

I. Einführung

Seit Jahrzehnten besteht in Deutschland eine gefestigte verfassungsrechtliche und arbeitsrechtliche Rechtsprechung, welche es unter Verweis auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verbietet, Arbeiter und Angestellte unterschiedlich zu behandeln. Dementsprechend hat der Gesetzgeber des Arbeits- und Sozialrechts die früheren Vorschriften, die diese Ungleichbehandlung vorsahen, aufgehoben. Auch die Tarifvertragsparteien der großen Tarifwerke – also insbesondere im öffentlichen Dienst, in der Metallindustrie, in der Chemieindustrie sowie im Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes – haben diese Ungleichbehandlung bereits um die Jahrtausendwende beseitigt. Die Anknüpfung hieran findet sich allenfalls noch in Übergangsregelungen oder in Tarifvorschriften, wo sie zwecks Eingruppierung die Funktion hat, bestimmte Tätigkeiten zu charakterisieren.

Es existiert mittlerweile nur noch ein Bereich, in dem unverändert und in ganz erheblichem Maße Arbeiter und Angestellte ungleich behandelt werden, wobei in aller Regel Arbeiter gegenüber Angestellten schlechter gestellt sind. Dieser Bereich ließe sich als „Bauwirtschaft“ charakterisieren, was aber unpräzise ist. Im Laufe der Jahre wurde der Anwendungsbereich der betreffenden Tarifverträge so weit ausgedehnt, dass nunmehr auch viele Branchen erfasst sind, die nur entfernt mit der Bauwirtschaft zu tun haben. Dennoch wird der Einfachheit halber im hiesigen Text von „Bauwirtschaft“ gesprochen, wenn es um den sachlichen Geltungsbereich der genannten Tarifverträge geht.

Eine besondere Brisanz hat die in den betreffenden Tarifverträgen praktizierte Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten deshalb, weil viele Tarifverträge regelmäßig vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemäß § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt werden. Es handelt sich um die Tarifverträge der SOKA-BAU. Im hiesigen Gutachten wird die Verfassungsmäßigkeit dieser Tarifverträge geprüft und am Beispiel des Facility Management konkretisiert.

1. Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten in den Tarifverträgen der SOKA-BAU

Die SOKA-BAU repräsentiert als Dachmarke die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) sowie die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK).¹ Diese Einrichtungen sind von den Tarifparteien der Bauwirtschaft errichtet worden. Die maßgebenden Regelungen hierzu finden sich in verschiedenen Tarifverträgen, insbesondere im Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV).

Die SOKA-BAU gibt an, dass sie seit 1949 Leistungen erbringe, die auf die besondere Situation der Bauwirtschaft zugeschnitten seien, um auf „typische Probleme der Bauwirtschaft“ – sie nennt regelmäßige Arbeitsausfälle in den Wintermonaten und damit verbundene kurze Beschäftigungszeiten – reagieren zu können.²

In den Tarifverträgen der Bauwirtschaft, welche die SOKA-BAU umsetzt, wird grundlegend zwischen „gewerblichen Arbeitnehmern“ und Angestellten unterschieden. Die Begriffe „gewerbliche Arbeitnehmer“ und „Arbeiter“ sind synonym zu verstehen.³ Davon geht auch die SOKA-BAU aus.⁴ Außerdem definiert der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) vom 28.9.2018 in der Fassung vom 5.11.2021 und 10.11.2022 in §1 Abs.3 „gewerbliche Arbeitnehmer“ als „Arbeiter“.⁵ Sämtliche hier besprochenen Tarifverträge sind von folgenden Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft abgeschlossen worden: Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V., Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V. sowie Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.

Im Folgenden ist die für die Begutachtung relevante Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten in den für die SOKA-BAU maßgebenden Tarifverträgen der Bauwirtschaft aufzuzeigen.

Im Ausgangspunkt ist die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten bereits durch die Rahmentarifverträge im Baugewerbe⁶ angelegt:

1 <https://www.soka-bau.de/ueber-uns> (letzter Abruf 20.2.2026).

2 <https://www.soka-bau.de/ueber-uns> (letzter Abruf 20.2.2026).

