II. Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten in wichtigen deutschen Tarifwerken

1. (Keine) Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten in wichtigen deutschen Tarifwerken

Spätestens seit der Entscheidung des BVerfG aus dem Jahre 1990[19] zur verfassungswidrigen Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten bei den Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB a.F. (dazu unten III 1 a.) gab es erhebliche Anstrengungen der Tarifvertragsparteien, diese auch in den von ihnen verantworteten Mantel- und Rahmentarifverträgen zu überwinden.[20]

In der **Metall- und Elektroindustrie** als größter Industriebranche Deutschlands wurden bis in die Mitte der 1990er Jahre die Bestimmungen für Arbeiter und Angestellte in gemeinsamen Manteltarifverträgen angeglichen.[21] Im Jahr 2003 verständigten sich die Metallarbeitgeberverbände und die IG Metall dann auf das für Arbeiter und Angestellte einheitliche Entgeltrahmenabkommen (ERA). Hiernach wurden alle Beschäftigtengruppen gemäß einheitlichen Eingruppierungskriterien auf der Grundlage ausschließlich neutraler Anforderungs- oder Tätigkeitsbezüge kategorisiert.[22] Heute gibt es im Tarifrecht der Metall- und Elektroindustrie keine Unterteilung der Arbeitnehmerschaft mehr in Arbeiter und Angestellte.[23]

---

19 BVerfG 30.5.1990, 1 BvL 2/83, NZA 1990, 721.

20 Zur historischen Entwicklung siehe auch *Hromadka*, RdA 2015, 65 ff.

21 *Meine* „Arbeiter und Angestellte" in: WSI Mitteilungen 2/2005, S. 78 f.; abrufbar unter https://www.wsi.de/data/wsimit_2005_02_meine.pdf (letzter Abruf 20.2.2026).

22 *Bispinck* „Vor 20 Jahren: Einheitliche Entgeltrahmentarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie" in: WSI Analysen zur Tarifpolitik, Oktober 2023, S. 2, S. 4 f.

23 Exemplarisch Manteltarifvertrag zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall) und der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg Bezirksleitung Baden-Württemberg vom 12.11.2024. Der persönliche Anwendungsbereich gemäß § 1 erfasst alle Beschäftigten (https://www.bw.igm.de/tarife/tarifvertrag.html?id=109693, letzter Abruf 20.2.2026). Siehe ebenfalls Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA-TV) zwischen dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall) und der IG Metall Bezirk Baden-Württemberg Bezirksleitung Baden-Württemberg vom 1.11.2021 (https://www.bw.igm.de/tarife/tarifvertrag.html?id=696) (letzter Abruf 20.2.2026). Eine Übersicht über die Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie findet sich unter https://www.bw.igm.de/tarife/thema.html?id=28 (letzter Abruf 20.2.2026).

https://doi.org/10.5771/9783748956013-21 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Ein weiteres großes Tarifwerk, in welchem die Trennung von Arbeitern und Angestellten überwunden ist, bildet das Tarifrecht **im öffentlichen Dienst**. Zunächst vollzog sich diese Wende im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst vom 13.9.2005 (TVöD). Seitdem bestimmt § 1 Abs. 1 TVöD den Geltungsbereich einheitlich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Beschäftigte. Dementsprechend wurde am 12.10.2006 eine einheitliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten auch im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bestimmt. Mit seinem Inkrafttreten zum 1.11.2006 wurden die bestehenden Beschäftigungsverhältnisse in den Geltungsbereich des TV-L übergeleitet. Gemäß § 1 Abs. 1 TV-L gilt der Tarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte). TVöD und TV-L trennen damit sowohl bei den Entgeltregelungen als auch bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nicht mehr Arbeiter und Angestellte[24] – anders als die vorangegangenen Bestimmungen in den Bundesangestelltentarifverträgen (BAT und BAT-Ost) und den Manteltarifverträgen für Arbeiter (MTArb und MTArb-Ost).[25]

