

Der Fachkräftemangel beschäftigt derzeit nicht nur die Arbeitgeber. Auch die Politik debattiert heftig, um eine Lösung für das Problem zu finden. Im Vordergrund steht dabei die Anwerbung von Arbeitskräften von außerhalb Deutschlands. *Annelie Buntenbach*, Vorstandsmitglied des DGB, kritisiert jedoch die Pläne für das Einwanderungsgesetz (DGB, PM 061 vom 17.8.2018). Ihr gehen die Eckpunkte des von *Horst Seehofer* vorgeschlagenen Einwanderungsgesetzes nicht weit genug. Es fehle an Transparenz der Regelungen. Zudem befürchtet der DGB die Gefahr von Lohndumping. Denn die Geflüchteten erhalten trotz ihrer Erwerbstätigkeit keinen dauerhaften Aufenthaltstitel. Dies öffne Tür und Tor für unwürdige Arbeitsbedingungen, die die Geflüchteten aber zu akzeptieren hätten, um nicht ausgewiesen zu werden. Ferner kritisiert der DGB die geplante Abschaffung der sog. „Positivliste“. Dort sind aktuell 61 Berufe festgehalten, in denen Fachkräftemangel herrscht und daher für Arbeitskräfte aus dem Ausland offen stehen. *Buntenbach* fordert stattdessen eine Beschränkung auf einzelne Branchen. Umstritten ist auch die intendierte endgültige Abschaffung der sog. „Vorrangprüfung“, die momentan noch größtenteils ausgesetzt ist. Dabei sollen bei freien Arbeitsstellen vorrangig Bewerber aus EU-Ländern und dem EWR berücksichtigt werden. Nur dann, wenn es keinen vorrangig zu berücksichtigenden Arbeitnehmer gibt, wird der Nicht-EU- oder EWR-Bürger durch die Bundesagentur für Arbeit zugelassen.



*Rebecca Marlow,*  
Redakteurin  
Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Klagefrist bei Änderungsschutzklage**

Ein Änderungsschutzantrag nach § 4 Satz 2 KSchG wahrt die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG für eine nachfolgende Beendigungskündigung, die vor dem oder zeitgleich mit dem „Änderungstermin“ der ersten Kündigung wirksam werden soll, jedenfalls dann, wenn der Kläger die Unwirksamkeit der Folgekündigung noch vor Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz mit einem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG geltend macht.

**BAG**, Urteil vom 24.5.2018 – 2 AZR 67/18  
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2018-2035-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Zulässigkeit einer Streikbruchprämie**

Der Kläger ist bei dem beklagten Unternehmen vollzeitbeschäftigt. In den Jahren 2015 und 2016 wurde der Betrieb, in dem er eingesetzt ist, an mehreren Tagen bestreikt. Vor Streikbeginn versprach der Arbeitgeber allen Arbeitnehmern, die sich nicht am Streik beteiligen, die Zahlung einer Streikbruchprämie. Diese war zunächst pro Streiktag in Höhe von 200 Euro brutto und später in Höhe von 100 Euro brutto zugesagt. Der Kläger, der ein Bruttomonatseinkommen von 1.480 Euro bezog, folgte dem gewerkschaftlichen Streikaufruf und legte an mehreren Tagen die Arbeit nieder. Mit seiner Klage hat er die Zahlung von Prämien verlangt und sich hierfür vor allem auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt. Die Revision des Klägers hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. In der Zusage der Prämienzahlung an alle arbeitswilligen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber liegt zwar eine Ungleichbehandlung der streikenden und der nicht streikenden Beschäftigten. Diese ist aber aus arbeitskampfrechtlichen Gründen gerechtfertigt. Vor dem Hintergrund der für beide soziale Gegenspieler geltenden Kampfmittelfreiheit handelt es

sich um eine grundsätzlich zulässige Maßnahme des Arbeitgebers. Für diese gilt das Verhältnismäßigkeitsprinzip, weshalb die Streikbruchprämie nicht unangemessen war.