3 *Linck* in: *Schaub, Arbeitsrechtshandbuch*, 21. Auflage 2025, § 112 Rn. 18.

4 <https://www.soka-bau.de/soka-bau-a-z/arbeitnehmer-angestellte-und-auszubildende> (letzter Abruf 20.2.2026).

5 <https://www.soka-bau.de/soka-bau-a-z/tarifvertraege> (letzter Abruf 20.2.2026).

6 Die Tarifverträge für das Baugewerbe sind gesammelt in <https://www.soka-bau.de/soka-bau-a-z/tarifvertraege> (letzter Abruf 20.2.2026); zudem wurden sie als Druckwerk herausgegeben vom Zentralverband Deutsches Baugewerbe e.V., Tarifverträge für das Baugewerbe 2024 - 2027, Gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte/Poliere, 2024.

So erfasst der BRTV gemäß § 1 Abs. 3 nur gewerbliche Arbeitnehmer (Arbeiter) und der Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes (RTV) vom 4.7.2002 – zur Zeit in der Fassung vom 5.11.2021 – nur diese Arbeitnehmergruppe. Darin enthalten sind getrennte Eingruppierungssysteme; insbesondere werden unterschiedliche Eingruppierungskriterien verwendet⁷ sowie für Arbeiter und Angestellte getrennte Entgeltgruppen.⁸ Daran schließen sich auch separate Lohn- und Gehaltstarifverträge für Arbeiter und Angestellte an.⁹

2. Gegenstände der Ungleichbehandlung

Weder der BRTV noch der Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes enthält eine Definition der Begriffe „Arbeiter“ und „Angestellter“. Umso erstaunlicher ist das durch die Tarifverträge der Bauwirtschaft angelegte System inhaltlicher Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten. Die Verschiedenheiten erschöpfen sich nicht nur in einem separaten Eingruppierungs- und Entgeltgruppensystem. Vielmehr führt die Trennung der beiden Gruppen zu erheblichen inhaltlichen Unterschieden; diese werden im Folgenden dargestellt.

a. Rahmentarifverträge im Baugewerbe

Auf der Ebene der Rahmentarifverträge werden Arbeiter und Angestellte insbesondere mit Blick auf die Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall, beim Sterbegeld bzw. bei der Gehaltszahlung im Todesfall, den Kündigungsfristen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und den jeweiligen Urlaubsregelungen ungleich behandelt.

Gemäß § 4 2. Rahmentarifvertrag für Angestellte und Poliere im Baugewerbe erhalten diese Arbeitnehmer im Unterschied zu den Arbeitern eine

7 Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes, <https://www.ozialkasse-berlin.de/arbeitgeber/tarifvertraege/baugewerbe/> (letzter Abruf 20.2.2026). Beispielsweise nennt § 5 des Rahmentarifvertrags für die Angestellten und Poliere unter 1.3 den Grad der Selbständigkeit und den Umfang der Verantwortung; § 5 BRTV erwähnt diese unter 1.3 nicht.

8 § 5 BRTV bestimmt unter 3. Lohngruppen für Arbeiter; § 5 Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes regelt Gehaltsgruppen.

9 Die auch Anfang 2026 noch aktuellen Lohn- und Gehaltstarifverträge 2024 finden sich unter <https://igbau.de/Binaries/Binary20981/BAU-BHG-Tarifvertragsbroschu-re-07-2024-WEB.pdf> (letzter Abruf 20.2.2026).

Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall. Nach dreijähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit wird der Zuschuss von der 7. Woche an bis zur Dauer von sechs Wochen in Höhe des Betrages gewährt, der sich als Unterschied zwischen 90 v.H. des Nettoehalts und den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung oder Unfallversicherung ergibt. Nach siebenjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit wird der Zuschuss bis zur Dauer von acht Wochen und nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit bis zur Dauer von zwölf Wochen gewährt (2.2).