Die neue Terminologie im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes geht von „Beschäftigten" aus. Es sind nur wenige Ausnahmefälle verblieben, bei denen es weiterhin auf die Abgrenzung von Arbeitern und Angestellten ankommt.[26] Sie betreffen vor allem Überleitungsrecht.[27] Dementsprechend enthalten § 38 Abs. 5 TVöD und § 38 Abs. 5 TV-L jeweils noch eine Begriffsbestimmung zu angestellten Arbeitnehmern, wobei auf die bis zur Organisationsreform in der Rentenversicherung 2005 geltende Unterteilung von Angestellten und Arbeitern im Sozialversicherungsrecht verwiesen wird.[28] Auch der Entgelttarifvertrag für **Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen** vom 8.4.2025 gilt unterschiedslos für „Beschäftigte", deren Aufgaben

24 *B. Howald/W. Howald* in: Burger, TVöD/TV-L, 5. Auflage 2024, § 1 Rn. 8; *Dannenberg* in: Rinck/Böhle/Pieper/Geyer, TV-L, Band I, Stand 2025, § 1 TV-L, Rn. 3.

25 Eine Übersicht zu den früheren tarifrechtlichen Regelungen findet sich bei *Wollensack* in: Sponer/Steinherr, TVöD Komm., Stand 2025, § 1 TV-L Vorbem 4.1 ff.

26 Siehe dazu Ziffer 1 der Protokollerklärung zu § 1 Abs. 1, Abs. 2 lit. n und lit. o sowie § 30 Abs. 1 Satz 2 TV-L und § 30 Abs. 1 Satz 2 TVöD. Zu § 30 TV-L bzw. § 30 TVöD *Kapischke* in: Rinck/Böhle/Pieper/Geyer, TV-L, Band I, Stand 2025, § 30 TV-L, Rn. 1.1; *Dick* in: Burger, TVöD/TV-L, 5. Auflage 2024, § 30 Rn. 88 ff.

27 Nach Inkrafttreten des TVöD sowie des TV-L blieb die Zuordnung zur Angestellten- oder Arbeitertätigkeit im Rahmen der Überleitungstarifverträge für die weitergeltenden Eingruppierungsregelungen relevant; § 17 TVÜ-L, § 17 TVÜ-Bund bzw. VKA.

28 So heißt es in § 38 Abs. 5 TV-L, dass die Regelungen für Angestellte Anwendung auf Beschäftigte finden, deren Tätigkeit vor dem 1.1.2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte. Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden dagegen Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1.1.2005 der

https://doi.org/10.5771/9783748956013-21 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

dann noch entsprechend der fachlichen Ausrichtung des Tarifvertrags spezifiziert wird.[29]

In der **chemischen Industrie** hält man ebenfalls nichts von einer Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten. Tragende Säulen tariflicher Regelungen sind der Manteltarifvertrag Chemie (MTV) und der Bundesentgelttarifvertrag (BETV).[30] Der Manteltarifvertrag Chemie (MTV) gilt nach seinem persönlichen Anwendungsbereich gemäß § 1 Nr. 2 einheitlich für Arbeitnehmer. Durch den MTV werden unter anderem die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit, Zuschläge, Urlaub und Kündigungsfristen für Arbeitnehmer einheitlich geregelt. Die weiteren Tarifwerke der chemischen Industrie knüpfen an den Geltungsbereich sowie die inhaltlichen Regelungen des MTV an.[31] Im Zentrum des BETV steht die Bewertung und strukturierte Einteilung der Arbeitsplätze in Entgeltgruppen, die Regelung für die Höhergruppierung sowie verschiedene Zulagen. Auch hier fehlt jedwede Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten;[32] die Definition der Entgeltgruppen erfolgt einheitlich für alle Beschäftigten.[33]

Als weiteres Beispiel kann schließlich das **Hotel- und Gaststättengewerbe** dienen.[34] So gilt etwa der aktuelle Manteltarifvertrag für Baden-Württemberg, der am 15.5.2024 zwischen dem Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA Baden-Württemberg e.V. und der Gewerkschaft Nahrung-Ge-

---

Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte. Entsprechend ist § 38 Abs. 5 TVöD formuliert.