(Pressemittteilung Nr. 39/18)

**BAG**, Urteil vom 14.8.2018 – 1 AZR 287/17

Volltext: **BB-ONLINE BBL2018-2035-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **AG Berlin: Übergangsfähige wirtschaftliche Einheit bei Betriebsübergang**

1. Ein „Betrieb“ oder „Betriebsteil“ i. S. d. § 613a Absatz 1 Satz 1 BGB ist eine „wirtschaftliche Einheit“ i. S. v. Art. 1 Abs. 1 Buchstabe b der Richtlinie 2001/23/EG in der Auslegung des EuGH. Der EuGH verlangt für eine „wirtschaftliche Einheit“ „eine organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung“. Der Begriff der „wirtschaftlichen Einheit“ des EuGH ist unabhängig von Betriebs(steil)begriffen in den nationalen §§ 1, 4, 117 BetrVG, §§ 1, 24 KSchG oder in Tarifverträgen i. V. m. §§ 3, 117 BetrVG.

2. Nur eine schon beim Arbeitgeber bestehende „wirtschaftliche Einheit“ kann übergehen.

3. Für eine übergangsfähige „wirtschaftliche Einheit“ ist keine personelle Leitungsstruktur, d. h. keine Selbständigkeit i. S. d. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Richtlinie 2001/23 EG, notwendig.

4. Passagierflugzeuge im Liniendienst einer Luftverkehrsgesellschaft sind Teil einer je auf den dauerhaften Einsatz der Flugzeuge bezogenen eigenständigen sachlichen und personellen Organisation i. V. m. saisonalen und monatlich aktualisierten Umlaufplänen. Damit verfolgt das Luftverkehrsunternehmen auf Dauer einen wirtschaftlichen Teilzweck. Dies auch im Fall wechselnder Besetzungen in wechselnder Besetzung.

5. Die einzelnen Flughafenstationen einer Luftverkehrsgesellschaft, die für das fliegende Personal als Heimatflughafen bestimmt sind, sind auch ohne einen unmittelbaren Vorgesetzten vor Ort übergangsfähige „wirtschaftliche Einheiten“, da ein Heimatflughafen organisatorisch real-

typisch der maßgebliche Bezugspunkt für den Personaleinsatz des fliegenden Personals und darüber hinaus für die Flugzeuge, für das Bodenpersonal und für die Abfertigung der Passagiere usw. ist.

6. Die Organisationen des Betriebes der Flugzeuge bzw. der Stationen sind auch dann wirtschaftliche Einheiten, wenn Flugzeuge im Wet-Lease i. V. m. einer „ACMIO-Vereinbarung“ für ein anderes Luftfahrtunternehmen eingesetzt werden. D. h. auch dann, wenn Flugzeuge mit Bedienungspersonal überlassen werden und die personalwirtschaftliche und personalplanerische Verantwortung beim Arbeitgeber als Leasinggeber verbleibt.

7. Ein identitätswahrender Betriebs(teil)übergang liegt im Fall des Wet-Lease vor, wenn ohne beachtliche zeitliche Unterbrechung statt des Arbeitgebers nunmehr eine andere Luftfahrtgesellschaft wie zuvor der Arbeitgeber mit denselben Flugzeugen für dieselbe Leasingnehmerin im Wet-Lease fliegt. Dies gilt insbesondere für die Flughafenstationen, von denen hauptsächlich im Wet-Lease für die Leasingnehmerin geflogen wurde. Dies auch dann, wenn das im Wet-Lease vom Arbeitgeber eingesetzte fliegende Personal nicht von der neuen Leasinggeberin unter Aufrechterhaltung der bisherigen Arbeitsbedingungen übernommen wird, sondern sich bei der neuen Leasinggeberin nur bewerben kann.

8. Plant der Arbeitgeber bei objektiver Betrachtungsweise einen Betriebsteilübergang und eine Stilllegung des Restbetriebes, so muss er im Fall einer betriebsbedingten Kündigung eine Sozialauswahl zwischen den Arbeitnehmern, die dem übergehenden Betriebsteil zuzuordnen sind, und den mit diesen Arbeitnehmern vergleichbaren Arbeitnehmer des Restbetriebes vornehmen.

**AG Berlin**, Urteil vom 19.7.2018 – 41 Ca 15666/17

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2018-2035-3**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)