§ 6 des Rahmentarifvertrages für Angestellte und Poliere im Baugewerbe sieht – gestaffelt nach der Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit – vor, dass eine Gehaltszahlung im Todesfall wie folgt bemessen ist: nach mehr als einjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ein Monatsgehalt, nach mehr als drei Jahren Betriebszugehörigkeit zwei Monatsgehälter und bei mehr als fünfjähriger Betriebszugehörigkeit drei Monatsgehälter (2.1 bis 2.3). Stirbt ein Angestellter an den Folgen eines Arbeitsunfalles, so sind unabhängig von der Betriebszugehörigkeit über den Sterbemonat hinaus drei Monatsgehälter zu zahlen.

Sehr viel geringere Leistungen stehen den Ehegatten und Unterhaltsberechtigten verstorbener Arbeiter zu. Sie erhalten lediglich ein Sterbegeld in Höhe eines Wochenlohns bei einer Betriebszugehörigkeit am Tag des Todes von mehr als einem Jahr, ein Sterbegeld in Höhe von drei Wochenlöhnen bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als fünf Jahren und schließlich 4 Wochenlöhne bei einer länger als zehn Jahren andauernden Betriebszugehörigkeit. Im Falle des Todes als Folge eines Betriebsunfalles ist unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ein Sterbegeld in Höhe von 4 Wochenlöhnen zu zahlen.

Entsprechend ungünstiger steht sich ein Arbeiter auch im Vergleich zu Angestellten und Polieren bei den ordentlichen Kündigungsfristen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

§ 11 des Rahmentarifvertrags für Angestellte und Poliere verweist grundsätzlich auf die gesetzlichen Vorschriften, weshalb die Regelungen des § 622 BGB gelten; also greift im Grundsatz eine Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Kalendermonats (§ 622 Abs.1 BGB). Ab zweijährigem Bestand des Arbeitsverhältnisses gelten dann für die arbeitgeberseitige Kündigung verlängerte Kündigungsfristen nach Maßgabe des § 622 Abs. 2 BGB.

Bezüglich der Arbeiter haben die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes dagegen von ihrer Regelungsbefugnis gemäß § 622 Abs. 3 BGB Gebrauch gemacht und wesentlich kürzere Kündigungsfristen vereinbart. Demgemäß

sieht § 11 unter 1.1 als „allgemeine Kündigungsfrist“ vor, dass das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von sechs Werktagen gekündigt werden kann. Nach sechsmonatiger Dauer oder Übernahme aus einem Berufsausbildungsverhältnis beträgt die Kündigungsfrist 12 Werktage. Ein Endtermin ist dabei nicht zu beachten. Erst nach einem dreijährigen Bestand des Arbeitsverhältnisses erhöht sich die arbeitgeberseitige Frist zur Kündigung auf einen Monat zum Monatsende. Ab fünfjährigem Bestand des Arbeitsverhältnisses gelten dann dieselben Kündigungsfristen, wie sie sich auch für Angestellte aus § 622 Abs. 2 BGB ergeben.

Grundverschieden sind auch die urlaubsrechtlichen Regelungen in den Rahmentarifverträgen. § 10 Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes regelt eine Urlaubsdauer von 30 Arbeitstagen pro Kalenderjahr, wobei Samstag nicht als Arbeitstage gelten (unter 2.). Ansonsten orientiert sich der Rahmentarifvertrag weitgehend an den Regelungen des BUrlG, insbesondere hinsichtlich der sechsmonatigen Wartezeit (1.2), des Teilurlaubs (1.3), der zeitlichen Festlegung (3.1, 3.2), der Übertragbarkeit des Urlaubs (3.3) und des Urlaubsentgelts einschließlich der Urlaubsabgeltung (5.). Neben dem Urlaubsentgelt erhält ein Angestellter gemäß § 6 des Rahmentarifvertrages ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 24,00 EUR für jeden tarifvertraglich festgelegten Urlaubstag.

