*Joachim Ragnitz**

Stärkere Tarifbindung als Instrument zur Erhöhung der Löhne in Ostdeutschland?

Als ein Weg zur Verringerung der noch bestehenden Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland wird häufig eine Erhöhung der Tarifbindung in den ostdeutschen Ländern gesehen. Hierfür werden von Gewerkschaften und vielen Politiker*innen auch gesetzliche Maßnahmen eingefordert. Tatsächlich ist die Tarifbindung aber nicht nur in Ostdeutschland, sondern auch in Westdeutschland verhältnismäßig gering. Dies deutet darauf hin, dass viele Arbeitgeber*innen keinen Vorteil im Beitritt zu Tarifverträgen sehen. Will man die Tarifbindung erhöhen, muss man deswegen vor allem die Anreize hierfür erhöhen, beispielsweise durch stärkere Berücksichtigung von Unterschieden in der Leistungsfähigkeit ostdeutscher Betriebe in den Tarifverträgen.

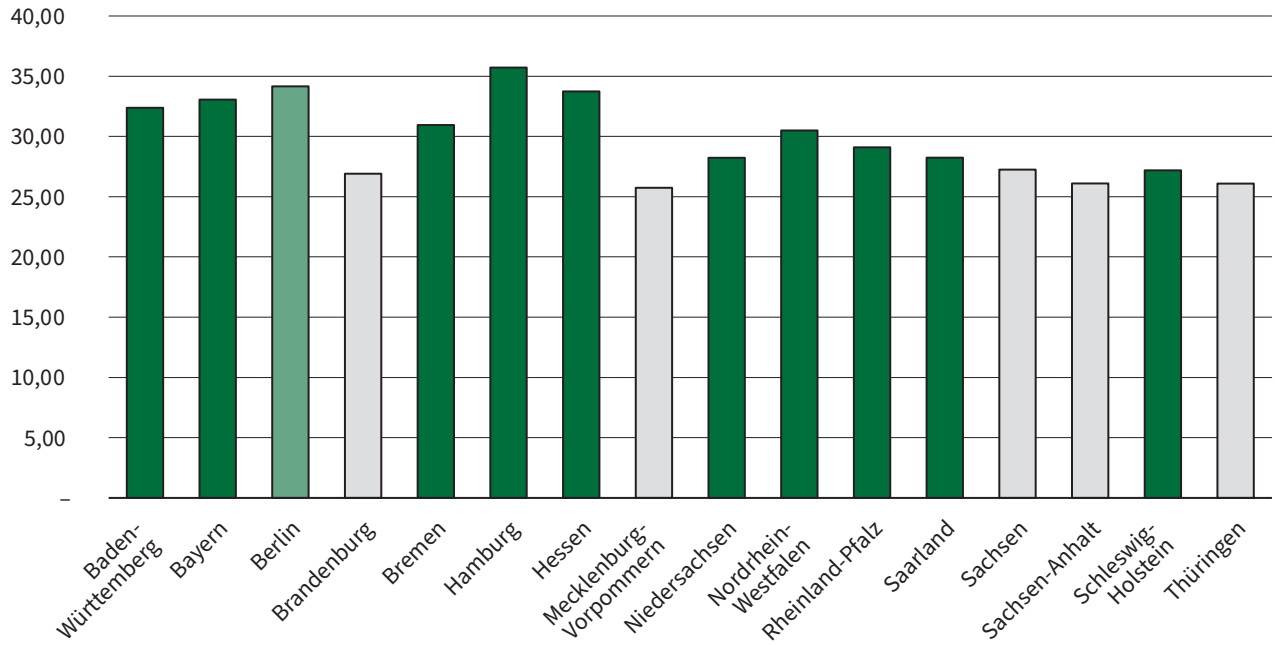
Ostdeutschland liegt bei den Löhnen und Gehältern weiterhin deutlich hinter Westdeutschland zurück. Im Jahr 2022 betrugen die Bruttolöhne je Arbeitsstunde in den ostdeutschen Flächenländern im Schnitt lediglich 84,8% des westdeutschen Durchschnittswertes. Eine weitergehende Angleichung ist zwar gegenüber den strukturschwächeren westdeutschen Ländern erreicht (so liegt das stärkste ostdeutsche Bundesland – Sachsen – inzwischen gleichauf mit dem schwächsten westdeutschen Bundesland, nämlich Schleswig-Holstein, vgl. Abb. 1), doch gelten die fortbestehenden gesamtwirtschaftlichen Lohnunterschiede nach wie vor als ein Beleg dafür, dass die Angleichung der Lebensverhältnisse noch immer nicht ausreichend vorangeschritten sei.

