

Der Erste Senat des BAG hat gemäß einer Pressemitteilung Nr. 15/21 vom 22.6.2021 entschieden, dass die DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V. eine nicht tariffähige Arbeitnehmervereinigung ist (BAG v. 22.6.2021 – 1 ABR 28/20). Es fehle an Durchsetzungskraft gegenüber der Arbeitgeberseite und einer hinreichenden organisatorischen Leistungsfähigkeit. Zum Sachverhalt wird insbesondere mitgeteilt, dass die DHV im Jahr 1950 gegründet wurde und sich nach ihrer 1972 geltenden Satzung als eine Gewerkschaft der Angestellten im Handel, in der Industrie und dem privaten und öffentlichen Dienstleistungsbereich verstand. Die Tarifzuständigkeit der DHV erstreckte sich seit der Satzung von 2014, bemerkenswert weitgehend, auf Arbeitnehmer in unterschiedlichsten Bereichen, so etwa private Banken und Bausparbanken, Versicherungsgewerbe, Einzel- und Binnengroßhandel, Krankenhäuser in privatrechtlicher Rechtsform, Rettungsdienste, Deutsches Rotes Kreuz, Fleischwarenindustrie, Reiseveranstalter, Textilreinigung, Einrichtungen der privaten Alten- und Behindertenpflege sowie IT-Dienstleistungsunternehmen für Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte. Die DHV verfügt nach eigenen Angaben über 66 826 Mitglieder, die in ihrem satzungsmäßigen Zuständigkeitsbereich beschäftigt sind, was einem Gesamtorganisationsgrad von etwa einem Prozent entspricht. Die Gewerkschaften IG Metall, ver.di und NGG leiteten ein Beschlussverfahren ein, in welchem sie beantragten festzustellen, dass die DHV nicht tariffähig ist. Das ArbG Hamburg hat dem Antrag stattgegeben, das LAG Hamburg hat ihn abgewiesen. Nach Aufhebung dieser Entscheidung durch das BAG mit Beschluss vom 26.6.2018 und Zurückverweisung der Sache an das LAG, hat dieses festgestellt, dass die DHV auf Grundlage ihrer letzten Satzung seit dem 21.4.2015 nicht tariffähig ist (Beschluss vom 22.5.2020 – 5 TaBV 15/18). Dagegen wehrte sich die DHV vor dem BAG i. R. e. Rechtsbeschwerde, jedoch ohne Erfolg. Das BAG macht deutlich, dass die Tariffähigkeit in dem gewerkschaftlich eigenständig bestimmten Zuständigkeitsbereich eine notwendige mitgliedervermittelte Durchsetzungskraft der Vereinigung gegenüber der Arbeitgeberseite voraussetzt, welche vorliegend nicht gegeben sei. Eine soziale Mächtigkeit könne die DHV auch nicht aus ihrer Teilnahme am Tarifgeschehen auf der Grundlage ihrer aktuellen Satzung herleiten. Diese Entscheidung und die Begründung nebst Berechnungsgrößen werden auch künftig mit Blick auf die Tariffähigkeit anderer Arbeitnehmervereinigungen beachtenswert sein.



Dr. Christian Pelke,  
Redakteur Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Entgeltgleichheitsklage – Benachteiligung wegen des Geschlechts – Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit – Auskunft nach dem EntgTranspG – Vergleichsperson(en)**

Klagt eine Frau auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit (Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG), begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das vom Arbeitgeber nach §§ 10 ff. EntgTranspG mitgeteilte Vergleichsentgelt (Median-Entgelt) der männlichen Vergleichsperson(en), regelmäßig die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung, dass die Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts erfolgt ist.

**BAG**, Urteil vom 21.1.2021 – 8 AZR 488/19  
(Leitsätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1651-1**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Betriebliche Entgeltgrundsätze und Mindestlohn**

1. Das Mindestlohngesetz (MiLoG) hat keine Auswirkungen auf die Regelungsbefugnisse der Betriebsparteien (Rn. 17).

2. Eine freiwillige Betriebsvereinbarung, mit der die Betriebsparteien eine den gesetzlichen Mindestlohn unterschreitende Höhe des Entgelts festgelegt haben, ist nicht im Hinblick auf das MiLoG unwirksam (Rn. 17).

3. Der eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch tretende gesetzliche Mindestlohnanspruch des § 1 Abs. 1 MiLoG bedingt bei einem Unterschreiten des gesetzlichen Mindestlohns einen Differenzanspruch (Rn. 17).

4. Im vorliegenden Fall, in dem die Betriebsparteien die mitbestimmten betrieblichen Entlohnungsgrundsätze (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) als ecklohnbezogene Abstände gestaltet und entsprechende Tabellenentgelte ausgewiesen haben, sind mit der Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns durch die Arbeitgeberin (welcher höher ist als die in den untersten Entgeltgruppen angesetzten Stundenentgelte) nicht einseitig neue Entlohnungsgrundsätze aufgestellt. Die Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs bedingt prinzipiell keine Änderung eines mitbestimmt aufgestellten Vergütungssystems (Rn. 24 f.).

**BAG**, Beschluss vom 27.4.2021 – 1 ABR 21/20  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1651-2**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Widerruf eines Teilzeitverlangens nach § 8 TzBfG – abändernde Annahme iSv. § 150 Abs. 2 BGB**

1. Bei einem auf Verringerung der Arbeitszeit gerichteten Verlangen des Arbeitnehmers nach § 8 Abs. 1 TzBfG in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung vom 21. Dezember 2000 (TzBfG aF) handelt es sich um eine auf Änderung

des Arbeitsvertrags gerichtete Willenserklärung, die nach ihrem Zugang gemäß § 130 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht mehr widerrufen werden kann (Rn. 20).

2. Der Arbeitnehmer ist an sein Teilzeitverlangen bis zum Ablauf der Stellungnahmefrist des Arbeitgebers aus § 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG aF gebunden. Lehnt der Arbeitgeber den Teilzeitantrag des Arbeitnehmers form- und fristgerecht aus betrieblichen Gründen ab, kann der Arbeitnehmer die erneute Verringerung der Arbeitszeit erst nach Ablauf der zweijährigen Sperrfrist des § 8 Abs. 6 TzBfG aF verlangen. Hat der Arbeitgeber die Verringerung und/oder die Verteilung der Arbeitszeit zu Unrecht abgelehnt, kann der Arbeitnehmer wählen, ob er seinen bisherigen Antrag gerichtlich durchzusetzen versucht, einen neuen Verringerungsantrag stellt oder sein Verringerungsverlangen nicht weiterverfolgt (Rn. 21 ff.).

3. Der Arbeitgeber muss in seiner Erklärung nach § 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG aF eindeutig zum Ausdruck bringen, wenn er dem Teilzeitantrag des Arbeitnehmers nicht uneingeschränkt, sondern nur unter Erweiterungen, Einschränkungen oder sonstigen Änderungen iSv. § 150 Abs. 2 BGB zustimmen möchte. Andernfalls kommt eine Vertragsänderung nach Maßgabe des Teilzeitbegehrens des Arbeitnehmers zustande (Rn. 30).

**BAG**, Urteil vom 9.3.2021 – 9 AZR 312/20  
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1651-3**  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)