Für die Arbeiter bestimmt der BRTV zunächst gleichermaßen wie für die Angestellten und Poliere 30 Arbeitstage pro Kalenderjahr – ebenfalls gelten Samstag nicht als Arbeitstage – bezahlten Erholungsurlaub (§ 8 unter 1.). Die Urlaubsdauer wird bei Urlaubsantritt nach den zurückgelegten Beschäftigungstagen in Betrieben des Baugewerbes ermittelt (1.4 und 2.). Ein Arbeiter erwirbt nach jeweils 12 zurückgelegten Beschäftigungstagen Anspruch auf einen Urlaubstag (2.2), wobei Beschäftigungstage alle Kalendertage des Bestehens von Arbeitsverhältnissen in Betrieben des Baugewerbes während des Kalenderjahres sind (2.3). Volle Beschäftigungsmonate sind stets mit 30 Beschäftigungstagen zu zählen (2.4). Das hat zur Folge, dass – im Unterschied zu den Angestellten und Polieren – der volle Anspruch auf Jahresurlaub erst am 31.12. als letztem Kalendertag des Kalenderjahres entstehen kann.

Der Entgeltausfall der Arbeiter wird im Unterschied zu den Angestellten und Polieren – für die es der Rahmentarifvertrag bei der Geltung von § 11 BUrlG belässt und lediglich die zusätzliche Zahlung eines Urlaubsgeldes vorsieht – durch eine Urlaubsvergütung gemäß § 8 4.1 BRTV kompensiert. Sie beträgt 14,25 v.H. des Bruttolohnes. Darin enthalten ist ein Urlaubsentgelt von 11,4 v.H. und ein zusätzliches Urlaubsgeld, welches 25 v.H. des

I. Einführung

Urlaubsentgelts beträgt (4.1).¹⁰ Diese Urlaubsvergütung erhöht sich gemäß § 8 5. um 12,5 v.H. des Bruttostundenlohns¹¹ für jede Ausfallstunde wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit, für die kein Lohnanspruch besteht oder für die der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld bezieht.

Eine weitere Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten ergibt sich hinsichtlich des Umgangs mit Verdienstkürzungen bei der Berechnung des Urlaubsentgelts. Während diese für Angestellte und Poliere gemäß § 10 5.1 des Rahmentarifvertrages für die Berechnung außer Betracht bleiben (was mit § 11 Abs. 1 BUrlG übereinstimmt), reduzieren sie bei Arbeitern den für die Urlaubsvergütung maßgebenden Bruttolohn (§ 8 4.2).

Eine Urlaubsabgeltung steht Arbeitern nur in den Fällen des § 8 6. BRTV zu, insbesondere wenn sie länger als drei Monate nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu einem von diesem Tarifvertrag erfassten Betrieb gestanden haben, ohne arbeitslos zu sein (6.1 a).¹² Der Übertragungszeitraum ist für Arbeiter länger als für Angestellte und Poliere. Gemäß § 8 7. BRTV verfallen die Urlaubsansprüche und die Urlaubsabgeltungsansprüche mit Ablauf des Kalenderjahres, das auf das Jahr der Anspruchsentstehung folgt; die Ausfallstunden wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit verfallen nach Ablauf von weiteren drei Monaten.

b. Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe

Für das Baugewerbe existiert eine eigene, als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien (§ 4 Abs.2 TVG) errichtete Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK). Sie hat die Aufgabe, die Auszahlung der Urlaubsvergütung zu sichern. Ihre Zuständigkeit ist auf Arbeiter begrenzt. Ihre Leistungen sind in § 8 15. BRTV normiert; eine vergleichbare Regelung existiert im Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes nicht, da diese – wie gesagt – am Urlaubsverfahren nicht teilnehmen.

Nach Maßgabe von § 8 15. BRTV werden die Arbeitgeber verpflichtet, die für die Leistung der Urlaubsvergütung erforderlichen Mittel durch Beiträge aufzubringen. Die Höhe der Beiträge, der Beitragseinzug sowie die Leis-

10 Für Menschen mit Schwerbehinderung erhöhen sich die jeweiligen Sätze; dazu § 8 4.1.

11 Auch hier gilt ein erhöhter Satz für Menschen mit Schwerbehinderung; § 8 5.

12 Zu den anderen Fällen 6.1 b) bis f).

tungen der Kasse sind im Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) geregelt. Der VTV vom 28.9.2018 – in der Fassung vom 13.12.2023 und 18.6.2025 – hat denselben betrieblichen Geltungsbereich wie der BRTV und der Rahmentarifvertrag für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes; er erfasst u.a. gewerbliche Arbeitnehmer (§ 1 Abs. 3 1. VTV) und Angestellte (§ 1 Abs. 3 2. VTV); ausgenommen sind aber im Sinne des § 8 SGB IV geringfügig beschäftigte Angestellte.¹³

