

Eine tarifvertragliche Regelung, die unabhängig von der individuellen Arbeitszeit für Überstundenzuschläge das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten voraussetzt, behandelt teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wegen der Teilzeit schlechter als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Sie verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 TzBfG), wenn die in ihr liegende Ungleichbehandlung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Fehlen solche sachlichen Gründe, liegt regelmäßig zugleich eine gegen Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 7 Abs. 1 AGG) verstoßende mittelbare Benachteiligung wegen des (weiblichen) Geschlechts vor, wenn innerhalb der betroffenen Gruppe der Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer vertreten sind (BAG, Urteil vom 5.12.2024 – 8 AZR 370/20, PM Nr. 34/24 vom gleichen Tag). Die Klägerin ist bei dem Beklagten als Pflegekraft in Teilzeit tätig, wobei die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten ganz überwiegend Frauen umfasste. Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme der zwischen dem Beklagten und der Gewerkschaft ver.di geschlossene Manteltarifvertrag (MTV) Anwendung, welcher auch für weitere in Teilzeit Beschäftigte in der Gruppe anzuwenden ist. Nach § 10 Ziff. 7 S. 2 MTV sind mit einem Zuschlag von 30 v. H. zuschlagspflichtig Überstunden, die über die monatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden und im jeweiligen Kalendermonat nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden können. Alternativ zu einer Auszahlung des Zuschlags ist eine entsprechende Zeitgutschrift im Arbeitszeitkonto vorgesehen. Das Arbeitszeitkonto der Klägerin wies ein Arbeitszeitguthaben aus. Der Beklagte hat der Klägerin für diese Zeiten in Anwendung von § 10 Ziff. 7 S. 2 MTV weder Überstundenzuschläge gezahlt, noch im Arbeitszeitkonto eine Zeitgutschrift vorgenommen. Mit ihrer Klage verlangte die Klägerin, ihrem Arbeitszeitkonto als Überstundenzuschläge weitere Zeiten gutzuschreiben und die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des BAG teilweise Erfolg. Dieser hat der Klägerin die verlangte Zeitgutschrift zugesprochen und eine Entschädigung i. H. v. 250 Euro zuerkannt. Auf Grundlage der Vorgaben des EuGH ging der Senat davon aus, dass § 10 Ziff. 7 S. 2 MTV insoweit wegen Verstoßes gegen das Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten unwirksam ist, als er bei Teilzeitbeschäftigung keine der Teilzeitquote entsprechende anteilige Absenkung der Grenze für die Gewährung eines Überstundenzuschlags vorsieht.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Berufungsbegründungsfrist – Wiedereinsetzung – Ersatzeinreichung**

1. Eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand ist ausgeschlossen, wenn nach den von der Partei glaubhaft gemachten Tatsachen zumindest die Möglichkeit besteht, dass die Fristversäumung von der Partei oder ihrer Prozessbevollmächtigten verschuldet war (Rn. 14).
2. Eine Rechtsanwältin verletzt ihre Sorgfaltspflichten, wenn sie der Annahme ist, im Fall einer vorübergehenden technisch bedingten Unmöglichkeit der Übermittlung eines Schriftsatzes sei allein durch Nutzung des besonderen elektronischen Anwaltspostfachs (beA) eine fristwahrende Einreichung möglich, und daher eine Ersatzeinreichung nach § 46g Satz 3 ArbGG nicht in Betracht zieht (Rn. 19).
3. Eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand kommt im Fall der vorübergehenden technisch bedingten Unmöglichkeit der Übermittlung eines Schriftsatzes als elektronisches Dokument nur dann in Betracht, wenn eine Ersatzeinreichung iSd. § 46g Satz 3 ArbGG unmöglich oder unzumutbar war. Eine Ersatzeinreichung ist nicht allein deshalb unzumutbar, weil eine Prozessbevollmächtigte sich oder ihre organisatorischen Vorkehrungen zunächst darauf eingerichtet hat, einen Schriftsatz per beA zu versenden (Rn. 22, 29 ff.).

**BAG**, Urteil vom 16.10.2024 – 4 AZR 254/23  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2995-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Ausländisches Luftverkehrsunternehmen – Kündigung – Kündigungsfrist – internationale Zuständigkeit deutscher Gerichte – Wahl US-amerikanischen Rechts – Eingriffsnormen – zwingende Normen deutschen Rechts – Günstigkeitsvergleich**

1. Das Arbeitsverhältnis des fliegenden Personals einer Fluggesellschaft weist eine enge Verknüpfung mit dem Ort auf, von dem aus dieses Personal den wesentlichen Teil seiner Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber erfüllt. Er kann seiner Heimatbasis entsprechen (Rn. 23).
2. Für die Beurteilung der Wirksamkeit einer Rechtswahlklausel ist grundsätzlich das Recht maßgebend, das nach der Rechtswahlklausel angewendet werden soll (Rn. 30).
3. Es bedarf keines Sachgruppenvergleichs bezüglich der Günstigkeit der jeweiligen Kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, wenn weder bei Anwendung ausländischen Rechts noch bei Anwendung deutschen Rechts sich eine Unwirksamkeit der Kündigung ergeben würde (Rn. 35).
4. Ausländisches Recht ist nicht revisibel. Eine fehlerhafte Ermittlung seines Inhalts kann nur mit einer Verfahrensrüge geltend gemacht werden (Rn. 38).
5. Für Formerfordernisse eines Rechtsgeschäfts wie einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist nach Art. 11 EGBGB auf das Recht des Staats abzustellen, in dem es vorgenommen wird (Rn. 57).

6. § 24 Abs. 2 KSchG fordert als Anknüpfungspunkt für den betrieblichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes eine Stationierung der dort genannten Luftfahrzeuge an inländischen Flughäfen. Liegen die Voraussetzungen des § 24 Abs. 2 KSchG nicht vor, ist eine „nochmals“ erweiternde Auslegung des inländischen Betriebsbegriffs verfassungsrechtlich nicht geboten (Rn. 60, 62).

7. § 622 Abs. 2 BGB ist keine Eingriffsnorm iSv. Art. 34 EGBGB aF, aber eine zwingende Bestimmung iSv. Art. 30 Abs. 1 EGBGB aF (Rn. 81, 84).

**BAG**, Urteil vom 22.8.2024 – 2 AZR 251/23  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2995-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **LAG Nürnberg: Auslegung Tarifvertrag – erzwingbare Mitbestimmung – Zusatzurlaub**

§ 12 I. A. Nr. 10 des Bundesmanteltarifvertrages (BMTV) für die Süßwarenindustrie eröffnet kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht (Initiativrecht) des Betriebsrats zur Einführung eines Zusatzurlaubs für Beschäftigte mit mehr als 25-jähriger Betriebszugehörigkeit (wie LAG Niedersachsen vom 28.05.2024 – 11 TaBV 76/23).

Rechtsbeschwerde wurde am 1.10.2024 beim BAG unter dem Aktenzeichen 1 ABR 30/24 eingelegt.

**LAG Nürnberg**, Beschluss vom 8.8.2024 – 5 TaBV 10/24

Volltext: **BB-ONLINE BBL2024-2995-3**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)