden, um „Deutschland attraktiver für ausländische Fachkräfte“ zu machen. Nach *Hubertus Heil*, Bundesminister für Arbeit und Soziales, darf „der Fachkräftemangel ... nicht zur Wachstumsbremse werden. Damit unsere Wirtschaft genügend Fachkräfte hat, brauchen wir jede helfende Hand und jeden klugen Kopf. Unser neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz gehört zu den modernsten in Europa und ist die richtige Grundlage, um hier erfolgreich zu sein.“ Menschen aus Drittstaaten sollen daher bereits dann in Deutschland arbeiten können, wenn sie mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und einen im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufs- oder Hochschulabschluss haben, so das BMAS. Sie müssen jedoch eine Gehaltsschwelle einhalten oder der Arbeitgeber muss tarifgebunden sein. Dafür soll es für Nicht-EU-Ausländerinnen und -ausländer Verbesserungen geben, wenn sie zu Bildungszwecken oder für Sprachkurse nach Deutschland kommen. Sie dürfen dann Nebenjobs ausüben und erhalten mehr Zeit, um ihre berufliche Qualifikation anerkennen zu lassen. Die Durchführung einer Ausbildung oder eines Studiums in Deutschland werden erleichtert. Außerdem wird zur Deckung von zeitweilig besonders hohem Bedarf erstmals eine kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung geschaffen. Die dritte Stufe, unter anderem mit der Chancenkarte zur Jobsuche, ist ab dem 1.6.2024 vorgesehen.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Betriebsvereinbarung Bonus – unterjähriges Ausscheiden – Stichtagsregelung – Berechnung anteiliger Anspruch**

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. 17).

2. Die einer Eventualklagehäufung zugrunde liegende Bedingung muss nicht zwingend das Unterliegen oder Obsiegen mit dem Hauptantrag sein. Sie kann auch darin liegen, dass das Gericht im Rahmen seiner Entscheidung über den Hauptantrag eine Rechtsfrage in einer bestimmten Weise beantwortet (Rn. 18).

3. Eine vertragliche Vereinbarung, die der Arbeitgeberin bei der Gewährung eines Bonus freies Ermessen einräumt, weicht vom gesetzlichen Leitbild des § 315 Abs. 1 BGB ab, weil das Korrektiv der vollen gerichtlichen Kontrolle der Leistungsbestimmung fehlt. Darin liegt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Abs. 2 Nr. 1 BGB (Rn. 24).

4. Ein arbeitsvertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der nicht auf den Entstehungsgrund etwaiger Ansprüche abstellt und damit auch spätere Individualabreden i. S. v. § 305b BGB erfasst, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB (Rn. 29).

5. Die Betriebsparteien können die von ihnen geschlossenen Betriebsvereinbarungen für die Zukunft abändern und auch Regelungen aufnehmen, die sich für die erfassten Beschäftigten als ungünstiger erweisen. Kommt den Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung Rückwirkung zu, indem sie sich auf bereits entstandene Ansprüche auswirken, sind diese Regelungen nur wirksam,

wenn sie mit den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit vereinbar sind (Rn. 35).

6. Der Anspruch auf eine Sonderzahlung, die auch Gegenleistung für bereits erbrachte Arbeitsleistung ist, kann regelmäßig nicht von einer Stichtagsregelung in einer Betriebsvereinbarung abhängig gemacht werden, die den Bestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende des Bezugszeitraums voraussetzt. Eine solche Norm ist unwirksam, weil sie Arbeitnehmern bereits verdiente Vergütung entzieht und ihnen ihr Kündigungsrecht erschwert (Rn. 55 ff.).

**BAG**, Urteil vom 15.11.2023 – 10 AZR 288/22  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-627-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Rechtsweg – Corona-Sonderleistung für Pflegefachkräfte in Krankenhäusern**

1. Für Rechtsstreitigkeiten über Corona-Sonderleistungen für Pflegefachkräfte in Krankenhäusern nach § 26e Abs. 2 Satz 1 KHG ist der Verwaltungsrechtsweg gegeben (Rn. 5).

2. Der Leistungsanspruch aus § 26e Abs. 2 Satz 1 KHG ist öffentlich-rechtlicher Natur. Unerheblich ist, dass er an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses anknüpft. Der Arbeitgeber fungiert allein als in Dienst genommene „Zahlstelle“ (Rn. 6 ff.).

3. Eine Sonderzuweisung an die Gerichte der Sozialgerichtsbarkeit besteht nicht (Rn. 11 ff.). Anders als der Anspruch auf Sonderleistung für Beschäftigte in zugelassenen Pflegeeinrichtungen nach § 150a Abs. 1 SGB XI, der dem Recht der Pflegeversicherung zuzuordnen ist, folgt der Anspruch für Pflegefachkräfte in Krankenhäusern aus § 26e Abs. 2 Satz 1 KHG und ist nicht überwiegend sozialrechtlich geprägt (Rn. 13 ff.).

**BAG**, Beschluss vom 12.1.2024 – 9 AZB 23/23  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-627-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **LAG Niedersachsen: Zustimmung zur Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden von Amazon ersetzt**

Die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen hat über die Beschwerde des Betriebsrats und des Betriebsratsvorsitzenden der Niederlassung Winsen an der Luhe von Amazon entschieden.

Amazon beabsichtigt, das Arbeitsverhältnis des Vorsitzenden des Betriebsrats Winsen/Luhe zu kündigen. Ihm wird vorgeworfen, Zeiten seiner Tätigkeit für den Betriebsrat schuldhaft falsch dokumentiert und dadurch gegen seinen Arbeitsvertrag verstoßen zu haben. Der Betriebsrat hatte seine dafür erforderliche Zustimmung nicht erteilt, das Arbeitsgericht Lüneburg hat sie auf Antrag der Arbeitgeberin ersetzt.

Die hiergegen gerichteten Beschwerden des Betriebsrates und des Betriebsratsvorsitzenden hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts zurückgewiesen. Nach Anhörung des Betriebsratsvorsitzenden und Vernehmung zweier Zeugen war die Kammer hinreichend von dem Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten und davon, dass dieser aufgrund der Fallumstände eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt überzeugt.

**LAG Niedersachsen**, Beschluss vom 28.2.2024 – 13 TaBV 40/23  
(PM vom 29.2.2024)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-627-3**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **ArbG Hamburg: Einstweiliger Rechtsschutz – Verbot des Einsatzes von ChatGPT und KI**

Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht bei der Gestattung der Nutzung von ChatGPT und anderer KI-Lösungen.

**ArbG Hamburg**, Beschluss vom 16.1.2024 – 24 BVGa 1/24  
(Leitsatz der Redaktion)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-627-4**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)