Grundlage des im VTV geregelten Sozialkassenverfahrens sind gemäß § 2 VTV insbesondere der bereits dargestellte § 8 BRTV hinsichtlich des Urlaubsverfahrens für die Arbeiter sowie § 20 des Tarifvertrages über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe (TZA BAU) sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte.¹⁴

aa. Urlaubsverfahren

Hinsichtlich des Urlaubs- und Lohnausgleichsverfahrens bestehen gemäß Abschnitt II des VTV besondere Meldepflichten der Arbeitgeber. Sie beziehen sich ausschließlich auf Arbeiter; Angestellte sind ausgenommen, da sie an dem Verfahren nicht teilnehmen (§§ 6, 7 VTV). Demzufolge bezieht sich das in Abschnitt III VTV normierte Urlaubsverfahren ebenfalls ausschließlich auf Arbeiter. Nur für sie besteht die Pflicht der ULAK zur Erstattung der Urlaubsvergütung sowie der Urlaubsabgeltung an den Arbeitgeber.¹⁵

Die dazugehörigen Beitragspflichten der Arbeitgeber regelt § 15 VTV. Der Sozialkassenbeitrag liegt für die in § 15 Abs. 2 VTV aufgezählten Bundesländer West bei 20,2 v.H. der Summe der Bruttolöhne aller vom Tarifvertrag erfassten Arbeiter des Betriebes (Bruttolohnsumme). In diesem Gesamtprozentsatz enthalten sind für das Urlaubsverfahren 15,1 v.H., für das Berufsbildungsverfahren 1,9 v.H. und für die Zusatzversorgung 3,2 v.H. Der Beitrag erhöht sich weiter für das Land Berlin nach Maßgabe von § 15 Abs. 3 VTV und liegt gemäß § 15 Abs. 1 VTV ansonsten bei 18,7 v.H. der Bruttolohnsumme.

13 Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) vom 28.9.2018 – in der Fassung vom 13.12.2023 und 18.6.2025, <https://www.sozialkasse-berlin.de/arbeitgeber/tarifvertraege/baugewerbe/> (letzter Abruf am 20.2.2026).

14 Die Sonderbestimmungen zur Urlaubsregelung für die gewerblichen Arbeitnehmer des Baugewerbes in Bayern und § 2 des Tarifvertrages über die Sozialaufwandsersatzung im Berliner Baugewerbe bleiben außer Betracht. Zum TZA Bau sogleich unter bb.

15 Zu den Einzelheiten §§ 12 ff. VTV.

bb. Zusatzversorgung

Grundlage der Zusatzversorgung ist insbesondere der Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe (TZA Bau) vom 28.9.2018 in der Fassung vom 13.12.2023 und vom 18.6.2025.¹⁶ Der betriebliche Geltungsbereich entspricht demjenigen des VTV (§ 1 Abs. 2 TZA Bau¹⁷). Persönlich gilt der TZA Bau u.a. für gewerbliche Arbeitnehmer sowie für Angestellte gemäß § 1 Abs. 3 TZA Bau. Im Unterschied zu den Arbeitern werden bei den Angestellten geringfügig Beschäftigte nach § 8 SGB IV wiederum ausgenommen. Die zusätzlichen Altersversorgungsleistungen an ehemalige Arbeitnehmer des Baugewerbes und die Finanzierung erfolgen über die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (ZVK-Bau) als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien (§ 2 TZA Bau). An sich werden die Altersversorgungsleistungen – Tarifrrente Bau (Abschnitt II TZA Bau) und Rentenbeihilfe (Abschnitt III TZA Bau) – unabhängig davon erbracht, ob Arbeiter oder Angestellte betroffen sind. Ungleich werden beide Gruppen aber hinsichtlich der Beitragszusage für den Erwerb von Versorgungsbausteinen für die Tarifrrente nach § 7 TZA Bau behandelt. Angestellte erhalten hier monatliche Festbeiträge zugesagt, Arbeiter Prozentsätze des relevanten Bruttolohns.¹⁸