29 https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2025/250606_ETV_Luftsicherheit_BDLS-dbb_ab_01.04.2025.pdf (letzter Abruf 20.2.2026).

30 Der Tarifvertrag ist nicht publiziert, vgl. aber die vom Land Mecklenburg-Vorpommern veröffentlichte Übersicht https://www.regierung-mv.de/static/Regierungsportal/Ministerium%20f%C3%BCr%20Wirtschaft%2C%20Arbeit%20und%20Gesundheit/Dateien/Downloads/tarifdaten/Chemische%20Industrie.pdf (letzter Abruf 20.2.2026).

31 Zu den letztmaligen Neuerungen im Juni 2024, auf die sich der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) verständigten, siehe den Überblick unter https://www.bavc.de/downloads/impuls/2024/BAVC-Impuls_07_2024.pdf sowie https://www.bavc.de/downloads/impuls/2024/BAVC-Impuls_09_2024.pdf (letzter Abruf jeweils 20.2.2026).

32 https://www.bavc.de/downloads/impuls/2024/BAVC-Impuls_10_2024.pdf (letzter Abruf 20.2.2026).

33 Vgl. auch https://igbce.de/igbce/verdienst-chemieindustrie-220934 (letzter Abruf 20.2.2026).

34 Eine Übersicht zu den regelmäßig allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen findet sich unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?__blob=publicationFile&v=27 (Stand 1.1.2026, letzter Abruf 20.2.2026).

https://doi.org/10.5771/9783748956013-21 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

nuss-Gaststätten[35] geschlossen worden ist, nach seinem § 2 einheitlich für Beschäftigte. Ebenso erfasst der Entgelttarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Rheinland-Pfalz vom 16.12.2021 unter § 1 alle Beschäftigten.[36] Auch der Lohn- und Gehaltstarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Schleswig-Holstein vom 16.4.2024[37] gilt für „sämtliche Arbeitnehmer*innen". Die Eingruppierung erfolgt in gemeinsamen „Lohn- und Gehaltsgruppen", und zwar unabhängig von jeder Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten.

Allerdings existieren – auch außerhalb des Baugewerbes – nach wie vor insbesondere Entgelttarifverträge, die zwischen Arbeitern und Angestellten unterscheiden, wobei aber die dazugehörigen Manteltarifverträge diese Trennung nicht kennen. Das betrifft etwa Lohn- und Gehaltstarifverträge im **Einzelhandel**.[38] Ein Beispiel ist das Tarifwerk für den Einzelhandel in Bayern, welches zwar einen einheitlichen Manteltarifvertrag, aber für Arbeiter und Angestellte getrennte Lohn und Gehaltstarifverträge aufweist.[39] In all diesen Fällen dient die Unterscheidung jedoch lediglich als Kategorisierungshilfe bei der Eingruppierung, bewirkt im Übrigen aber keine Ungleichbehandlung.

2. (Keine) Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten in wichtigen hoheitlich verbindlich gestellten Tarifverträgen

Besondere Bedeutung haben für die hiesige Untersuchung die allgemeinverbindlich gestellten Tarifverträge. Grundlage der folgenden Darstellung ist das aktuelle Verzeichnis der allgemeinverbindlichen Tarifverträge des

35 Einsehbar unter https://www.hotelier.de/lexikon/t/tarifvertrag-fuer-das-hotel-und-gaststaettengewerbe (letzter Abruf 20.2.2026).