Die Betrachtung gesamtwirtschaftlicher Lohnunterschiede unterschätzt dabei den tatsächlichen Lohnabstand sogar noch, denn Ost- und Westdeutschland weisen eine sehr unterschiedliche Wirtschaftsstruktur auf: Differenziert man nach Branchen, nach der Größenklasse der Betriebe, nach Berufen oder auch nach Leistungsgruppen, so zeigen sich teilweise nochmals deutlich größere Lohnunterschiede zwischen beiden Landesteilen. Dass „gleiche Arbeit“ in Ost- und Westdeutschland auch gleich entlohnt würde, lässt sich auch heute längst nicht behaupten.

* Prof. Joachim Ragnitz ist stellvertretender Geschäftsführer der Niederlassung Dresden des ifo Instituts – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e. V.

Abb. 1

Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitsstunde nach Bundesländern (2022)



Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder, Darstellung des ifo Instituts.

© ifo Institut

Dies zeigt recht deutlich die Vierteljährliche Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes, die allerdings zum Jahresende 2021 eingestellt wurde (vgl. Tab. 1). Damals lag der durchschnittliche Stundenlohn in Ostdeutschland im Produzierenden Gewerbe und den Dienstleistungsbereichen bei 80,1% des westdeutschen Niveaus, wobei die unterste Leistungsgruppe 5 den höchsten Angleichungsstand (89,4%) erreichte, die oberste Lohngruppe 1 hingegen nur 82,4%.[1] Am geringsten ist die Entlohnung dabei relativ zum Westen im ostdeutschen Bekleidungsgewerbe (60,0%), gefolgt von der Elektroindustrie (63,4%) und dem Kraftwagenbau (66,2%). Im Öffentlichen Dienst gibt es hingegen faktisch keine Entlohnungsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland mehr und auch im Bergbau (93,1%) und im Gastgewerbe (91,3%) sind die Ost-West-Unterschiede verhältnismäßig gering. Die sektoral unterschiedlich starke Angleichung der Löhne dürfte dabei vor allem Strukturunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland widerspiegeln, vor allem hinsichtlich der Betriebsgrößen und der funktionalen Spezialisierung der Betriebe. Insbesondere die „Kleinteiligkeit" der ostdeutschen Wirtschaft und die Dominanz eher nachgelagerter Teile der Wertschöpfungskette in der Industrie drücken das durchschnittliche Lohnniveau. Hierzu ermöglicht die Verdiensterhebung aber keine Aussagen.

Als ein wesentlicher Ansatzpunkt für eine stärkere Angleichung der Löhne in Ostdeutschland an jene in Westdeutschland wird seitens der Gewerkschaften, aber auch führender Politiker*innen seit Längerem eine stärkere Tarifbindung der ostdeutschen Betriebe gefordert.[2] Tatsächlich liegen die Löhne in Betrieben ohne tariflicher Bindung nach einer Auswertung des IAB-Betriebspanels 2019-21 bereinigt um Struktureffekte (wie Betriebsgröße, Branche und Qualifikationsstruktur der Arbeitnehmer) in Deutschland insgesamt um knapp 11% niedriger als in Betrieben, in denen ein Tarifvertrag gilt.[3] In den ostdeutschen Ländern ist der Unterschied im Regelfall sogar noch etwas größer (zwischen 9,8% in Mecklenburg-Vorpommern und 15,2% in Brandenburg). Dies verwundert auch nicht, denn Unternehmen, die keine Tariflöhne zahlen, tun dies im Regelfall ja deshalb, weil sie sich damit Vorteile u. a. bei den Arbeitskosten versprechen. Darüber hinaus sind aber auch die regulären Arbeitszeiten in nicht tarifgebundenen Betrieben typischerweise höher (in Deutschland insgesamt um ungefähr eine Stunde pro Woche); zudem werden hier häufiger Überstunden geleistet. Hinzu kommen das Fehlen tariflicher Sonderzahlungen (wie Weihnachtsgeld und/oder Urlaubsgeld) sowie Urlaubsansprüche, die nicht oder nur wenig über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen. Dass die Gewerkschaften deswegen für eine höhere Tarifbindung eintreten, ist verständlich. Aber auch die Arbeitgeberverbände werben hierfür, wenn auch mit anderen Argumenten.[4]