Diese Ungleichbehandlung setzt sich im VTV fort. Wie soeben unter aa. erwähnt, hat der Arbeitgeber für die Zusatzversorgung z.B. nach § 15 Abs. 2 VTV einen Betrag von 3,2 v.H. der Bruttolohnsumme zu zahlen. Für die Angestellten fällt stattdessen gemäß § 16 Abs. 1 VTV ein monatlicher Festbetrag an. Arbeitgeber mit Betriebssitz im Gebiet der alten Bundesländer und des Westteils des Landes Berlin zahlen 67 EUR; Arbeitgeber mit Betriebssitz im Gebiet der neuen Bundesländer und des Ostteils des Landes Berlin zahlen 42,50 EUR (§ 16 Abs. 2 VTV).

16 Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe (TZA BAU) vom 28.9.2018 in der Fassung vom 13.12.2023 und vom 18.6.2025, https://api.soka-bau.de/fi/leadmin/Dokumente/tarifvertrag_tza-bau.pdf (letzter Abruf am 20.2.2026).

17 Der betriebliche Geltungsbereich reicht sogar noch etwas darüber hinaus, da zusätzlich noch Betriebe im Land Berlin erfasst sind, die Betonwaren, Betonfertigteile und Betonwerkstein einschließlich Terrazzowaren herstellen.

18 Im Einzelnen § 7 TZA Bau.

3. Verfassungsrechtliche Fragestellung

Zusammenfassend ist demnach folgendes festzuhalten: Der BRTV, der Rahmentarifvertrag für Angestellte und Poliere, der TZA Bau und der VTV bewirken eine Vielzahl erheblicher Ungleichbehandlungen von Arbeitern und Angestellten. Diese bestehen im Wesentlichen in den Bereichen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, der Gehaltsfortzahlung im Todesfall bzw. der Zahlung eines Sterbegeldes, der ordentlichen Kündigungsfristen sowie der Zusatzversorgung (aufgrund ungleicher Beitragszusagen). Hinzu kommen erhebliche Unterschiede im Bereich des Urlaubs; sie betreffen die Teilnahme am Urlaubskassenverfahren, die Urlaubsvergütung, die Berücksichtigung von Verdienstkürzungen bei der Berechnung des Urlaubsentgelts und der Urlaubsabgeltung sowie die Übertragungszeiträume.

Die Gruppe der Arbeiter wird insgesamt im Vergleich mit der Gruppe der Angestellten schlechter gestellt. Soweit – vor allem bei den Beitragszusagen zur Zusatzversorgung oder der Urlaubsvergütung – Unterschiede daraus folgen, dass für Arbeiter Prozentsätze im Verhältnis zu ihrem individuellen Bruttolohn maßgebend sind und für Angestellte pauschale Beträge, ergeben sich Schlechterstellungen von Arbeitern allerdings nicht durchgängig; hier kann es im Einzelfall auch Angestellte ungünstiger treffen.

Somit stellt sich – vor dem Hintergrund der Grundrechtsbindung des BMAS – die Frage, ob die Ungleichbehandlungen mit dem allgemeinen Gleichheitssatz gemäß Art. 3 Abs. 1 GG zu vereinbaren sind. Diese Frage ist unter IV. näher zu prüfen. Bevor dies geschieht, soll zunächst dargestellt werden, wie die Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten auf der Ebene des allgemeinverbindlichen und des nicht allgemeinverbindlichen Tarifvertragsrechts (dazu sogleich unter II.) sowie auf der Ebene des Gesetzesrechts (dazu unter III.) sichergestellt ist. Hier wird sich zeigen, dass auf beiden Ebenen die Trennung der zwei Gruppen seit vielen Jahren erfolgreich überwunden ist – mit Ausnahme eben der Tarifverträge des Baugewerbes.