36 https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/Sdt8i6DMAbsJGjeoa0u/content/Sdt8i6DMAbsJGjeoa0u/BAnz%20AT%2008.12.2022%20B13.pdf?inline (letzter Abruf 20.2.2026).

37 https://verkuendungsportal.schleswig-holstein.de/static/pdfjs/generic-legacy/web/viewer.html?file=https://verkuendungsportal.schleswig-holstein.de/home/amtsblatt/ab_veroeffentlichungen/2025/04_2025/2025-132.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (letzter Abruf 20.2.2026).

38 Vgl. das Beispiel aus dem Tarifregister für Nordrhein-Westfalen, https://www.tarifregister.nrw.de/material/einzelhandel2.pdf (letzter Abruf 20.2.2026).

39 https://www.hv-bayern.de/leistungen/recht/tarifrecht.php#Lohn---Gehalt (einsehbar nur mit Zugangsberechtigung, letzter Abruf20.2.2026).

https://doi.org/10.5771/9783748956013-21 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

BMAS mit Stand vom 1.1.2026.[40] Dort finden sich neben Links zu einzelnen Tarifwerken auch die Daten zu den Allgemeinverbindlicherklärungen.

Es gab viele allgemeinverbindliche Tarifwerke in der **Bekleidungsindustrie** und der **Textilindustrie** aus den 1970er bis 1990er Jahren, bei denen vor allem in Manteltarifverträgen, Tarifverträgen über Urlaub und Kündigungsschutz zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden wurde. Dieser Befund ist mittlerweile überholt. Es gibt zwar auch heute noch getrennte Entgelttarifverträge. Beispielsweise gilt der zwischen Südwesttextil - Verband der Südwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V., einschließlich der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e. V., und der IG Metall geschlossene Gehaltstarifvertrag vom 11.4.2025 für die Angestellten der Textilindustrie Baden-Württemberg. Daneben steht der zwischen denselben Parteien geschlossene Monatslohntarifvertrag vom 11.4.2025 für die Arbeiter.[41] Bei näherer Lektüre der jeweils dazugehörigen Manteltarifverträge[42] zeigt sich aber, dass diese hauptsächlich die Entgelteingruppierung in Form von Lohn- und Gehaltsstufen unterschiedlich vornehmen. Im Übrigen werden die Arbeitnehmergruppen aber gleich behandelt.

Ebenso nennt der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des bayerischen **Bäckerhandwerks** vom 1.4.2016 sowie der Tarifvertrag über eine tarifliche Altersvorsorge für das bayerische Bäckerhandwerk vom 19.8.2016 beim persönlichen Geltungsbereich gewerbliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Verkäuferinnen/Verkäufer und Angestellte des Bäckerhandwerks. Aber auch diese Tarifverträge bestimmen jeweils inhaltlich keine Unterschiede zwischen den Arbeitnehmergruppen.[43] Ebenso regelt der Tarifvertrag über die Errichtung einer Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten in der **Brot- und Backwarenindustrie** vom 20.2.1970 (in der Fassung vom 20.10.2022)[44] einheitlich für sämtliche Arbeitnehmer die Mittelaufbringung und die Leistungsbedingungen.

---

40 https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?__blob=publicationFile&v=27 (letzter Abruf 20.2.2026).

41 Die Tarifverträge können unter https://www.bw.igm.de/tarife/thema.html?id=56 https://www.bw.igm.de/tarife/thema.html?id=56 abgerufen werden (letzter Abruf 20.2.2026).

42 Ebenfalls unter https://www.bw.igm.de/tarife/thema.html?id=56 (letzter Abruf 20.2.2026).

43 https://www.zoll.de/SharedDocs/Downloads/DE/Links-fuer-Inhaltseiten/Fachthemen/Arbeit/baecker_manteltarifvertrag_bayen_20160401.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (letzter Abruf 20.2.2026).