Die Tariflöhne zwischen Ost- und Westdeutschland sind inzwischen weitgehend angeglichen; sie liegen im Durchschnitt aller Branchen inzwischen bei 97,9%.[5] Somit ist der erhebliche Lohnrückstand der ostdeutschen Länder in der Tat vor allem auf die angesprochene niedrigere Bezahlung in den nicht-tarifgebundenen Betrieben zurückzuführen. Ein weiterer Grund könnte aber auch sein, dass der Anteil der Betriebe bzw. der Beschäftigten, die einem Tarifvertrag unterliegen, im Osten niedriger ist als in Westdeutschland.

Angaben zur Tarifbindung gab es aus der amtlichen Statistik bislang allerdings nicht; lediglich im IAB-Betriebspanel[6] werden regelmäßig Angaben hierzu erhoben. Diese zeigen, dass die Tarifbindung zwischen 1998 und 2021 sowohl in Westdeutschland als auch in Ostdeutschland deutlich zurückgegangen ist[7], lassen aber aufgrund der geringen Stichprobengröße keine differenzierteren Aussagen zu. Die im Jahr 2022 neu eingeführte Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes schließt diese Lücke und weist entsprechende Werte (für Betriebe und Beschäftigte) unter anderem nach (zusammengefassten) Wirtschaftsbereichen aus.

Tatsächlich bestätigt sich die Einschätzung, dass die Tarifbindung in Ostdeutschland (einschließlich Berlin) geringer ist als in Westdeutschland. Die Unterschiede sind aber zumindest in der Gesamtwirtschaft erstaunlich gering: In den westdeutschen Bundesländern sind über alle Branchen hinweg nur 21% der Betriebe tariflich gebunden, in den ostdeutschen Bundesländern sind es 19% (vgl. Tab. 2). Das bedeutet, dass nicht nur im Osten, sondern auch im Westen die meisten Betriebe keiner Tarifbindung unterliegen. Ausnahme sind lediglich die primär durch staatliche Akteure geprägten Bereiche, neben der öffentlichen Verwaltung (100% Tarifbindung) vor allem der Bereich Erziehung und Unterricht (57% bzw. 64%) und die Wasserversorgung und Entsorgung (43% bzw. 35%). Auch das Baugewerbe weist einen vergleichsweise hohen Anteil tarifgebundener Betriebe auf, wohl auch deswegen, weil die in diesem Bereich besonders bedeutsamen öffentlichen Auftraggeber häufig den Nachweis verlangen, dass die Auftragnehmer nach einem Tarifvertrag entlohnen.

Das Bild ändert sich allerdings deutlich, wenn statt der Betriebe der Zahl der von einem Tarifvertrag erfassten Beschäftigten betrachtet wird. Rund 50% aller Arbeitnehmer*innen in Westdeutschland arbeiten zu den Bedingungen eines Tarifvertrags, im Osten sind es immerhin 46% (vgl. Tab. 3). Dies bedeutet, dass vor allem größere Unternehmen mit vielen Beschäftigten tarifgebunden sind. Ergänzende Auswertungen des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2021 zeigen in der Tat, dass in der Größenklasse der Betriebe mit 500 Beschäftigten und mehr im Westen 68% aller Beschäftigten einem Tarifvertrag unterliegen; im Osten sind es immerhin 61%. In der Größenklasse der sehr kleinen Betriebe (weniger als 10 Beschäftigte) sind es hingegen nur 22% (West) bzw. 12% (Ost).[8]

Auch bei der Differenzierung nach Branchen zeigt sich dieses Bild. So sind im Verarbeitenden Gewerbe zwar nur 18% bzw. 9% der Betriebe tariflich gebunden; auf diese entfallen aber 54% bzw. 34% aller Arbeitnehmer*innen dieses Wirtschaftsbereichs. Auch in anderen Branchen, bei denen größere Unternehmen eine hohe Bedeutung haben, sind die Relationen ähnlich (wie z. B. bei Banken und Versicherungen oder in der Energieversorgung). In Wirtschaftsbereichen, die vor allem durch kleine Betriebe gekennzeichnet sind (wie z. B. dem Gastgewerbe, dem Handel oder bei vielen unternehmensnahen Dienstleistern), sind die Unterschiede zwischen den Anteilen der tarifgebundenen Betriebe und der tarifgebundenen Arbeitnehmer*innen hingegen weniger stark ausgeprägt, wenngleich sie auch hier feststellbar sind. Dies sind die Bereiche, in denen auch insgesamt die Tarifbindung eher gering ist.

Tab. 1

Bruttostundenlöhne und -gehälter in Ostdeutschland (in % des westdeutschen Niveaus nach Branchen und Leistungsgruppen, 4. Quartal 2021)

	Leistungsgruppen					insgesamt
	L1	L2	L3	L4	L5	
Alle Branchen[a]	82,4	82,8	82,9	83,8	89,4	80,1
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	81,8	83,1	93,7	88,6	84,5	93,1
Verarbeitendes Gewerbe	77,6	72,4	73,8	76,5	82,0	70,0
darunter						
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	71,9	72,4	74,7	83,5	96,1	76,6
Herstellung von Textilien	79,4	73,2	69,8	80,8	93,8	72,7
Herstellung von Bekleidung	.	54,3	61,0	75,2	.	60,0
Herstellung von Papier, Pappe usw.	86,2	79,1	75,9	77,9	77,9	76,6
Herstellung von Druckerzeugnissen usw.	83,2	74,5	76,4	86,5	90,3	79,2
Kokerei und Mineralölverarbeitung	80,2	68,8	73,0	72,6	89,7	70,2
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	85,9	85,8	80,4	77,6	80,6	75,1
Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	75,9	84,9	79,0	82,1	93,3	73,2
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	87,8	79,2	75,5	85,8	75,9	75,5
Herstellung von Glas,-waren, Keramik u. ä.	78,9	74,3	77,3	77,7	83,7	73,8
Metallerzeugung und -bearbeitung	87,4	83,2	82,6	75,0	83,1	79,1
Herstellung von Metallerzeugnissen	76,7	70,5	71,7	80,9	81,1	72,4
Herstellung von DV-Geräten, elektron. u. opt. Erzeugnissen	78,3	75,9	74,8	74,7	74,5	74,5
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	72,6	69,9	75,3	74,4	77,7	63,4
Kraftwagenbau	73,0	73,1	69,9	66,5	84,4	66,2
Sonstiger Fahrzeugbau	90,3	73,3	72,4	77,1	76,7	73,5
Energieversorgung	85,8	87,8	89,8	.	77,6	86,4
Wasserversorgung, Entsorgung	83,1	89,3	86,7	81,3	92,8	84,8
Baugewerbe	87,6	87,3	84,6	88,8	87,2	84,9
Handel	72,6	77,1	82,0	86,1	89,8	77,7
Verkehr und Lagerei	89,4	86,2	84,2	86,0	94,0	82,4
Gastgewerbe	88,4	83,9	87,1	92,3	95,5	91,3
Information und Kommunikation	84,2	82,1	82,7	74,7	99,1	77,4
Finanz- und Versicherungsleistungen	95,5	87,3	85,8	77,0	95,4	79,1
Grundstücks- und Wohnungswesen	72,4	84,5	84,1	77,1	87,0	75,5
Freiberufliche, wiss. und techn. Dienstleistungen	71,0	77,9	79,5	88,3	93,7	77,9
Öffentliche Verwaltung	99,8	98,8	100,5	99,6	100,2	97,1
Erziehung und Unterricht	97,5	96,7	94,3	91,7	111,4	99,2
Gesundheits- und Sozialwesen	95,3	90,3	93,6	94,9	93,2	94,6
Sonstige personenbezogene Dienstleistungen	83,0	88,1	84,7	90,4	88,8	78,5

Anmerkung: a) Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereiche (WZ08 B-S).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Vierteljährliche Verdiensterhebung, 4. Quartal 2021, Berechnungen des ifo Instituts.

© ifo Institut

Tab. 2

Anteil der Betriebe mit/ohne Tarifbindung in Westdeutschland und in Ostdeutschland (in %, April 2022)

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Tarifbindung	Keine Tarifbindung	Tarifbindung	Keine Tarifbindung
Gesamtwirtschaft	21	79	19	81
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	8	92	3	97
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	27	73	51	49
Verarbeitendes Gewerbe	18	82	9	91
Energieversorgung	27	73	.	.
Wasserversorgung, Entsorgung	43	57	35	65
Baugewerbe	34	66	36	64
Handel	14	86	13	87
Verkehr und Lagerei	18	82	15	85
Gastgewerbe	10	90	2	98
Information und Kommunikation	9	91	15	85
Finanz- und Versicherungsleistungen	23	77	19	81
Grundstücks- und Wohnungswesen	10	90	6	94
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleistungen	5	95	4	96
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	35	65	27	73
Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	100	0	100	0
Erziehung und Unterricht	57	43	64	36
Gesundheits- und Sozialwesen	22	78	12	88
Kunst, Unterhaltung und Erholung	5	95	5	95
Sonstige personenbezogene Dienstleistungen	30	70	18	82

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022.

© ifo Institut

Eine höhere Tarifbindung der Betriebe in Ostdeutschland könnte zwar helfen, auch die Lohnangleichung insgesamt voranzubringen. Politisch durchzusetzen ist dies aber nicht, denn nach Art. 9 Abs. 3 GG haben Unternehmen zwar das Recht, nicht aber die Pflicht, einem Arbeitgeberverband beizutreten und sich damit einem Tarifvertrag zu unterwerfen (negative Koalitionsfreiheit). Auch durch die von der Bundesregierung angestrebte[9] Bindung öffentlicher Aufträge an eine Tariftreueverpflichtung wird sich in der Breite eine höhere Tarifbindung nicht erreichen lassen, weil hiervon typischerweise nur wenige Branchen (insbesondere das Baugewerbe und einige technische Dienstleistungszweige) betroffen sind. Das Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen wiederum ist ein Fremdkörper in einer Marktwirtschaft und nicht zuletzt deshalb an strenge gesetzliche Voraussetzungen (u. a. Vorliegen eines öffentlichen Interesses, vgl. §5 Tarifvertragsgesetz) gebunden.[10] Eine Stärkung der Tarifbindung ist insoweit nur zu erreichen, wenn Unternehmen Vorteile darin sehen, ihre Beschäftigten nach einem (Branchen- oder Haus-)Tarifvertrag zu entlohnen. Die in den vergangenen 25 Jahren rückläufige Tarifbindung wie auch die Tatsache, dass in Westdeutschland ebenfalls viele Unternehmen nicht tarifgebunden sind, zeigt, dass solche Vorteile offenkundig von vielen Arbeitgeber*innen nicht gesehen werden.

Will man die Tarifbindung steigern, muss man also sowohl von Seiten der Gewerkschaften als auch von Seiten der Arbeitgeberverbände die Anreize hierfür erhöhen. Dies heißt vermutlich, dass man bei der Tariflohngestaltung stärker auf betriebliche Differenzierungen setzen muss (z. B. durch Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen für kleinere oder leistungsschwächere Unternehmen). Zudem müssten regionale Unterschiede in der Wirtschaftskraft in den Tariflohnverhandlungen in höherem Maße berücksichtigt werden, anstatt Abschlüsse aus den wirtschaftsstarken Regionen unverändert auch in strukturschwächeren Regionen zu übernehmen. Denkbar wäre es außerdem, modulare Tarifverträge anzubieten, von denen durch die Unternehmen zumindest für eine Übergangszeit nur Teile übernommen werden müssen, wenn sie sich für den Eintritt in einen Arbeitgeberverband entscheiden. Etwas Ähnliches könnte auch für neugegründete Unternehmen angeboten werden, solange diese noch nicht ausreichend in ihrer Existenz gefestigt sind.

Gleichzeitig muss man aber auch die Frage stellen, inwieweit sich gerade ostdeutsche Unternehmen höhere Löhne überhaupt leisten können. Zum Teil mag der Lohnabstand zum Westen zwar auch durch Marktmacht der Arbeitgeber*innen bedingt sein – zumindest galt dies in der Vergangenheit, als der ostdeutsche Arbeitsmarkt durch ein Überangebot an Arbeitskräften geprägt war. Zum Teil reflektiert sich hierin aber eben auch immer noch die geringe wirtschaftliche Leistungsfähigkeit vieler, insbesondere kleinerer Betriebe. So liegen in der Gesamtwirtschaft die Lohnstückkosten im Osten Deutschlands

Tab. 3

Anteil der Arbeitnehmer*innen mit/ohne Tarifbindung in Westdeutschland und in Ostdeutschland (in %, April 2022)

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Tarifbindung	Keine Tarifbindung	Tarifbindung	Keine Tarifbindung
Gesamtwirtschaft	50	50	46	54
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	11	89	8	92
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	54	46	85	15
Verarbeitendes Gewerbe	54	46	34	66
Energieversorgung	85	15	87	13
Wasserversorgung, Entsorgung	62	38	60	40
Baugewerbe	47	53	40	60
Handel	29	71	31	69
Verkehr und Lagerei	43	57	46	54
Gastgewerbe	22	78	10	90
Information und Kommunikation	26	74	30	70
Finanz- und Versicherungsleistungen	75	25	72	28
Grundstücks- und Wohnungswesen	22	78	22	78
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleistungen	25	75	22	78
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	59	41	60	40
Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	100	0	100	0
Erziehung und Unterricht	82	18	81	19
Gesundheits- und Sozialwesen	53	47	47	53
Kunst, Unterhaltung und Erholung	20	80	31	69
Sonstige personenbezogene Dienstleistungen	44	56	28	72

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdiensterhebung 2022.

© ifo Institut

im Jahr 2022 um immerhin 6,3% über dem westdeutschen Niveau, in einzelnen Dienstleistungsbereichen sogar noch mehr. Der Schlüssel für eine stärkere Anhebung der Löhne in Ostdeutschland liegt insoweit nicht in einer Stärkung der Tarifbindung, sondern viel eher darin, die Unternehmen darin zu unterstützen, ihre Produktivität weiter zu erhöhen und höhere Löhne so tatsächlich erwirtschaften zu können.

Allerdings wird man aber auch davon ausgehen können, dass mit zunehmender Knappheit an Arbeitskräften die Löhne flächendeckend – also auch in nicht-tarifgebundenen Unternehmen – weiter steigen werden. Von dieser Seite her dürfte somit die vermutete Konnexität zwischen Lohnhöhe und Tarifbindung ohnehin abnehmen. Derartige knappheitsinduzierte Lohnsteigerungen werden dann quasi automatisch zu einem Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Produktivität in Ostdeutschland führen, sei es durch betriebliche Rationalisierungsmaßnahmen oder durch Marktaustritt nicht anpassungsfähiger Unternehmen. Es gibt keinen Grund, dies durch politische Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung noch zu forcieren.

1 Dass die durchschnittliche Lohnangleichung niedriger ist als die Lohnangleichung in den einzelnen Leistungsgruppen, ist auf die unterschiedlichen Beschäftigungsstrukturen in den beiden Landesteilen zurückzuführen.

2 So zum Beispiel Bundeskanzler Olaf Scholz anlässlich des Ostdeutschen Wirtschaftsforums 2023 (vgl. https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/rede-von-bundeskanzler-scholz-anlaesslich-des-ostdeutschen-wirtschaftsforums-am-11-juni-2023-in-bad-saarow-2195536) oder auch der Ostbeauftragte Carsten Schneider (vgl. https://www.igmetall-perspektive-ost.de/home-aktuelles/meldung/schneider-ich-baue-auf-eine-enge-zusammenarbeit-mit-der-ig-metall).

3 Vgl. Lübker, Malte und Thorsten Schulten (2023), Tarifbindung in den Bundesländern, WSI-Analysen zur Tarifpolitik Nr. 96, Düsseldorf 2023.

4 Vgl. https://arbeitgeber.de/themen/arbeitsrecht-und-tarifpolitik/tarifvertrag/. Hier wird als der entscheidende Vorteil von Tarifverträgen die Entlastung der Unternehmen von rechtlich anspruchsvollen Vertragsgestaltungen und die Beseitigung von Wettbewerbsverzerrungen genannt. Ein wesentliches Motiv dürfte aber wohl auch ein verbandspolitisches Interesse an höheren Mitgliederzahlen in den Arbeitgeberverbänden sein.

5 Vgl. https://www.wsi.de/de/tarifniveau-ostwest-15328.htm

6 Hierbei handelt es sich um eine jährliche Befragung von rund 16 000 Betrieben in ganz Deutschland (vgl. https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-betriebspanel/)

7 Vgl. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html

8 Ebenda.

9 Vgl. Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, S. 56.

10 Derzeit sind in ganz Deutschland 216 Tarifverträge (von rund 84000 Haus- und Verbandstarifverträgen insgesamt) für allgemeingültig erklärt worden. Diese beziehen sich im Regelfall aber nur auf einzelne tarifvertragliche Bestimmungen und nicht auf die tariflich festgelegten Löhne (vgl. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?__blob=publicationFile&v=13).