44 BAnz AT 1.6.2023 B2.

https://doi.org/10.5771/9783748956013-21 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

Das Tarifwerk in der **Gebäudereinigung** – wie der allgemeinverbindliche Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 31.10.2019 – bezieht sich aktuell nur auf diese Arbeitnehmergruppe.[45] Dies dürfte freilich damit zusammenhängen, dass unmittelbar in der Gebäudereinigung keine Angestellten tätig sind.

Die Branche der **Sicherheitsdienstleistungen** weist ebenfalls einige für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge auf. In den einzelnen Bundesländern gibt es sowohl getrennte Lohn- und Gehaltstarifverträge als auch für alle Arbeitnehmer geltende Tarifverträge, die mitunter aber noch zwischen Stundenlöhnen einerseits und Gehältern/monatlichem Festlohn andererseits unterscheiden. In letztere Kategorie werden sowohl Angestellte als auch gewerbliche Mitarbeiter eingruppiert.[46]

Das **Friseurhandwerk** bestimmt unabhängig von der tarifvertraglichen Bezeichnung als Lohn-, Entgelt- oder Gehaltsgruppen den persönlichen Geltungsbereich einheitlich für die Beschäftigten der jeweils räumlich relevanten Unternehmen des Friseurhandwerks. Insoweit hat eine Trennung von Arbeitern und Angestellten keine Relevanz.[47]

Ebenso unterscheiden auch Tarifverträge, die auf Grundlage von § 7 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 4 AEntG verbindlich gestellt sind, nicht zwischen Arbeitern und Angestellten. Ein Beispiel ist der Tarifvertrag Nr. 7 zur Regelung des Mindestlohns für **pädagogisches Personal** vom 27.7.2022. Er erfasst alle „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im pädagogischen Bereich".[48] Entsprechendes gilt für die auf Grundlage von § 11 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 und 3 AEntG erlassene Sechste Verordnung über zwingende Arbeits-

45 Siehe die Übersicht unter https://www.die-gebaeudedienstleister.de/gebaeudedienstleister/shop/#intro (letzter Abruf 20.2.2026).

46 Die Lohntarifverträge und die Gehaltstarifverträge für das Sicherheitsgewerbe der einzelnen Bundesländer sind gesammelt zu finden unter https://oeffentliche-private-dienste.verdi.de/mein-arbeitsplatz/wach-und-sicherheitsbranche/++co++96b1d3aa-27bd-11ee-9e40-001a4a16012a (letzter Abruf 20.2.2026). Eine Übersicht der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge der Sicherheitsbranche findet sich auf S. 20 f. des Verzeichnisses der allgemeinverbindlichen Tarifverträge des BMAS, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?__blob=publicationFile&v=27 (Stand 1.1.2026, letzter Abruf 20.2.2026); Beispiel einer Allgemeinverbindlicherklärung ist BAnz AT 03.05.2023 B8.

47 Siehe die Übersicht auf Seite 23 f. des Verzeichnisses der allgemeinverbindlichen Tarifverträge des BMAS, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?__blob=publicationFile&v=27 (Stand 1.1.2026, letzter Abruf 20.2.2026).

48 Rechtsnormen des Tarifvertrags Nr. 7 zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 27. Juli 2022 vom 24.1.2023, BGBl. 2023 I Nr. 22.

https://doi.org/10.5771/9783748956013-21 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

bedingungen für die **Pflegebranche** (Sechste Pflegearbeitsbedingungenverordnung — 6. PflegeArbbV), die alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Pflegebetriebe erfasst.[49]

Neben den oben unter I 2. dargestellten und allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen BRTV, TZA BAU und VTV sind es vor allem Tarifwerke der **Baubranche** und einzelner mit ihr zusammenhängender Gewerbe, die noch Differenzierungen zwischen Arbeitern und Angestellten kennen.

So unterscheiden die Tarifverträge über die überbetriebliche Zusatzversorgung und das diesbezügliche Verfahren – jeweils vom 13.5.2022 – im **Betonsteingewerbe** zwischen Arbeitern und Angestellten.[50] Tarifverträge im **Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk**, insbesondere über das Verfahren für die Zusatzversorgung und für die Berufsbildung vom 8.6.2015 in der Fassung der Änderungstarifverträge vom 19.5.2023, trennen zwischen gewerblichen Arbeitnehmern sowie Technikern und Meistern, wobei auf die nicht mehr geltende Vorschrift des § 133 Abs. 2 Nr. 2 SGB VI (dazu unten III 2 a.) verwiesen wird.[51]

Ebenso ist im Tarifvertrag über eine überbetriebliche Alters- und Invalidenbeihilfe in der **Steine- und Erden-Industrie**, im **Betonsteinhandwerk** und in der **Ziegelindustrie in Bayern** vom 1.8.2021 die Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten relevant. Das betrifft beispielsweise die Aufbringung der Mittel und die Versicherungsbedingungen der Zusatzversorgungskasse.[52]

Auch in den Tarifverträgen des **Dachdeckerhandwerks** und des **Gerüstbauerhandwerks** wird – vergleichbar der Vorgehensweise in den dargestellten Tarifverträgen – zwischen gewerblichen Arbeitnehmern und Angestellten unterschieden. Der Tarifvertrag über die Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk vom 23.11.2018 (in der Fassung vom 5.11.2020 und vom 26.11.2024[53]) gilt nur für gewerbliche Arbeitnehmer. Der Tarifvertrag zur Änderung des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Gerüst-

49 Sechste Pflegearbeitsbedingungenverordnung vom 28.11.2023, BGBl. 2023 I Nr. 336; hieran wird sich mit dem demnächst zu erlassenden Siebten Pflegearbeitsbedingungsverordnung nichts ändern, vgl. die diesbezügliche Empfehlung Banz AT 15.1.2026 B1.

50 Banz AT 17.2.2023 B3.

51 BAnz AT 19.2.2024 B5

52 BAnz AT 5.5.2022 B1.

53 https://soka-dach.de/service-hilfe/tarifvertraege/sozialkassenverfahren/ (letzter Abruf 20.2.2026).

https://doi.org/10.5771/9783748956013-21 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

bauer-Handwerk vom 27.2.2020 (in der Fassung vom 1.9.2021[54]) erfasst zwar gemäß § 1 (3) alle Arbeitnehmer; bei den Regelungen zur Ausgestaltung des Sozialkassenverfahrens wird aber wieder zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden.

3. Zwischenergebnis

Insgesamt kann folgendes festgehalten werden: Die großen Tarifwerke des öffentlichen Dienstes, der Metall- und Elektroindustrie sowie der Chemieindustrie haben mittlerweile die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgegeben; hier existiert sie allenfalls noch in Übergangsregelungen. Daneben bestehen in einigen Branchen zwar weiterhin Tarifwerke, welche diese Unterscheidung kennen. Die betreffenden Regelungen beziehen sich aber meist auf eine Trennung von Arbeitern und Angestellten im Hinblick auf die Eingruppierung in unterschiedliche Vergütungsstufen, was teilweise so weit geht, dass für Arbeiter und Angestellte getrennte Entgelttarifverträge existieren. Hier hat die Unterscheidung neben der Funktion, die Bildung bzw. Definition von Entgeltgruppen (mit-)zu tragen, aber keine weitere Bedeutung. Jenseits dessen existieren keine inhaltlichen Ungleichbehandlungen. Inhaltliche Ungleichbehandlungen kennen demnach nur die Tarifverträge der Baubranche und viele Tarifverträge der mit der Baubranche zusammenhängenden Gewerbe.

54 https://www.sokageruest.de/fileadmin/downloads/9_tarifvertraege/400_RTV-Rahmentarifvertrag_vom_27Februar2020v2.pdf (letzter Abruf 20.2.2026).

https://doi.org/10.5771/9783748956013-21 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY