

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz)

A. Problem und Ziel

Eine funktionierende Tarifautonomie und ein starkes Tarifvertragssystem sind das Fundament angemessener Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ziel ist es, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu stärken und das Tarifvertragssystem zu stabilisieren.

Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) sind wichtige Maßnahmen zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems ergriffen worden. Das Gesetz hat die Möglichkeiten erweitert, die Breitenwirkung von Tarifverträgen zu vergrößern und damit ihre Ordnungswirkung zu stärken. Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz wurde erleichtert und die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu erstrecken, für alle Branchen geöffnet. Mit der Einführung des Mindestlohngesetzes wurde eine unterste Lohngrenze auch für solche Bereiche geschaffen, in denen die Tarifvertragsparteien oftmals nicht selbst in der Lage waren, einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Dennoch ist auch in den Folgejahren die autonome Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifvertragsparteien weiter zurückgegangen. Dazu beigetragen hat auch der Umstand, dass nicht tarifgebundene Unternehmen bisher grundsätzlich bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil haben. Wer keine tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, kann aufgrund geringerer Personalkosten Angebote zu günstigeren Konditionen erstellen. Das Vermeiden tariflicher Arbeitsbedingungen korrespondiert daher grundsätzlich mit der Möglichkeit, kompetitivere Angebote im Vergabeverfahren abzugeben. Dies gilt insbesondere für Lohnkostenvorteile durch untertarifliche Vergütung.

B. Lösung

Mit dem Bundestariftreuegesetz wird die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert, indem originäre Tarifbindung geschützt und gefördert wird. Die Nachteile tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge und

Konzessionen des Bundes werden beseitigt. Der Verdrängungswettbewerb über die Lohn- und Personalkosten wird eingeschränkt. Unternehmen sollen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern künftig, wenn sie öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes ausführen, tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewähren müssen.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales entsteht im Zusammenhang mit dem neuen Ordnungsverfahren zusätzlicher jährlicher Mehraufwand in Höhe von rund 590 844 Euro wegen des hierfür zu veranschlagenden Stellenmehrbedarfs des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales von einer Planstelle in der Wertigkeit des höheren Dienstes (A15) und zwei Planstellen in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A12). Für die Einrichtung einer Website belaufen sich die Kosten einmalig auf rund 150 000 Euro und jährlich rund 84 000 Euro.

Für die Einrichtung der Prüfstelle Bundestariftreue bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See entsteht ein zusätzlicher jährlicher Mehraufwand in Höhe von 8 Planstellen und Stellen für die Prüfstelle sowie damit verbundene Mehrausgaben von rund 1,4 Millionen Euro jährlich. Weiter fallen für die Einrichtung der Prüfstelle einmalige Projektkosten in Höhe von rund 157 000 Euro an. Für die erstmalige Einrichtung der Softwarelösung werden Kosten in Höhe von 16 000 Euro beziffert. Die Lizenzkosten der benötigten Softwarelösung belaufen sich auf einmalig rund 36 000 Euro und jährlich rund 7 000 Euro für Wartung. Diese Kosten werden der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vom Bund aus dem Einzelplan 11 erstattet.

Dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie entstehen Mehrausgaben in Höhe von rund 6,5 Millionen Euro im Jahr 2026 für die technische Anbindung des Bundestariftreuegesetzes an das Wettbewerbsregister durch die Anpassung des IT-Systems. Der damit verbundene einmalige Personalmehrbedarf im Jahr 2026 besteht in Höhe von rund 500 000 Euro für eine Planstelle des gehobenen Dienstes und eine Planstelle des höheren Dienstes für den IT-Bereich und für eine Planstelle des gehobenen Dienstes und eine Planstelle für den höheren Dienst des Fachbereichs; im Jahr 2027 ist ein weiterer einmaliger Personalmehrbedarf für die Anbindung an das Wettbewerbsregister in derselben Höhe möglich. In den Folgejahren entstehen für den dauerhaften Betrieb der Erweiterung des Wettbewerbsregisters Sachkosten und Personalkosten jährlich in Höhe von rund 700 000 Euro. Der dauerhafte Personalmehrbedarf besteht in Höhe von einer Planstelle für den gehobenen Dienst für den IT-Bereich und 0,4 Planstellen für den gehobenen Dienst für den Fachbereich. Für Länder und Kommunen entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

Dieser Haushaltsaufwand umfasst auch den unter E.3 ausgewiesenen Erfüllungsaufwand.

Der Mehrbedarf des Bundes an Sach- und Personalmitteln ist in den jeweiligen Einzelplänen der Ressorts finanziell und stellenmäßig gegenzufinanzieren.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger gibt es keine Änderung im Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Zusätzlicher Erfüllungsaufwand pro Jahr rund 400 000 Euro.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten:

Aus zwei neuen Informationspflichten rund 400 000 Euro jährlich.

Der jährliche Erfüllungsaufwand von rund 400 000 Euro stellt ein „In“ im Sinne der „One in, one out“-Regel dar, welcher hälftig durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und hälftig durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kompensiert wird.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Zusätzlicher Erfüllungsaufwand auf Bundesebene rund 1,5 Millionen Euro, und einmaliger Erfüllungsaufwand rund 7,6 Millionen Euro.

F. Weitere Kosten

Soweit aufgrund einer nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlassenen Rechtsverordnung eine Anhebung der Personalkosten bei Arbeitgebern, die einen öffentlichen Auftrag oder eine Konzession ausführen, erforderlich wird, entstehen weitere nicht bezifferbare Kosten. Es ist davon auszugehen, dass diese in das Angebot für den öffentlichen Auftrag eingepreist und die höheren Kosten an den Bundesauftraggeber weitergegeben werden.

Soweit aufgrund einer nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlassenen Rechtsverordnung die Angebotspreise steigen, sind die höheren Kosten für die Bundesauftraggeber nicht bezifferbar. Diese Kosten sind aus den Einzelplänen der Ressorts zu finanzieren.

Als Folge der gesetzlichen Änderungen sind keine Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, zu erwarten.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
DER BUNDESKANZLER

Berlin, 1. Oktober 2025

An die
Präsidentin des
Deutschen Bundestages
Frau Julia Klöckner
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Sehr geehrte Frau Bundestagspräsidentin,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die
Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes
(Tariftreuegesetz)

mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend sind das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und
das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.

Die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gemäß § 6 Absatz 1
NKRG ist als Anlage 2 beigefügt.

Die Stellungnahme der Bundesregierung zur Stellungnahme des Nationalen
Normenkontrollrates ist als Anlage 3 beigefügt.

Der Bundesrat hat in seiner 1057. Sitzung am 26. September 2025 gemäß
Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie
aus Anlage 4 ersichtlich Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist
in der als Anlage 5 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

Mit freundlichen Grüßen
Friedrich Merz

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Anlage 1

**Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von
Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes
(Tariftreuegesetz)**

Vom ...

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

**Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und
Konzessionen des Bundes**

(Bundestariftreuegesetz – BTTG)

I n h a l t s ü b e r s i c h t

- § 1 Anwendungsbereich
- § 2 Begriffsbestimmungen
- § 3 Tariftreueversprechen
- § 4 Anspruch auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen
- § 5 Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen; Verordnungsermächtigung
- § 6 Clearingstelle; Verordnungsermächtigung
- § 7 Aufhebung der festgesetzten Arbeitsbedingungen
- § 8 Kontrollen; Verordnungsermächtigung
- § 9 Nachweispflicht
- § 10 Zertifizierungsverfahren; Verordnungsermächtigung
- § 11 Zivilrechtliche Sanktionen
- § 12 Nachunternehmerhaftung
- § 13 Feststellung von Verstößen
- § 14 Fakultativer Ausschlussgrund
- § 15 Gerichtsstand
- § 16 Übergangsregelung

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt mit Ausnahme des § 14 ab einem geschätzten Auftragswert oder Vertragswert von 50 000 Euro ohne Umsatzsteuer für die Vergabe und Ausführung öffentlicher Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge im Sinne von § 103 Absatz 1 bis 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen sowie für die Vergabe und Ausführung von Konzessionen im Sinne von § 105 Absatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, wenn diese öffentlichen Aufträge oder Konzessionen vergeben werden

1. durch den Bund;
2. durch öffentliche Auftraggeber im Sinne des § 99 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, Sektorenauftraggeber im Sinne des § 100 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Verbindung mit § 99 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und Konzessionsgeber im Sinne des § 101 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Verbindung mit § 99 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, sofern der Bund die Beteiligung überwiegend verwaltet oder die sonstige Finanzierung überwiegend gewährt hat oder über die Leitung überwiegend die Aufsicht ausübt oder die Mitglieder des zur Geschäftsführung oder zur Aufsicht berufenen Organs überwiegend bestimmt hat;
3. durch Sektorenauftraggeber im Sinne des § 100 Absatz 1 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und Konzessionsgeber im Sinne des § 101 Absatz 1 Nummer 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, sofern der Bund auf sie einen beherrschenden Einfluss ausübt; ein beherrschender Einfluss liegt vor, wenn der Bund unmittelbar oder mittelbar die Mehrheit des gezeichneten Kapitals des Auftraggebers besitzt oder über die Mehrheit der mit den Anteilen des Auftraggebers verbundenen Stimmrechte verfügt oder mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des Auftraggebers bestellen kann;
4. durch öffentliche Auftraggeber im Sinne des § 99 Nummer 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, sofern der Bund die Mittel überwiegend bewilligt hat;
5. im Rahmen der Organleihe für den Bund;
6. durch Auftraggeber im Sinne von § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, die nach den Nummern 2 bis 5 dem Bund zuzurechnen und bei entsprechender Anwendung der Nummern 2 bis 5 gleichzeitig einem Land zuzurechnen sind.

Die Rechtsvorschriften zur Schätzung des Auftragswertes in den aufgrund des § 113 Satz 2 Nummer 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen jeweils erlassenen Rechtsverordnungen sind entsprechend anzuwenden.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht

1. für die Vergabe und Ausführung verteidigungs- oder sicherheitsspezifischer öffentlicher Aufträge im Sinne von § 104 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen;
2. für die Vergabe und Ausführung öffentlicher Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge sowie Konzessionen durch ein Land im Rahmen der Auftragsverwaltung für den Bund und
3. für Vergabeverfahren über öffentliche Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge sowie Konzessionen zur Deckung von Bedarfen der Bundeswehr und für Vergabeverfahren über öffentliche Lieferaufträge der Sicherheitsbehörden, welche unmittelbar der Zivilen Verteidigung, der inneren Sicherheit, dem Katastrophenschutz oder nachrichtendienstlichen Zwecken dienen, die bis zum 31. Dezember 2032 eingeleitet worden sind.

(3) Dieses Gesetz gilt mit Ausnahme des § 14 nur, soweit die jeweilige Leistung zur Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession innerhalb der Bundesrepublik Deutschland erbracht wird.

(4) Dieses Gesetz findet keine Anwendung, soweit das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen oder andere Rechtsvorschriften des Bundes Ausnahmen von der Anwendbarkeit des Vierten Teils des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen vorsehen.

(5) Liegt der geschätzte Auftrags- oder Vertragswert öffentlicher Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge oder Konzessionen unterhalb der in § 106 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Bezug genommenen Schwellenwerte, so gilt dieses Gesetz nur, soweit die betroffenen Auftraggeber oder Konzessionsgeber nach den maßgeblichen vergabe- oder haushaltsrechtlichen Vorgaben des Bundes oder der Länder zur Durchführung eines Vergabeverfahrens verpflichtet sind. Abweichend von Satz 1 gilt dieses Gesetz entsprechend für Direktaufträge ab einem geschätzten Auftragswert von 100 000 Euro ohne Umsatzsteuer der Sicherheitsbehörden für Liefer-, Bau- und Dienstleistungen, welche unmittelbar der Zivilen Verteidigung, der inneren Sicherheit, dem Katastrophenschutz oder nachrichtendienstlichen Zwecken dienen. Absatz 2 Nummer 3 bleibt unberührt. § 129 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen gilt für Vergabeverfahren nach Satz 1 entsprechend.

(6) Auf Rahmenvereinbarungen im Sinne des § 103 Absatz 5 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen ist dieses Gesetz entsprechend anwendbar.

(7) Sollen öffentliche Aufträge oder Konzessionen gemeinsam mit Auftraggebern der Länder oder anderer Staaten vergeben werden, soll mit diesen eine Einigung über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes angestrebt werden. Kommt keine Einigung zustande, kann von den Bestimmungen dieses Gesetzes abgewichen werden.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Bundesauftraggeber im Sinne dieses Gesetzes sind Auftraggeber im Sinne des § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen öffentlicher Aufträge, Rahmenvereinbarungen und Konzessionen, die in den Anwendungsbereich nach § 1 fallen.

(2) Auftragnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind die Auftragnehmer und Konzessionsnehmer der Bundesauftraggeber.

§ 3

Tariftreueversprechen

(1) Bundesauftraggeber geben einem Auftragnehmer als Ausführungsbedingung verbindlich vor, dass er den zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Dauer, in der sie in Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession tätig sind, mindestens die Arbeitsbedingungen gewähren muss, die die jeweils einschlägige Rechtsverordnung nach § 5 festsetzt.

(2) Bundesauftraggeber geben einem Auftragnehmer als Ausführungsbedingung verbindlich vor, von Nachunternehmern und von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern zu verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Nachunternehmer und von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragte Verleiher ihre Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 erfüllen. Nicht als Nachunternehmer gelten unmittelbare und mittelbare Zulieferer im Sinne von § 2 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 und 3 in Verbindung mit den Absätzen 7 und 8 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, soweit der Zulieferer keine eigene Verpflichtung des Auftragnehmers erfüllt. Verleiher im Sinne dieses Gesetzes sind solche nach § 1 Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

§ 4

Anspruch auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen

(1) Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Dauer, in der diese in Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession tätig sind, mindestens die einschlägigen, in einer Rechtsverordnung nach § 5 für die betroffene Branche festgesetzten Arbeitsbedingungen zu gewähren. Wird eine Leiharbeiterin oder ein Leiharbeiter vom Auftragnehmer oder einem Nachunternehmer zur Leistungserbringung eingesetzt und dabei mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich einer Rechtsverordnung nach § 5 fallen, hat der Verleiher mindestens die in dieser Rechtsverordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren.

(2) Ein Verzicht auf Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nach Absatz 1 ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von Ansprüchen nach Absatz 1 ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für die Geltendmachung der Ansprüche nach Absatz 1 können ausschließlich in dem der Rechtsverordnung nach § 5 zugrunde liegenden Tarifvertrag geregelt werden.

(3) Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die sie im Geltungsbereich einer Rechtsverordnung nach § 5 zur Leistungserbringung einsetzen, spätestens am 15. Des auf den Tag der ersten Tätigkeit in Ausführung des Auftrags oder der Konzession folgenden Monats schriftlich oder in Textform darüber zu informieren, dass sie einen Anspruch auf die einschlägigen Arbeitsbedingungen haben. Die Bundesauftraggeber stellen Auftragnehmern einen Vordruck für die Erfüllung der Pflicht nach Satz 1 zur Verfügung.

§ 5

Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen; Verordnungsermächtigung

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates auf Antrag einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern die für die Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen geltenden Arbeitsbedingungen eines von der Antragstellerin mit einer Gewerkschaft beziehungsweise einer Vereinigung von Arbeitgebern abgeschlossenen Tarifvertrags festzusetzen, es sei denn, ein öffentliches Interesse am Erlass der Rechtsverordnung ist ausnahmsweise nicht gegeben. Arbeitsbedingungen nach Satz 1 sind

1. die Entlohnung im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 2a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes,
2. der bezahlte Mindestjahresurlaub im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sowie
3. die Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausenzeiten im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Die Arbeitsbedingungen nach Satz 2 Nummer 2 und 3 dürfen nicht für Aufträge oder Konzessionen festgesetzt werden, für die eine Auftragsdauer von nicht mehr als zwei Monaten vereinbart oder geschätzt worden ist. Satz 3 gilt bei Einsatz von Nachunternehmern oder Verleihern entsprechend für die vereinbarte oder geschätzte Dauer des Unterauftrags und bei losweiser Vergabe entsprechend für die vereinbarte oder geschätzte Dauer des Loses. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat bei seiner Entscheidung im Rahmen einer Gesamtabwägung die Stellungnahmen nach Absatz 4 und die Empfehlungen nach § 6 Absatz 2 zu berücksichtigen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestimmt unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in der Rechtsverordnung, die Arbeitsbedingungen welcher Tarifverträge für Auftragnehmer, Nachunternehmer und Verleiher mit Sitz im Ausland räumlich einschlägig sind.

(2) Sind in einer Branche Arbeitsbedingungen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 3 in mehreren Tarifverträgen mit unterschiedlichen räumlichen Geltungsbereichen geregelt, sollen die in den Tarifverträgen geregelten

Arbeitsbedingungen in einer Rechtsverordnung zusammengefasst werden. Die von einer Rechtsverordnung erfassten Arbeitsbedingungen veröffentlicht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Internet.

(3) Liegen Anträgen nach Absatz 1 nicht inhaltsgleiche Tarifverträge verschiedener Tarifvertragsparteien mit sich überschneidenden räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereichen zugrunde, setzt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Arbeitsbedingungen des repräsentativeren Tarifvertrags in einer Rechtsverordnung nach Berücksichtigung der Stellungnahmen nach Absatz 4 und der Empfehlungen nach § 6 Absatz 2 fest. § 7 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ist entsprechend anzuwenden.

(4) Vor Erlass der Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich fallenden Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, den Parteien der Tarifverträge mit sich überschneidenden räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereichen sowie den Spitzenorganisationen im Sinne des § 12 des Tarifvertragsgesetzes und den paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung. Die zur Stellungnahme Berechtigten können die Empfehlung der Clearingstelle nach § 6 Absatz 2 verlangen.

(5) Hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 erlassen, kann ein Antrag nach Absatz 1 für einen Tarifvertrag einer anderen Tarifvertragspartei, dessen Geltungsbereich sich mit dem räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich der Rechtsverordnung überschneidet, erst nach Ablauf von sechs Monaten ab Verkündung der Rechtsverordnung gestellt werden. Absatz 4 ist bei einem Antrag nach Satz 1 entsprechend anzuwenden.

(6) Werden die in einer Rechtsverordnung nach Absatz 1 festgesetzten Arbeitsbedingungen durch einen nachfolgenden Tarifvertrag derselben Tarifvertragsparteien geändert, macht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die geänderten Arbeitsbedingungen im Bundesanzeiger bekannt.

(7) Eine nach dieser Vorschrift erlassene Rechtsverordnung gilt, sofern nichts anderes geregelt ist, bis zum Zeitpunkt ihrer Aufhebung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 7 fort.

§ 6

Clearingstelle; Verordnungsermächtigung

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales errichtet eine Clearingstelle, die aus je drei Vertreterinnen beziehungsweise Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nach § 12 des Tarifvertragsgesetzes besteht.

(2) Die Clearingstelle gibt auf Verlangen der zur Stellungnahme Berechtigten nach § 5 Absatz 4 Satz 2 eine Empfehlung darüber ab, ob und mit welchem Inhalt eine Rechtsverordnung nach § 5 erlassen werden soll.

(3) Ein Beschluss über eine Empfehlung der Clearingstelle kommt mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder zustande. Kommt ein mehrheitlicher Beschluss nicht zustande, kann die Clearingstelle mehrere Empfehlungen abgeben.

(4) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die näheren Einzelheiten, einschließlich der Errichtung der Clearingstelle, die Bestellung ihrer Mitglieder und die Beschlussfassung durch die Clearingstelle, zu regeln.

§ 7

Aufhebung der festgesetzten Arbeitsbedingungen

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hebt eine nach § 5 erlassene Rechtsverordnung auf, soweit

1. ein Antrag auf Festsetzung von Arbeitsbedingungen eines Tarifvertrags vorliegt, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich eines Tarifvertrags überschneidet, dessen Arbeitsbedingungen in einer Rechtsverordnung nach § 5 festgesetzt sind, und
2. der Tarifvertrag, der Gegenstand des Antrags ist, nach § 5 Absatz 5 Satz 2 in Verbindung mit § 5 Absatz 4 als der repräsentativere Tarifvertrag festgestellt wird.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hebt eine nach § 5 erlassene Rechtsverordnung auf, soweit die in der Rechtsverordnung festgesetzten Arbeitsbedingungen nicht mehr Gegenstand des Tarifvertrags oder eines nachfolgenden Tarifvertrags sind.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hebt eine Rechtsverordnung auf, soweit die Aufhebung im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

§ 8

Kontrollen; Verordnungsermächtigung

(1) Es wird eine Prüfstelle Bundestariftreue bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See eingerichtet; dadurch entstehende Kosten werden ihr vom Bund erstattet.

(2) Die Prüfstelle Bundestariftreue kontrolliert, ob ein Auftragnehmer sein Tariftreueversprechen nach § 3 wahr und ein Arbeitgeber seine Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 erfüllt, wenn der Prüfstelle Bundestariftreue hinreichende Anhaltspunkte für einen Verstoß eines Auftragnehmers gegen die Einhaltung des Tariftreueversprechens nach § 3 oder für einen Verstoß eines Arbeitgebers gegen die Einhaltung seiner Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 vorliegen, insbesondere auf Grund von Hinweisen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie sonstiger Dritter. Die Bundesauftraggeber teilen der Prüfstelle Bundestariftreue ihnen vorliegende oder bekanntgewordene Anhaltspunkte im Sinne des Satzes 1 unverzüglich mit.

(3) Die Bundesauftraggeber sind verpflichtet, der Prüfstelle Bundestariftreue diejenigen Vergabeunterlagen über vergebene öffentliche Aufträge und Konzessionen zu übermitteln, die für eine Kontrolle nach Absatz 2 erforderlich sind. Die Prüfstelle Bundestariftreue teilt den Bundesauftraggebern das Ergebnis ihrer Kontrollen mit und spricht eine Handlungsempfehlung aus.

(4) Die Bundesauftraggeber sowie die Prüfstelle Bundestariftreue dürfen personenbezogene Daten verarbeiten, soweit dies zur Durchführung von Kontrollen nach den Absätzen 2 bis 3 erforderlich ist. Dies umfasst auch die Übermittlung der für die Kontrolle erforderlichen personenbezogenen Daten zwischen den Bundesauftraggebern und der Prüfstelle Bundestariftreue.

(5) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die näheren Einzelheiten in Bezug auf die Organisation, die Aufgaben, die Art und Weise der Durchführung der Kontrollen und die vertraglich durch die Bundesauftraggeber zu vereinbarenden Kontrollrechte der Prüfstelle Bundestariftreue zu bestimmen.

§ 9

Nachweispflicht

Der Bundesauftraggeber verpflichtet den Auftragnehmer, mittels geeigneter Unterlagen zu dokumentieren, dass der Auftragnehmer sein Tariftreueversprechen nach § 3 einhält, und die Unterlagen auf Anforderung der Prüfstelle Bundestariftreue vorzulegen.

§ 10

Zertifizierungsverfahren; Verordnungsermächtigung

(1) Die Pflichten zum Nachweis der Einhaltung des Tariftreueversprechens nach § 9 gelten nicht für Auftragnehmer, wenn diese jeweils ein geeignetes Zertifikat einer der in den Vergabeverordnungen genannten Präqualifizierungsstellen vorlegen. Aus dem Zertifikat muss sich ergeben, dass der Auftragnehmer, der Nachunternehmer oder der Verleiher seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens Arbeitsbedingungen einer für die Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession einschlägigen Rechtsverordnung nach § 5 gewährt.

(2) Ein Auftragnehmer kann sein Tariftreueversprechen nach § 3 Absatz 2 insbesondere dadurch erfüllen, dass er sich von Nachunternehmern oder von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern ein Zertifikat im Sinne des Absatzes 1 vorlegen lässt. Die Zertifizierung nach Absatz 1 lässt das Kontrollrecht der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 8 Absatz 2 unberührt.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates näher zu bestimmen, welche Anforderungen an die Eignung eines Zertifikates nach Absatz 1 zu stellen sind und wie das Verfahren zur Ausstellung des Zertifikats durchzuführen ist.

§ 11

Zivilrechtliche Sanktionen

(1) Der Bundesauftraggeber soll mit dem Auftragnehmer eine angemessene Vertragsstrafe in Höhe von maximal 1 Prozent, bei mehreren Verstößen maximal 10 Prozent des Auftragswertes, vereinbaren; diese ist verwirkt, wenn die Prüfstelle Bundestariftreue einen Verstoß nach § 13 festgestellt hat. Der Bundesauftraggeber muss die verwirkte Vertragsstrafe nach Satz 1 nicht vor Ende der Auftragsausführung geltend machen.

(2) Der Bundesauftraggeber soll mit dem Auftragnehmer für Fälle des Absatzes 1 ein Recht zur außerordentlichen fristlosen Kündigung des Auftragsverhältnisses vereinbaren.

§ 12

Nachunternehmerhaftung

Ein Auftragnehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Liefer-, Bau- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Erfüllung der Zahlungspflicht nach § 4 Absatz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 dieses Unternehmers, weiterer Nachunternehmer oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers wie ein selbstschuldnerischer Bürge. Die Entlohnung nach § 5 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 umfasst für die Haftung des Auftragnehmers im Sinne des Satzes 1 nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer auszuzahlen ist (Nettoentgelt). Die Haftung nach Satz 1 entfällt, soweit und solange der Auftragnehmer die Einhaltung der einschlägigen Rechtsverordnung nach § 5 durch den Nachunternehmer oder den von diesem beauftragten Verleiher mittels einer Zertifizierung nach § 10 Absatz 1 nachweist und wenn nicht über das Vermögen des Nachunternehmers oder eines von diesem beauftragten Verleihers das Insolvenzverfahren eröffnet ist.

§ 13

Feststellung von Verstößen

- (1) Die Prüfstelle Bundestariftreue stellt durch Verwaltungsakt einen Verstoß fest, wenn
1. ein Arbeitgeber in erheblichem Maße gegen seine Pflichten nach § 4 Absatz 1 oder 3 verstoßen hat,

2. ein Auftragnehmer in erheblichem Maße
 - a) gegen seine Pflicht gemäß § 3 Absatz 2 verstoßen hat oder
 - b) gegen eine in § 9 genannte Pflicht verstoßen hat.

(2) Die Feststellung eines Verstoßes nach Absatz 1 erfolgt nur, wenn der Verstoß durch vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten einer natürlichen Person verursacht wurde, das dem Arbeitgeber oder dem Auftragnehmer zuzurechnen ist. Ein Zurechnungszusammenhang im Sinne des Satzes 1 besteht, wenn die natürliche Person als Verantwortliche für die Leitung des Unternehmens des Arbeitgebers oder Auftragnehmers gehandelt hat, wozu auch die Überwachung der Geschäftsführung oder die sonstige Ausübung von Kontrollbefugnissen in leitender Stellung gehört.

(3) Die Feststellung eines Verstoßes nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn seit Ende der Leistungspflicht drei Jahre verstrichen sind.

(4) Vor Erhebung der Anfechtungsklage sind die Rechtmäßigkeit und Zweckmäßigkeit eines Verwaltungsakts nach Absatz 1 in einem Vorverfahren zu überprüfen. Die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen hat, ist auch für die Entscheidung über den Widerspruch zuständig.

§ 14

Fakultativer Ausschlussgrund

(1) Auftraggeber nach § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen sollen unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit ein Unternehmen zu jedem Zeitpunkt des Vergabeverfahrens von der Teilnahme an einem Vergabeverfahren ausschließen, wenn nach § 13 Absatz 1 ein Verstoß unanfechtbar festgestellt wurde. § 125 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen gilt entsprechend.

(2) Wenn ein Unternehmen, bei dem der Ausschlussgrund nach Absatz 1 Satz 1 vorliegt, keine oder keine ausreichenden Selbstreinigungsmaßnahmen nach § 125 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen ergriffen hat, darf das Unternehmen höchstens drei Jahre ab Beendigung des durch den Verwaltungsakt im Sinne des Absatzes 1 festgestellten Verstoßes von der Teilnahme an Vergabeverfahren ausgeschlossen werden.

§ 15

Gerichtsstand

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland im Anwendungsbereich dieses Gesetzes beschäftigt sind oder waren, können eine auf den Zeitraum der Beschäftigung im Anwendungsbereich dieses Gesetzes bezogene Klage auf Erfüllung der Verpflichtungen nach § 4 Absatz 1 und 3 sowie § 12 und entsprechender Ersatzansprüche auch vor einem deutschen Gericht für Arbeitssachen erheben.

§ 16

Übergangsregelung

Dieses Gesetz berührt keine Vergabeverfahren, die bis zum [einsetzen: Datum des Inkrafttretens gemäß Artikel 8 Absatz 1] eingeleitet worden sind.

Artikel 2

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 24. Oktober 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 328) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 2a Absatz 1 Nummer 5 wird durch die folgende Nummer 5 ersetzt:

- „5. Die Entscheidung über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes, einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, einer Rechtsverordnung nach § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes;“.

Artikel 3

Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes

Das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz vom 23. Juli 2004 (BGBl. I S. 1842), das zuletzt durch Artikel 24 des Gesetzes vom 6. Mai 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 149) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

- Nach § 2 Absatz 4 Satz 1 Nummer 17 wird die folgende Nummer 17a eingefügt:
„17a. der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes;“.
- § 6 Absatz 4 Satz 1 Nummer 14 und 15 wird durch die folgenden Nummern 14 bis 16 ersetzt:
„14. Die Arbeitsschutzgesetze,
15. die Vergabe- und Tariftreuegesetze der Länder oder
16. das Bundestariftreuegesetz.“

Artikel 4

Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen

Das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juni 2013 (BGBl. I S. 1750, 3245), das zuletzt durch [...] geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

- § 124 Absatz 2 wird durch den folgenden Absatz 2 ersetzt:
„(2) § 21 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, § 98c des Aufenthaltsgesetzes, § 19 des Mindestlohngesetzes, § 21 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes, § 22 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und § 14 des Bundestariftreuegesetzes bleiben unberührt.“
- § 129 wird durch den folgenden § 129 ersetzt:

„§ 129

Zwingend zu berücksichtigende Ausführungsbedingungen

(1) Ausführungsbedingungen, die der öffentliche Auftraggeber dem beauftragten Unternehmen verbindlich vorzugeben hat, dürfen nur aufgrund eines Bundes- oder Landesgesetzes festgelegt werden.

(2) Aufgrund eines Bundesgesetzes zwingend zu berücksichtigende Ausführungsbedingungen nach Absatz 1 müssen in Vergabeverfahren ausnahmsweise nicht verbindlich vorgegeben werden, wenn in einem vorhergehenden Verfahren zur Vergabe desselben öffentlichen Auftrags oder derselben Konzession keine oder keine geeigneten Angebote abgegeben wurden und die Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession zur Bewältigung einer oder in Vorbereitung auf eine konkrete Krisensituation durch die Bundeswehr, den Zivil- und Katastrophenschutz, die Bundespolizei oder andere Sicherheitskräfte oder in dieser Krisensituation zur Sicherung der Energieversorgung, für die Funktionsfähigkeit des Gesundheitswesens, zum Erhalt der Bauwerksicherheit oder für die Bundesinfrastruktur unmittelbar und zwingend erforderlich ist. Ein Angebot gilt als ungeeignet im Sinne des Satzes 1, wenn es ohne Abänderung den in den Vergabeunterlagen genannten Anforderungen des öffentlichen Bundesauftraggebers offensichtlich nicht entsprechen kann.“

3. § 160 Absatz 2 wird durch den folgenden Absatz 2 ersetzt:

„(2) Antragsbefugt ist jedes Unternehmen, das ein Interesse an dem öffentlichen Auftrag oder der Konzession hat und eine Verletzung in seinen Rechten nach § 97 Absatz 6 durch Nichtbeachtung von Vergabevorschriften geltend macht. Ein Unternehmen ist nicht antragsbefugt, soweit es sich auf die Unwirksamkeit einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes beruft, wenn die Unwirksamkeit dieser Rechtsverordnung nicht durch rechtskräftigen Beschluss nach § 98 Absatz 4 Satz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes festgestellt ist. Das Unternehmen hat darzulegen, dass ihm durch die behauptete Verletzung der Vergabevorschriften ein Schaden entstanden ist oder zu entstehen droht.“

Artikel 5**Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes**

Das Wettbewerbsregistergesetz vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 28. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 172) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 2 wird der folgende Absatz 3 eingefügt:

„(3) In das Wettbewerbsregister werden ferner unanfechtbare Verwaltungsakte eingetragen, die nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes erlassen worden sind.“

b) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden zu den Absätzen 4 und 5.

2. § 3 Absatz 1 Nummer 5 und 6 werden durch die folgenden Nummern 5 und 6 ersetzt:

„5. Außer in den Fällen des § 2 Absatz 3 von der natürlichen Person, gegen die sich die einzutragende Entscheidung richtet oder die im Bußgeldbescheid nach § 30 des Gesetzes gegen Ordnungswidrigkeiten genannt wird,

- a) den Familiennamen, den Geburtsnamen und den Vornamen der natürlichen Person,
- b) das Geburtsdatum, den Geburtsort und den Staat der Geburt der natürlichen Person,
- c) die Anschrift der betroffenen natürlichen Person und

- d) die die Zurechnung des Fehlverhaltens zu einem Unternehmen gemäß § 2 Absatz 4 Satz 2 begründenden Umstände sowie
6. die zur Registereintragung führende Straftat oder Ordnungswidrigkeit einschließlich der verhängten Sanktion oder der Verstoß gegen Pflichten nach dem Bundestariftreuegesetz.“
3. § 4 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:
- „Die Strafverfolgungsbehörden, die Behörden, die zur Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten berufen sind, sowie die Prüfstelle Bundestariftreue nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes teilen bei Entscheidungen nach § 2 Absatz 1 bis 3 der Registerbehörde unverzüglich die in § 3 Absatz 1 bezeichneten Daten mit.“
- b) Absatz 3 wird durch den folgenden Absatz 3 ersetzt:
- „(3) Werden den Strafverfolgungsbehörden, den Behörden, die für die Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten berufen sind, oder der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes Umstände bekannt, die einer weiteren Speicherung der übermittelten Daten im Wettbewerbsregister entgegenstehen, so haben sie die Registerbehörde unverzüglich zu unterrichten.“
4. In § 5 Absatz 2 Satz 3 wird nach der Angabe „entspricht,“ die Angabe „oder die nach § 10 des Bundestariftreuegesetzes zur Durchführung eines Zertifizierungsverfahrens befugt ist,“ eingefügt.
5. § 6 Absatz 6 wird durch den folgenden Absatz 6 ersetzt:
- „(6) Auftraggeber können von den Strafverfolgungsbehörden, den zur Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten berufenen Behörden oder der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes ergänzende Informationen anfordern, soweit diese nach Einschätzung des Auftraggebers für die Vergabeentscheidung erforderlich sind. Die Strafverfolgungsbehörden, die zur Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten berufenen Behörden oder der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes dürfen die angeforderten Informationen auf Ersuchen des Auftraggebers übermitteln.“
6. § 7 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 3 wird nach der Angabe „Entscheidung“ die Angabe „oder Feststellung“ eingefügt.
- b) Absatz 2 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:
- „Ist eine Eintragung im Wettbewerbsregister nach Absatz 1 oder § 8 gelöscht worden, so darf die der Eintragung zugrunde liegende Straftat, Ordnungswidrigkeit oder der der Eintragung zugrunde liegende Verstoß gegen Pflichten nach dem Bundestariftreuegesetz in Vergabeverfahren nicht mehr zum Nachteil des betroffenen Unternehmens verwertet werden.“
7. § 8 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 2 Satz 3 Nummer 1 wird durch die folgende Nummer 1 ersetzt:
- „1. Die strafgerichtliche Entscheidung, die Bußgeldentscheidung oder den Verwaltungsakt nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes übermittelt,“.
- b) Absatz 3 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:
- „Zur Vorbereitung der Entscheidung über den Antrag kann die Registerbehörde die mitteilende Strafverfolgungsbehörde, die Behörde, die für die Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten berufen ist, sowie die Prüfstelle Bundestariftreue nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes ersuchen, ihr Informationen, die nach Einschätzung der Registerbehörde zur Bewertung des Antrags erforderlich sein können, zu übermitteln.“
8. In § 9 Absatz 1 wird nach der Angabe „Behörden,“ die Angabe „der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes,“ eingefügt.

Artikel 6

Änderung der Wettbewerbsregisterverordnung

Die Wettbewerbsregisterverordnung vom 16. April 2021 (BGBl. I S. 809) wird wie folgt geändert:

1. Nach § 1 Absatz 1 Nummer 2 wird die folgende Nummer 2a eingefügt:
„2a. der Prüfstelle Bundestariftreue nach § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes,“.
2. § 4 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 2 wird die Angabe „§ 2 Absatz 3 Satz 2 des Wettbewerbsregistergesetzes“ durch die Angabe „§ 2 Absatz 4 Satz 2 des Wettbewerbsregistergesetzes“ ersetzt.
 - bb) Nummer 3 wird durch die folgende Nummer 3 ersetzt:
 - „3. Zur eintragungspflichtigen Tat:
 - a) Bezeichnung der zugrunde liegenden Straftat oder Ordnungswidrigkeit oder des zugrunde liegenden Verstoßes gegen Pflichten nach dem Bundestariftreuegesetz,
 - b) Tatzeit.“
 - b) Nach Absatz 4 Nummer 2 wird die folgende Nummer 3 eingefügt:
 - „3. Unanfechtbare Verwaltungsakte nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes, soweit diese ab dem vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie nach Artikel 8 Absatz 2 Satz 2 des Tariftreuegesetzes vom [einsetzen: Ausfertigungsdatum und Fundstelle dieses Gesetzes] im Bundesanzeiger bekannt zu machenden Tages unanfechtbar werden.“
3. § 9 Absatz 3 wird durch den folgenden Absatz 3 ersetzt:

„(3) Eine Information unterbleibt, soweit ihr eine bundesrechtliche Verwendungsregelung oder Zwecke des Straf- oder Ordnungswidrigkeitenverfahrens oder des Verfahrens zur Feststellung von Verstößen gegen Pflichten nach dem Bundestariftreuegesetz entgegenstehen.“

Artikel 7

Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Das Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1055) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 6 wird durch den folgenden § 6 ersetzt:

„§ 6

Tarifregister

Bei dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ein Tarifregister geführt, in das der Abschluss, die Änderung und die Aufhebung der Tarifverträge, der Beginn und die Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit sowie der Beginn und die Beendigung der verbindlichen Erstreckung von tariflichen Arbeitsbedingungen in einer Rechtsverordnung eingetragen werden.“

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Artikel 8

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am ... [einsetzen: Datum des Tages nach der Verkündung dieses Gesetzes, frühestens 1. Januar 2026] in Kraft.

(2) Die Artikel 5 und 6 treten nach Ablauf des Monats in Kraft, der auf den Monat folgt, in dem die technischen Voraussetzungen für die elektronische Datenübermittlung zwischen der Registerbehörde und der Prüfstelle Bundestariftreue nach Artikel 5 Nummer 8 dieses Gesetzes vorliegen. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gibt den Tag des Inkrafttretens im Bundesgesetzblatt bekannt.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Eine funktionierende Tarifautonomie und ein starkes Tarifvertragssystem sind das Fundament angemessener Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ziel ist es, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu stärken und das Tarifvertragssystem zu stabilisieren.

Mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) sind wichtige Maßnahmen zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems ergriffen worden. Das Gesetz hat die Möglichkeiten erweitert, die Breitenwirkung von Tarifverträgen zu vergrößern und damit ihre Ordnungswirkung zu stärken. Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz wurde erleichtert und die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu erstrecken, für alle Branchen geöffnet. Mit der Einführung des Mindestlohngesetzes wurde eine unterste Lohngrenze auch für solche Bereiche geschaffen, in denen die Tarifvertragsparteien oftmals nicht selbst in der Lage waren, einen angemessenen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Dennoch ist auch in den Folgejahren die autonome Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifvertragsparteien weiter zurückgegangen. Dazu beigetragen hat auch der Umstand, dass nicht tarifgebundene Unternehmen bisher bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen grundsätzlich einen Wettbewerbsvorteil haben. Wer keine tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, kann aufgrund geringerer Personalkosten Angebote zu günstigeren Konditionen erstellen. Das Vermeiden tariflicher Arbeitsbedingungen korrespondiert daher grundsätzlich mit der Möglichkeit, kompetitivere Angebote im Vergabeverfahren abzugeben.

Mit der Einführung des Bundestariftreugesetzes wird die Grundlage dafür geschaffen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewährt werden. Tariftreuregelungen, wie sie im Gesetz vorgesehen sind, leisten einen Beitrag zur Stärkung der Tarifautonomie (vgl. BverfG Beschluss vom 11. Juli 2006 – 1 BvL 4/00). Der Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes wird auf diese Weise auf eine faire Grundlage gestellt. Das Bundestariftreugesetz unterbindet den Verdrängungswettbewerb zwischen Unternehmen über die Lohn- und Personalkosten und schützt die Arbeitsplätze bei tarifgebundenen Arbeitgebern. Für tarifgebundene Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern tarifliche Arbeitsbedingungen gewähren, besteht künftig in Vergabeverfahren des Bundes kein Wettbewerbsnachteil und kein Grund mehr, die eigene Tarifbindung aufzugeben. Spiegelbildlich entfallen für bislang nicht tarifgebundene Arbeitgeber – insbesondere in Branchen, in denen der öffentlichen Auftragsvergabe des Bundes eine hohe Bedeutung zukommt – wirtschaftliche Anreize, von einer Tarifbindung abzusehen. Vielmehr dürften vom Bundestariftreugesetz Anreize ausgehen, sich generell für eine Tarifbindung zu entscheiden, um durchgehend einheitliche Arbeitsbedingungen für die gesamte Belegschaft während der Ausführung privater und öffentlicher Aufträge zu ermöglichen. Die guten sozialen Standards der Tarifverträge werden gestützt und das Tarifvertragssystem stabilisiert. Mit den vom Bundestariftreugesetz ausgehenden Impulsen, originäre Tarifgebundenheit aufrechtzuerhalten beziehungsweise zu begründen, wird zugleich das mitgliedschaftliche Fundament des Tarifvertragssystems als Funktionsbedingung der Tarifautonomie gestärkt. Schließlich entlastet das Gesetz die Systeme der sozialen Sicherheit, die bei niedrigen Löhnen verstärkt in Anspruch genommen werden, und stärkt deren finanzielle Stabilität.

Der Bund verwirklicht mit dem Bundestariftreugesetz die genannten Ziele im Rahmen des Spielraums, den das europäische und nationale Vergabe- und Entsenderecht eröffnet. Damit geht der Bund mit gutem Beispiel voran und sendet ein wichtiges Signal für gute Arbeitsbedingungen. Er verbessert soziale Rahmenbedingungen durch eine sozial verantwortliche Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen. Diese sozial verantwortliche Vergabe ist im Unionsrecht mit den Vergaberichtlinien (EU) 2014/23, 2014/24 und 2014/25 und (EG) 2009/81

sowie im nationalen Recht mit der Vergaberechtsreform im Jahr 2016 verankert. Auch Artikel 9 der Richtlinie (EU) 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union betont den Vorbildcharakter der öffentlichen Hand bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen. Dazu gehört insbesondere die Einhaltung von Tarifverträgen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

1. Einführung eines Bundestariftreuegesetzes

Es wird ein Bundestariftreuegesetz eingeführt. Dieses schafft die Grundlage dafür, dass tarifvertragliche Regelungen zur Entlohnung, zum bezahlten Mindestjahurlaub sowie zu Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausenzeiten durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales rechtsverbindlich für die Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes vorgegeben werden können. Öffentliche Auftraggeber, Sektorenauftraggeber und Konzessionsgeber des Bundes müssen von ihren Auftragnehmern verlangen, dass diese ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Ausführungsdauer die in einschlägigen Rechtsverordnungen verbindlich gemachten tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewähren. Auch Nachunternehmer und Verleihunternehmer müssen ihren jeweiligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen für die Ausführungsdauer gewähren.

Das Bundestariftreuegesetz sieht ein differenziertes Durchsetzungsregime vor. Die neu einzurichtende Prüfstelle Bundestariftreue kontrolliert die Einhaltung der tarifvertraglichen Bedingungen und stellt erhebliche Verstöße durch Verwaltungsakte rechtsverbindlich fest. Verstöße können vom Bundesauftraggeber zivilrechtlich durch Vertragsstrafen sowie die außerordentliche Kündigung der Auftragsbeziehung sanktioniert werden. Zudem können Verstöße gegen die Tariftreuregelung zum Ausschluss von künftigen Vergabeverfahren führen. Zur bürokratiearmen Ausgestaltung der Tariftreuregelung trägt ein Rückgriff auf Zertifizierungsverfahren bei, in denen die Einhaltung einschlägiger Tarifstandards bescheinigt werden kann. Im Falle der Erteilung eines Zertifikats durch eine Präqualifizierungsstelle entfallen Nachweispflichten. Schließlich wird den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein gesetzlicher Anspruch auf die einschlägigen tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, den sie im Streitfall vor den Arbeitsgerichten durchsetzen können. Der Auftragnehmer des Bundesauftraggebers haftet in Anlehnung an das bewährte Instrument der Auftraggeberhaftung in § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 13 des Mindestlohngesetzes auch für die tariflichen Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines von ihm beauftragten Nachunternehmers sowie der dort eingesetzten Leiharbeitskräfte. Über ihre tariflichen Ansprüche sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber mittels eines vom Bundesauftraggeber zur Verfügung zu stellenden Vordrucks zu informieren.

2. Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Das Arbeitsgerichtsgesetz wird geändert, um die Rechtswegzuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen für Verfahren über die Rechtmäßigkeit von Rechtsverordnungen nach dem Bundestariftreuegesetz zu begründen.

3. Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes

Die Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes regelt, wie die Zollbehörden als Zusammenarbeitsbehörde zur Kontrolle der Tariftreue nach dem Bundestariftreuegesetz beitragen.

4. Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen

Die Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen stellt klar, dass die Gründe für einen fakultativen Ausschluss vom Vergabeverfahren nach diesem Gesetz neben dem fakultativen Ausschlussgrund nach dem Bundestariftreuegesetz gelten. Außerdem wird klargestellt, in welchem Verhältnis die arbeitsgerichtlichen Verfahren über die Rechtmäßigkeit von Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes zum vergaberechtlichen Nachprüfungsverfahren stehen.

5. Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes

Aufgrund der Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes sind künftig auch erhebliche Verstöße gegen die Tariftreuepflichten nach dem Bundestariftreuegesetz eintragungsfähig. Dadurch können andere Auftraggeber von den Tariftreueverstößen erfahren und die betreffenden Unternehmen von Vergabeverfahren ausschließen.

6. Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Die Aufgaben des beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführten Tarifregisters werden als Folgeänderung zur Einführung des Bundestariftreuegesetzes dahingehend konkretisiert, dass künftig auch die nach dem Bundestariftreuegesetz verbindlich gemachten Rechtsverordnungen erfasst werden.

7. Weitere Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes, des Mindestlohngesetzes und des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Durch Angleichung der spezialgesetzlichen Regelungen an den Wortlaut des § 6 Absatz 1 Satz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes werden mögliche Rechtsunsicherheiten beseitigt.

III. Exekutiver Fußabdruck

Die verschiedenen, teils auch gegenläufigen Anliegen der verschiedenen Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter wurden bei der Erarbeitung des Referentenentwurfs geprüft, miteinander in Ausgleich gebracht und entsprechend weitgehend berücksichtigt.

Im Sinne einer besseren Rechtssetzung und für eine enge Einbeziehung aller Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter haben das damalige Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Vorfeld eines Entwurfs für ein Bundestariftreuegesetz in der 20. Legislaturperiode im Dezember 2022 eine öffentliche Konsultation zur Ausgestaltung der Bundestariftreueverordnung durchgeführt. Mit den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat ebenfalls im Vorfeld des Gesetzentwurfs im Rahmen von Dialoggesprächen in der 20. Legislaturperiode ein Austausch über die Vorgaben des Koalitionsvertrags und mögliche weitere Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung stattgefunden.

IV. Alternativen

Keine.

V. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 1 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft) in Verbindung mit Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes, auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht) sowie auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 16 des Grundgesetzes (Verhütung des Missbrauchs wirtschaftlicher Machtstellung). Mit Blick auf die Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes ist eine bundesgesetzliche Regelung im Sinne des Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes zur Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit erforderlich, um gleiche Vergabestandards für die Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen durch Bundesauftraggeber im gesamten Bundesgebiet sicherzustellen. Eine Tariftreueverordnung für Bundesauftraggeber durch die Länder würde dazu führen, dass Bundesauftraggeber je nach ihrem Sitz in verschiedenen Ländern verschiedene Tariftreueverordnungen anwenden müssten, was zu einer nicht zumutbaren Rechtszersplitterung führen würde. Auch mit Blick auf die Unternehmen, die sich auf öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes bewerben, wird durch eine bundesgesetzliche Regelung ein angemessen einheitlicher Rechtsrahmen geschaffen.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 2 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 1 des Grundgesetzes (gerichtliches Verfahren).

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 3 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft) in Verbindung mit Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes. Eine bundesgesetzliche

Regelung ist zur Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit im Bundesgebiet erforderlich, weil die Finanzkontrolle Schwarzarbeit ihre Aufgaben bundesweit einheitlich wahrnehmen soll.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 4 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft) in Verbindung mit Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie Artikel 74 Absatz 1 Nummer 16 des Grundgesetzes (Verhütung des Missbrauchs wirtschaftlicher Machtstellung). Mit Blick auf die Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes ist eine bundesgesetzliche Regelung im Sinne des Artikels 72 Absatz 2 des Grundgesetzes zur Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit erforderlich, weil Artikel 4 das gesamtdeutsche Vergaberecht oberhalb der EU-Schwellenwerte betrifft. Hierbei handelt es sich um einen Regelungsrahmen, der weitgehend durch die EU-Vergaberichtlinien vorgegeben ist. Im vergaberechtlichen Oberschwellenbereich würden divergierende Regelungen auf Bundes- und Länderebene in einem eng verflochtenen Wirtschaftsraum wie der Bundesrepublik Deutschland zu grundsätzlich unterschiedlichen wettbewerbs- und vergaberechtlichen Standards führen, was weder im Interesse des Bundes noch der Länder hingenommen werden könnte und eine unzumutbare Behinderung für Unternehmen darstellen würde, die sich bundesweit und über Landesgrenzen hinweg um öffentliche Aufträge und Konzessionen bewerben.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 5 und 6 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft) in Verbindung mit Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie Artikel 74 Absatz 1 Nummer 16 des Grundgesetzes (Verhütung des Missbrauchs wirtschaftlicher Machtstellung). Die bundeseinheitliche Regelung des Registers ist nach Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes zur Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse erforderlich. Das Vorliegen von Ausschlussgründen bei Unternehmen muss einheitlich registriert werden und die Informationen bundesweit allen öffentlichen Auftraggebern, Sektorenauftraggebern und Konzessionsgebern zur Verfügung gestellt werden. Alle Unternehmen werden gleichbehandelt, unabhängig davon, in welchem Land sie tätig sind.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für Artikel 7 bis 9 beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht einschließlich der Betriebsverfassung).

VI. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzesentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

Nach dem Bundestariftreuegesetz werden in Vergabeverfahren des Bundes künftig Ausführungsbedingungen vorgegeben, die nach den europäischen Vergaberichtlinien zulässig sind. Inhaltlich beziehen sich die Ausführungsbedingungen auf die Einhaltung von Arbeitsbedingungen, die nach der Entsenderichtlinie in Entsendesachverhalten für verbindlich erklärt werden dürfen. Das im Bundestariftreuegesetz geregelte Tariftreueversprechen ist eine soziale Ausführungsbedingung im Sinne des Artikels 70 der Richtlinie 2014/24/EU, des Artikels 87 der Richtlinie 2014/25/EU und des Artikels 20 der Richtlinie 2009/81/EG, auf die auch in den Erwägungsgründen 55 und 65 zur Richtlinie 2014/23/EU hingewiesen wird. Die als Ausführungsbedingung verbindlichen Arbeitsbedingungen werden in Rechtsverordnungen festgesetzt. Diese Rechtsverordnungen sind Rechtsvorschriften im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 erster Spiegelstrich der Richtlinie 96/71/EG, die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geändert worden ist. Inhaltlich regeln die Rechtsverordnungen die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten, den bezahlten Mindestjahresurlaub und die Entlohnung im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe a bis c der Richtlinie 96/71/EG.

Den vergaberechtlichen Vorgaben des sekundären Unionsrechts an einen hinreichenden Bezug zum Auftragsgegenstand aus Artikel 70 in Verbindung mit Artikel 67 Absatz 3 der Richtlinie 2014/24/EU und aus Artikel 87 in Verbindung mit Artikel 82 Absatz 3 der Richtlinie 2014/25/EU genügt das Bundestariftreuegesetz, da die vorgegebenen Arbeitsbedingungen allein bei den für die Auftragsausführung erforderlichen Tätigkeiten zu gewähren sind.

Das Bundestariftreuegesetz ist mit der Dienstleistungsfreiheit nach Artikel 56 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union vereinbar. Die Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit ist gerechtfertigt. Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil zur Rechtssache RegioPost entschieden, dass es der Rechtfertigung nicht entgegensteht, dass eine Tariftreueregelung nur für öffentliche Aufträge gilt und nicht auch für private Aufträge (Urteil vom 17. November 2015 – C-115/14, Rn. 72 ff.).

Unbeschadet des Vorstehenden erlauben die Vergaberichtlinien dieses Vorgehen, indem sie die Möglichkeit vorsehen, soziale Ausführungsbedingungen für öffentliche Aufträge und Konzessionen vorzugeben. Vergaberechtliche Ausführungsbedingungen sind notwendigerweise auf den Bereich öffentlicher Aufträge und Konzessionen beschränkt.

Das Gesetz achtet die durch die Richtlinie 96/71/EG vorgegebenen Grenzen. Der Gerichtshof hat seinerseits Nichtigkeitsklagen gegen Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe a der Richtlinie (EU) 2018/957 zurückgewiesen (Polen/Parlament und Rat – Urteil vom 8. Dezember 2020 – C-626/18). Damit hat er die Primärrechtskonformität des zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geänderten Artikels 3 Absatz 1 der Richtlinie 96/71/EG bestätigt.

Der räumliche Anwendungsbereich beschränkt sich in Einklang mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Bundesdruckerei (Urteil vom 18. September 2014 – C-549/13, Rn. 33) auf Leistungen, die innerhalb der Bundesrepublik Deutschland erbracht werden.

VII. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Mit dem Gesetzentwurf ist keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung verbunden.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Der Gesetzentwurf steht im Einklang mit den Leitgedanken der Bundesregierung zur nachhaltigen Entwicklung im Sinne der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie, die der Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen dient.

Indem der Entwurf des Bundestariftreuegesetzes regelt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tarifliche Arbeitsbedingungen erhalten, wenn sie öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes ausführen, leistet er einen Beitrag zur Verwirklichung des Nachhaltigkeitsziels 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“. Dieses Nachhaltigkeitsziel verlangt, die Arbeitsrechte zu schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen zu fördern. Der Entwurf fördert die Erreichung dieses Ziels, indem er dazu beiträgt, Tarifverträgen eine stärkere Breitenwirkung zu verschaffen. Das Vorhaben stärkt damit mittel- und unmittelbar die Sozialpartnerschaft und damit die Voraussetzung, tarifautonom Arbeitsbedingungen zu vereinbaren und festzulegen.

Der Entwurf des Bundestariftreuegesetzes trägt zudem zur Erreichung des Nachhaltigkeitsziels 12 („Nachhaltiger Konsum und Produktion“) bei, indem tarifliche Arbeitsbedingungen als Mindestarbeitsbedingungen bei der Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes vorgegeben werden. Dieses Nachhaltigkeitsziel verlangt, in der öffentlichen Beschaffung nachhaltige umwelt- und sozialverträgliche Verfahren zu fördern, die im Einklang mit nationalen Politiken und Prioritäten stehen. Mit der Regelung wird verhindert, dass öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes an Bieter vergeben werden, die bedingt durch nachteiligere Arbeitsbedingungen ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Vergleich zu tarifgebundenen Bietern in Bezug auf Personalkosten günstigere Angebote unterbreiten können. Es trägt dazu bei, dass tarifgebundene Arbeitsplätze erhalten werden. Dies fördert eine sozial-nachhaltige Ausrichtung des öffentlichen Beschaffungswesens und stärkt die Vorbildfunktion der öffentlichen Hand in der sozialen Transformation.

Der Entwurf folgt damit den Zielen der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie

„(8) Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“,

„(12) Nachhaltiger Konsum und Produktion“.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales entsteht im Zusammenhang mit dem neuen Ordnungsverfahren einschließlich der Einrichtung der Clearingstelle und den erweiterten Aufgaben des Tarifregisters zusätzlicher jährlicher Mehraufwand im Einzelplan 11. Es ist davon auszugehen, dass fortlaufend Anträge zum Erlass von

Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestarifreuegesetzes gestellt werden. Die Arbeitsbedingungen aus der erlassenen Rechtsverordnung sind auf einer zu diesem Zweck einzurichtenden Website einzustellen und beim Erlass neuer Rechtsverordnungen oder Abschluss eines Änderungstarifvertrags zu aktualisieren. Der hierfür zu veranschlagende Stellenmehrbedarf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales beläuft sich auf eine Planstelle in der Wertigkeit des höheren Dienstes (A15) und zwei Planstellen in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A12). Ausgehend von dem Berechnungsschema des Bundesministeriums der Finanzen für Personal- und Sachkosten in der Bundesverwaltung für Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen und Kostenberechnungen vom 23. Juni 2025 beträgt der Personalmehraufwand für die zusätzlichen und dauerhaft anfallenden Aufgaben rund 590 844 Euro jährlich für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Für die Beauftragung von Dienstleistern für Einrichtung und Wartung der einzurichtenden Website entstehen ein einmaliger Aufwand in Höhe von 150 000 Euro sowie 84 000 Euro jährliche Kosten.

Der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See entsteht im Zusammenhang mit dem neuen Verordnungsverfahren zusätzlicher jährlicher Mehraufwand. Die Prüfstelle Bundestarifreue soll selbstständig Kontrollen der Arbeitgeber, die den Zuschlag zur Ausführung eines öffentlichen Auftrags oder einer Konzession erhalten haben, durchführen, und bei inhaltlichen Fragestellungen zur Anwendung und Durchsetzung des Tarifreueversprechens unterstützen. Im Rahmen der Kontrollen ist zu überprüfen, ob den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die an der Ausführung des Auftrags unmittelbar mitgewirkt haben, die einschlägigen tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt wurden. Dabei können sowohl der Auftragnehmer als auch dessen Nachunternehmer und vom Auftragnehmer oder einem Nachunternehmer eingesetzte Verleihunternehmen kontrolliert werden. Kontrollen sollen anlassbezogen durchgeführt werden. Die Prüfstelle Bundestarifreue ist die für den Erlass des Verwaltungsaktes zur Feststellung eines Verstoßes gegen das Bundestarifreuegesetz zuständige Behörde. Die Prüfstelle Bundestarifreue ist auch für die Entscheidung über Widersprüche gegen die feststellenden Verwaltungsakte zuständig. Der hierfür zu veranschlagende Stellenmehrbedarf der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See beläuft sich auf zwei Planstellen/Stellen in der Wertigkeit des höheren Dienstes (1x A15, 1x A14) und sechs Planstellen/Stellen in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (1x A12, 2x A11, 3x EG11). Dieser Ressourcenbedarf ist mit jährlichen Ausgaben von rund 1,4 Millionen Euro bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See verbunden. Weiter fallen für die Einrichtung der Prüfstelle einmalige Projektkosten in Höhe von rund 157 000 Euro an. Für die erstmalige Einrichtung der Softwarelösung werden Kosten in Höhe von 16 000 Euro beziffert. Die Lizenzkosten der benötigten Softwarelösung belaufen sich auf einmalig rund 36 000 Euro und jährlich rund 7 000 Euro für Wartung. Diese Kosten werden der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vom Bund aus dem Einzelplan 11 erstattet.

Für den Einzelplan 09 des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie entstehen Mehrausgaben durch die Anbindung des Bundestarifreuegesetzes an das Wettbewerbsregister und den anschließenden Betrieb der Erweiterung des Registers. Aufgrund der Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes sind künftig auch erhebliche Verstöße gegen die Tarifreuepflichten nach dem Bundestarifreuegesetz eintragungsfähig. Dadurch können andere Auftraggeber von den Tarifreueverstößen erfahren und die betreffenden Unternehmen von Vergabeverfahren ausschließen.

Die Anbindung an das Wettbewerbsregister verursacht beim Bundeskartellamt als Registerbehörde für das Haushaltsjahr 2026 einmalige Sachkosten in Höhe von 6,5 Millionen Euro (brutto) durch die Anpassung des IT-Systems an die Anforderungen des Bundestarifreuegesetzes. Weiterhin ist für die Anbindung für das Jahr 2026 und möglicherweise auch noch für das Jahr 2027 mit einem temporären Personalbedarf in Höhe von einer Planstelle in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A 12) und einer Planstelle in der Wertigkeit des höheren Dienstes (A 14) für den IT-Bereich sowie einer Planstelle in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A 10) und einer Planstelle in der Wertigkeit des höheren Dienstes (A 14) für den Fachbereich zu rechnen. Hierfür werden Personalkosten in Höhe von rund 480 000 Euro pro Jahr angesetzt.

Als dauerhaften Aufwand für den Betrieb der Erweiterung des Wettbewerbsregisters geht das Bundeskartellamt ab dem Jahr 2027 von jährlichen Sachkosten in Höhe von 520 000 Euro für Betrieb und Wartung des IT-Systems aus. Zudem entsteht ab 2027 ein dauerhafter Personalbedarf beim Bundeskartellamt in Höhe von einer Planstelle in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A 12) für den IT-Bereich sowie für den Fachbereich auf 0,4 Planstellen in der Wertigkeit des gehobenen Dienstes (A 11). Für dieses Personal sind Kosten in Höhe von rund 165 000 Euro pro Jahr anzusetzen.

Für Länder und Kommunen entstehen keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

Dieser Haushaltsaufwand umfasst auch den Erfüllungsaufwand der Verwaltung.

Der Mehrbedarf des Bundes an Sach- und Personalmitteln ist in den jeweiligen Einzelplänen der Ressorts finanziell und stellenmäßig gegenzufinanzieren.

4. Erfüllungsaufwand

4.1. Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger gibt es keine Änderung im Erfüllungsaufwand.

4.2. Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	IP	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Wirtschaftszweig) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Wirtschaftszweig) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
1.1	Artikel 1, § 4 Absatz 3 Bundestariftreugesetz; Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten zum Anspruch auf Gewährung verbindlicher Arbeitsbedingungen		16 000 Aufträge und Konzessionen	27,02 Euro = (42 Minuten / 60 * 38,60 Euro pro Stunde (Wirtschaftszweig: Gesamtwirtschaft)	432			
1.2	Artikel 1, § 9 Bundestariftreugesetz; Vorlage von Nachweis über Einhaltung Tarifreueversprechen auf Verlangen				geringfügig (geringe Fallzahl)			
Summe (in Tsd. Euro)					432			

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Ifd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	IP	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Wirtschaftszweig) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Wirtschaftszweig) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
davon aus Informationspflichten (IP)			432					

Erläuterungen zu Nummer 1.1: Arbeitgeber, die den Zuschlag zur Ausführung eines öffentlichen Auftrags erhalten haben, werden verpflichtet, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an der Ausführung des Auftrags unmittelbar mitwirken, schriftlich oder elektronisch über den Anspruch auf die einschlägigen Arbeitsbedingungen zu informieren und darauf hinzuweisen, dass die Prüfstelle Bundestariftreue gemäß § 8 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes Kontrollen durchführen kann, in deren Rahmen auch personenbezogene Daten verarbeitet werden dürfen (§ 8 Absatz 4 des Bundestariftreuegesetzes). Dies gilt auch für Nachunternehmer.

Legt man die Meldungen der Vergabestatistik (Berichtsjahr 2023) zugrunde, dann werden auf Bundesebene jährlich insgesamt rund 16 000 öffentliche Aufträge und Konzessionen mit einem Auftrags- oder Vertragswert oberhalb der in § 1 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes genannten Schwellenwerte vergeben. Demzufolge ist davon auszugehen, dass in mindestens 16 000 Fällen pro Jahr das jeweils bezuschlagte Unternehmen und gegebenenfalls die Nachunternehmer diese Mitteilungspflicht erfüllen müssen.

Je nach Größe des Unternehmens muss eine unterschiedliche Anzahl an Beschäftigten informiert werden, somit kann der Aufwand variieren. Im Durchschnitt werden auf Grundlage von Berechnungen des Statistischen Bundesamtes pro Auftrag 42 Minuten angenommen. Die Lohnkosten werden mit 38,60 Euro pro Stunde angesetzt (Durchschnitt Gesamtwirtschaft).

Erfüllungsaufwand für kleinere und mittlere Unternehmen: Von dem Regelungsvorhaben werden (auch) kleine und mittlere Unternehmen betroffen, wenn sie sich um öffentliche Aufträge und Konzessionen bewerben oder im Kontext öffentlicher Aufträge als Nachunternehmer oder Verleiher tätig werden. Die Informationspflicht gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus § 4 Absatz 3 des Bundestariftreuegesetzes soll durch Zurverfügungstellung eines entsprechenden Vordrucks durch die Bundesauftraggeber erleichtert werden. Die Dokumentations- und Nachweispflicht aus § 9 des Bundestariftreuegesetzes gilt nicht für Auftragnehmer, wenn diese nach § 10 des Bundestariftreuegesetzes zertifiziert sind. Die Auswahl der bei der Auftrags- oder Konzessionsausführung zu garantierenden Arbeitsbedingungen soll durch eine übersichtliche Darstellung der einschlägigen Branchenverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes auf einer durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einzurichtenden Internetseite erleichtert werden. Das Ziel des Tariftreuegesetzes, durch eine Stärkung der Tarifbindung gute und attraktive Arbeitsbedingungen zu fördern, kommt angesichts der großen Herausforderungen des Fachkräftemangels auch kleinen und mittleren Unternehmen zugute.

4.3. Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Zusätzlicher Erfüllungsaufwand auf Bundesebene rund 1,5 Millionen Euro pro Jahr und einmaliger Erfüllungsaufwand rund 7,6 Millionen Euro.

Für Länder und Kommunen entsteht kein Erfüllungsaufwand.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Bund / Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
2.1	Artikel 1, § 3 ff. des Bundestarifreugesetzes; Anpassung von Vergabeunterlagen und Ausschreibungsbedingungen	Bund						Geringfügig (geringe Fallzahl)
2.2	Artikel 1, § 5 Absatz 2 Satz 2 des Bundestarifreugesetzes; Bereitstellung der Arbeitsbedingungen im Internet	Bund				1	Sachkosten 150 000 Euro	150
2.3	Artikel 1, § 8 Bundestarifreugesetz; Anlassbezogene Kontrollen durch Prüfstelle Bundestarifreue	Bund	1 Bundesbehörde	8 Mitarbeiterkapazitäten (2 hD, 6 gD)	679			
2.4	Artikel 1, § 8 Absatz 3 des Bundesta-	Bund			Geringfügig (geringe Fallzahl)			

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Bund / Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
	riftruegesetzes; Informationsbereitstellung der Bundesauftraggeber gegenüber der Prüfstelle Bundesariftrue							
2.5	Artikel 5 Nummer 2, 3 und 7, § 2 Absatz 3, §§ 5 und 8 Absatz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes; Einrichtung und Betrieb eines Web-Portals beim Bundeskartellamt	Bund	1 Bundesbehörde	640 000 Euro	640	1 Bundesbehörde	6,5 Millionen Euro	6 500
2.6	Artikel 5 Nummer 2, 3 und 7, § 2 Absatz 3, §§ 5 und 8 Absatz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes; Begleitung	Bund				1 Bundesbehörde	2 MA hD, 2 MA gD (2 Jahre)	960

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Bund / Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
	der Umstellung des Wettbewerbsregisters							
2.7	Artikel 5 Nummer 2, 3 und 7, § 2 Absatz 3, §§ 5 und 8 Absatz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes; Bearbeitung der Datenmeldungen zu Verstößen nach dem Bundestariffreugesetz	Bund			Geringfügig (geringe Fallzahl)			
Summe (in Tsd. Euro)					1 319		7 610	
davon Bund					1 319		7 610	
davon Land (inklusive Kommunen)								

Erläuterung zu Nummer 2.2: Zur Veröffentlichung der in den Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariffreugesetzes enthaltenen Arbeitsbedingungen (§ 5 Absatz 2 Satz 2 des Bundestariffreugesetzes) entsteht für die Beauftragung von Dienstleistern ein einmaliger Aufwand in Höhe von 150 000 Euro sowie 84 000 Euro jährliche Kosten für die Wartung des Internetauftritts.

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Zu Nummer 2.3: Laut § 8 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes kontrolliert die Prüfstelle Bundestariftreue anlassbezogen, ob ein Auftragnehmer sein Tariftreueversprechen wahr und ein Arbeitgeber seine Pflichten erfüllt. Die Prüfstelle Bundestariftreue wird auf Bundesebene eingerichtet (§ 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes).

Ausgehend von jährlich rund 16 000 öffentlichen Aufträgen und Konzessionen auf Bundesebene (siehe 1.1) wird auf Basis von Erfahrungswerten auf Landesebene angenommen, dass in 5 % der Fälle (800) eine Prüfung erfolgt. Der durchschnittliche Zeitaufwand für eine Prüfung anhand Aktenlage beträgt einen Personentag (8 Stunden) pro Fall und für den Fall einer Vor-Ort-Prüfung (Quote 10 %) werden sechs Personentage (48 Stunden) angesetzt. Für die geschätzten 20 % Fälle mit Verstößen ist pro Fall ein Aufwand von 60 Minuten für die Meldung an das Wettbewerbsregister des Bundeskartellamts anzunehmen. Zudem ist damit zu rechnen, dass es in 90 % der Fälle zu einem Klageverfahren durch den betroffenen Auftragnehmer kommt. Hierbei ist pro Verfahren mit einem Aufwand von einem Personentag (8 Stunden) zu rechnen.

Auf Grundlage der geschätzten Fallzahlen und Bearbeitungszeiten ergibt sich ein Aufwand von 8 Mitarbeiterkapazitäten. Auf Basis der „Lohnkostentabelle Verwaltung“ (gemäß Leitfaden zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung) ergibt sich folgender Personalaufwand:

Verwaltungsebene	Lohnkosten pro Mitarbeiterkapazität	Anzahl	Lohnkosten insgesamt
Höherer Dienst	117 120 Euro	2	234 240 Euro
Gehobener Dienst	74 080 Euro	6	444 480 Euro
	Summe	8	678 720 Euro

Zu Nummer 2.5: Bestandskräftige oder rechtskräftige Verwaltungsakte, die nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes erlassen worden sind, werden an das Wettbewerbsregister gemeldet und dort eingetragen.

Dazu wird vom Bundeskartellamt ein Web-Portal eingerichtet werden. Zudem wird die Prüfstelle Bundestariftreue eine Registrierungsmöglichkeit zur sicheren und strukturierten Erfassung und Übermittlung von Daten zu Verwaltungsentscheidungen erhalten. Für die anschließende Bearbeitung durch die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Registerbehörde sind weitere interne Anpassungen des IT-Systems notwendig. Das Bundeskartellamt schätzt diesen einmaligen Aufwand auf 6,5 Millionen Euro.

Zudem geht das Bundeskartellamt von einem zusätzlichen jährlichen Aufwand von 640 000 Euro für Betrieb und Wartung des IT-Systems aus, die sich aus der Änderung und Erweiterung des IT-Systems Wettbewerbsregister ergeben. Diese setzen sich zusammen aus Sachkosten in Höhe von 520 000 Euro sowie weiteren Kosten in Höhe von 120 000 Euro für eine Planstelle des gehobenen Dienstes für den IT-Bereich.

Zu Nummer 2.6: Des Weiteren werden jeweils zwei Beschäftigte des höheren und gehobenen Dienstes (durchschnittlicher Lohnsatz 58,50 Euro laut Leitfaden) des Bundeskartellamtes die Phase der Umstellung des Wettbewerbsregisters begleiten. Der einmalige Aufwand wird mit 480 000 Euro beziffert. In dem auf das Umstellungsjahr folgenden Jahr ist ein weiterer einmaliger Personalmehrbedarf für die Anbindung an das Wettbewerbsregister in derselben Höhe möglich.

5. Weitere Kosten

Soweit aufgrund einer nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlassenen Rechtsverordnung eine Anhebung der Personalkosten bei Arbeitgebern, die einen öffentlichen Auftrag oder eine Konzession ausführen, erforderlich wird, entstehen weitere Kosten. Diese Kosten entstehen in Bezug auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zu Arbeitsbedingungen beschäftigt werden, die grundsätzlich zu geringeren Personalkosten im Vergleich zur Anwendung der einschlägigen Verordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes beschäftigt werden. Es ist davon auszugehen, dass diese weiteren, vorab nicht bezifferbaren Kosten in das Angebot für den öffentlichen Auftrag eingepreist und mit der Vergütung an den Bundesauftraggeber weitergereicht werden.

Soweit aufgrund einer nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlassenen Rechtsverordnung die Angebotspreise steigen, sind die höheren Kosten für die Bundesauftraggeber nicht bezifferbar. Diese Kosten sind aus den Einzelplänen der Ressorts zu finanzieren.

Als Folge der gesetzlichen Änderungen sind keine Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Das Bundestariftreuegesetz trägt dazu bei, die Anwendung von Tarifverträgen auszuweiten. Beschäftigte – jeden Geschlechts – profitieren grundsätzlich von der Arbeit in Unternehmen mit Tarifbindung. Dort, wo sie greift, ist der Verdienst höher als in Unternehmen ohne Tarifbindung. Für Frauen zeigt die Verdiensterhebung 2024 des Statistischen Bundesamtes, dass diese pro Stunde in Unternehmen mit Tarifvertrag etwa ein Fünftel (22 %) mehr verdienen als Frauen in Unternehmen ohne Tarifvertrag.

Die im Gesetz vorgesehenen Regelungen haben keine nachteiligen Auswirkungen auf Verbraucherinnen und Verbraucher.

VIII. Befristung; Evaluierung

Gemäß Artikel 10 der Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (Abl. L 275 vom 25.10.2022, S. 33) sind die Mitgliedstaaten zur Überwachung und Datenerhebung im Hinblick auf die Ziele der Richtlinie verpflichtet. Beginnend mit dem Jahr 2025 sind unter anderem jeweils alle zwei Jahre vor dem 1. Oktober Daten und Informationen zur Quote und Entwicklung der tarifvertraglichen Abdeckung vorzulegen. Darüber hinaus verpflichtet Artikel 4 der Richtlinie (EU) 2022/2041 Mitgliedstaaten mit einer tariflichen Abdeckung unterhalb einer Schwelle von 80 %, einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen zu erstellen. Der Aktionsplan enthält einen klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung der tarifvertraglichen Abdeckung unter uneingeschränkter Achtung der Autonomie der Sozialpartner. Der Mitgliedstaat überprüft den Aktionsplan regelmäßig, mindestens alle fünf Jahre, und aktualisiert ihn bei Bedarf.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes)

Zu § 1 (Anwendungsbereich)

Die Norm regelt den Anwendungsbereich des Bundestariftreuegesetzes. Das Bundestariftreuegesetz gilt nur für die Vergabe und Ausführung von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen des Bundes. Es lässt Vergabeverfahren durch die Länder und Kommunen unberührt.

Zu Absatz 1

Nach Satz 1 gilt das Gesetz nur, wenn ein Auftrag oder Vertrag den Schwellenwert nach Satz 1 erreicht oder überschreitet. Der Schwellenwert muss mit dem öffentlichen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag oder der Konzession erreicht werden. Die Weitergabe des Auftrags an Nachunternehmer oder Verleiher sowie die Aufteilung in Lose ist insoweit unbeachtlich. Grundlage ist der geschätzte Auftrags- oder Vertragswert ohne Umsatzsteuer. Der Schwellenwert gewährleistet, dass Vergabeverfahren mit einem geringen Volumen durchgeführt werden können, ohne die in diesem Gesetz geregelten Anforderungen an das Vergabeverfahren und die sich anschließende Ausführungsphase erfüllen zu müssen. In den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen neben der Vergabe öffentlicher Aufträge, die Liefer-, Bau- oder Dienstleistungen zum Gegenstand haben können, auch Vergaben von Sektorauftraggebern und die Vergabe von Bau- und Dienstleistungskonzessionen. Das Gesetz regelt neben dem Vergabeverfahren auch die anschließende Ausführungsphase.

Der in Absatz 1 geregelte Anwendungsbereich gilt nicht für § 14 des Bundestariftreuegesetzes. Nach § 14 des Bundestariftreuegesetzes können alle Auftraggeber im Sinne des § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen Unternehmen von Vergabeverfahren wegen Verstößen in der Vergangenheit ausschließen.

Satz 1 grenzt die Vergabeverfahren des Bundes von den Vergabeverfahren der Länder und Kommunen ab. Der Anwendungsbereich lehnt sich an die Systematik des § 159 Absatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen an. § 159 Absatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen beschreibt, welche öffentlichen Aufträge und Konzessionen dem Bund zuzurechnen sind. Satz 1 entspricht in seinen Nummern 1 bis 6 den Fällen des § 159 Absatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Nummer 2 verzichtet auf den letzten Halbsatz von § 159 Absatz 1 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Auftraggeber sollen nicht durch eine Vereinbarung über den Anwendungsbereich der Bundestariftreuregelung disponieren können. Nummer 4 gilt nicht für Kommunen, die Zuwendungen des Bundes für von ihnen selbst durchgeführte Vorhaben erhalten.

Satz 2 regelt die Schätzung des Auftragswertes und unterscheidet dafür entsprechend Satz 1 nach der Art der Vergabe. Die Schätzung des Auftragswertes für öffentliche Aufträge ist nach § 3 der Vergabeverordnung und für die öffentliche Auftragsvergabe durch Sektorenauftraggeber nach § 2 der Sektorenverordnung vorzunehmen. Für die Vergabe von verteidigungs- und sicherheitsspezifischen öffentlichen Aufträgen gilt § 3 der Vergabeordnung Verteidigung und Sicherheit. Der Vertragswert für Konzessionen wird nach § 2 der Konzessionsvergabeverordnung geschätzt.

Zu Absatz 2

Zu Nummer 1

Absatz 2 Nummer 1 regelt, dass verteidigungs- und sicherheitsspezifische öffentliche Aufträge im Sinne von § 104 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen nicht vom Anwendungsbereich des Gesetzes umfasst sind. Verteidigungs- und sicherheitsspezifische öffentliche Aufträge betreffen einen abgrenzbaren Teilbereich öffentlicher Aufträge, der aufgrund der für ihn geltenden Besonderheiten, beispielsweise im Hinblick auf Geheim- schutzerfordernisse oder die besondere Marktsituation, separat zu betrachten ist.

Zu Nummer 12

Absatz 2 Nummer 2 stellt klar, dass Vergabe und Ausführung von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen durch ein Land im Rahmen der Bundesauftragsverwaltung nicht der Bundestariftreuregelung unterfallen. In diesen Fällen ist das Land der öffentliche Auftraggeber beziehungsweise der Konzessionsgeber. Die Bundesauftragsverwaltung ist eine Form der Landesverwaltung, bei der die betreffende Behörde als Landesbehörde handelt und dieses Handeln im Verhältnis zu Dritten dem Land zuzurechnen ist. Die Regelung schließt an Absatz 1 an. Sie entspricht dem Regelungsgehalt von § 159 Absatz 2 Satz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen, nach dem für den Fall der Bundesauftragsverwaltung die Vergabekammer des jeweiligen Landes zuständig ist.

Zu Nummer 1

Da die Bundeswehr bis 2032 ein erhöhtes Niveau der Wehrhaftigkeit und Abschreckung erreicht haben muss und hierfür eine Vielzahl von Infrastrukturmaßnahmen unterschiedlichster Art und Trägerschaft erforderlich ist, werden in Absatz 2 Nummer 3 die Vergabeverfahren über öffentliche Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträge sowie Konzessionen zur Deckung von Bedarfen der Bundeswehr, die bis zum 31. Dezember 2032 eingeleitet worden sind, ausgenommen. Die veränderte Sicherheitslage stellt aktuell besonders hohe Anforderungen an die Gewährleistung der Inneren Sicherheit, der Sicherstellung der zivilen Verteidigung sowie des Katastrophenschutzes und an die Erfüllung nachrichtendienstlicher Zwecke. Es gilt, die zuständigen Sicherheitsbehörden des Bundes in die Lage zu versetzen, schnell auf die geänderte Sicherheitslage zu reagieren und die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. Dafür sind begrenzt auf Lieferaufträge der Sicherheitsbehörden, die bis zum 31. Dezember 2032 eingeleitet worden sind, Ausnahmen vom Bundestariftreuegesetz vorzusehen, um diesen Behörden die schnelle Beschaffung von Ausrüstungsgegenständen zur unmittelbaren Sicherstellung ihrer Einsatzfähigkeit zu ermöglichen.

Zu Absatz 3

Der räumliche Anwendungsbereich des Gesetzes ist nach Absatz 3 aus unionsrechtlichen Gründen auf das Hoheitsgebiet der Bundesrepublik Deutschland beschränkt. In seinem Urteil zur Rechtssache Bundesdruckerei hat

der Gerichtshof eine nordrhein-westfälische Tariftreuregelung als nicht erforderliche und damit unverhältnismäßige Beschränkung des Artikel 56 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union eingestuft (Urteil vom 18. September 2014 – C-549/13). Die damals geltende Tariftreuregelung führte dazu, dass auch ein in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union ansässiges Nachunternehmen, das einen öffentlichen Auftrag außerhalb der Bundesrepublik Deutschland ausführte, ein bestimmtes Mindestentgelt zahlen musste. Der Gerichtshof urteilte, der nationale vergabespezifische Mindestlohn sei unverhältnismäßig, soweit er sich auf eine Situation erstrecke, in der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen öffentlichen Auftrag in einem Mitgliedstaat ausführten, der nicht mit dem Mitgliedstaat identisch sei, dem der öffentliche Auftraggeber angehöre, und in dem die Mindestlohnsätze niedriger seien.

Der fakultative Ausschlussgrund nach § 14 des Bundestariftreuregesetzes gilt auch für Auftragnehmer, die Leistungen außerhalb des Hoheitsgebiets der Bundesrepublik erbringen. Nach § 14 des Bundestariftreuregesetzes können Auftraggeber im Sinne des § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen Unternehmen von Vergabeverfahren wegen Verstößen in der Vergangenheit ausschließen. Der Verstoß in der Vergangenheit wird nur erfasst, wenn die betreffende Leistung in Deutschland erbracht wurde.

Zu Absatz 4

Absatz 4 stellt sicher, dass die Bundestariftreuregelung im Gleichlauf mit den bestehenden vergaberechtlichen Strukturen gehalten wird. Die Bundestariftreuregelung greift grundsätzlich nur dann, wenn das Vergaberecht die Durchführung eines Vergabeverfahrens vorsieht. Der Anwendungsbereich des Gesetzes ist für Sachverhalte nicht eröffnet, für die auch der Vierte Teil des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen nicht gilt.

Zu Absatz 5

Durch Absatz 5 Satz 1 wird geregelt, dass die Bundestariftreuregelung unterhalb der in § 106 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Bezug genommenen Schwellenwerte nur greift, soweit die betroffenen Auftraggeber oder Konzessionsgeber nach den maßgeblichen vergabe- oder haushaltsrechtlichen Vorgaben des Bundes oder der Länder zur Durchführung eines Vergabeverfahrens verpflichtet sind. Die Verpflichtung zur Durchführung von Vergabeverfahren findet sich etwa auf Bundesebene grundsätzlich in § 55 der Bundeshaushaltsordnung, entsprechenden Verwaltungsvorschriften und der in den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zu § 55 BHO vorgesehenen verpflichtenden Anwendung der Verfahrensordnung für die Vergabe öffentlicher Liefer- und Dienstleistungsaufträge unterhalb der EU-Schwellenwerte (Unterschwellenvergabeordnung – UvGO) oder des Abschnitts 1 der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen Teil A (VOB/A) wieder. Haushaltsrechtliche Vorgaben können auch – wie in der Vergangenheit bereits geschehen – durch Abweichende Verwaltungsvorschriften geregelt werden. Gibt es entsprechende haushaltsrechtliche Vorgaben, die von einer Verpflichtung zur Durchführung von Vergabeverfahren befreien, ist das Bundestariftreuregesetz nicht anzuwenden, etwa wie im Koalitionsvertrag vorgesehen für Start-ups mit innovativen Leistungen in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung bei Aufträgen bis zu einem Auftragswert von 100.000 Euro. Dort, wo UvGO oder VOB/A nicht direkt, sondern nur aufgrund vertraglicher Verpflichtungen gelten und dort, wo Auftrag- und Konzessionsgeber aus anderem Grund kein Vergabeverfahren durchführen müssen und keine Ausschreibung des Auftrages oder der Konzession notwendig ist (etwa bei der Durchführung von Direktaufträgen), gilt die Bundestariftreuregelung nicht.

Satz 2 ordnet an, dass die Regelungen des Bundestariftreuregesetzes entsprechend für Direktaufträge ab einem geschätzten Auftragswert von 100.000 Euro ohne Umsatzsteuer der Sicherheitsbehörden für Liefer-, Bau- und Dienstleistungen, welche unmittelbar der Zivilen Verteidigung, der inneren Sicherheit, dem Katastrophenschutz oder nachrichtendienstlichen Zwecken dienen, gelten. Die Regelung des Satzes 2 gilt ausdrücklich nicht für Direktaufträge zur Deckung der Bedarfe der Bundeswehr. Die Bundesregierung hat sich im Rahmen des Vergabeschleunigungsgesetzes auf geplante Anpassungen der Direktauftragsgrenze im Unterschwellenbereich für Sicherheitsbehörden für Liefer-, Bau- und Dienstleistungen, welche unmittelbar der Zivilen Verteidigung, der inneren Sicherheit, dem Katastrophenschutz oder nachrichtendienstlichen Zwecken dienen, geeinigt. Satz 3 stellt klar, dass die Einschränkung des Anwendungsbereichs der Bundestariftreue nach Absatz 2 Nummer 3 dieses Gesetzes von Satz 2 unberührt bleibt. Satz 4 ordnet an, dass § 129 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen unabhängig von den in § 106 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Bezug genommenen Schwellenwerten gilt. Für Vergabeverfahren oberhalb der in § 106 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in Bezug genommenen Schwellenwerte gilt § 129 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen direkt (siehe § 106 Absatz 1 Satz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen).

Zu Absatz 6

Mit Absatz 6 wird klargestellt, dass die Bundestarifreuregelung für Rahmenvereinbarungen im Sinne des § 103 Absatz 5 Satz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen entsprechend gilt. Die aus dem Vergaberecht bekannte Regelungssystematik wird übernommen und die aus § 103 Absatz 5 Satz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen bekannte grundsätzliche Gleichstellung von Rahmenvereinbarungen und öffentlichen Aufträgen für die Bundestarifreuregelung nachvollzogen.

Zu Absatz 7

Nach Absatz 7 Satz 1 sollen Bundesauftraggeber bei der Vergabe öffentlicher Aufträge oder Konzessionen gemeinsam mit Auftraggebern der Länder oder anderer Staaten nach § 4 Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie 4 der Vergabeverordnung, auch in Verbindung mit § 16 der Unterschwellenvergabeordnung, oder nach § 4 Absatz 2 Satz 1 und 2 sowie 4 der Sektorenverordnung, mit den anderen Auftraggebern eine Einigung über die Einhaltung der Bestimmungen des Bundestarifreuegesetzes anstreben. Nach Satz 2 kann bei der gemeinsamen Vergabe nur von den Bestimmungen des Bundestarifreuegesetzes abgewichen werden, wenn eine Einigung nach Satz 1 ausnahmsweise nicht zustande kommt.

Zu § 2 (Begriffsbestimmungen)**Zu Absatz 1**

Der Begriff des Bundesauftraggebers wird unter Verweis auf den in § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen normierten Auftraggeberbegriff definiert. Auftraggeber in diesem Sinne sind die in den §§ 99, 100, 101 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen näher beschriebenen öffentlichen Auftraggeber, Sektorauftraggeber und Konzessionsgeber.

Zu Absatz 2

Absatz 2 definiert die Vertragspartner der in Absatz 1 genannten Bundesauftraggeber als Auftragnehmer.

Zu § 3 (Tarifreueversprechen)

§ 3 des Bundestarifreuegesetzes bestimmt, wie die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen Inhalt des Rechtsverhältnisses zwischen Bundesauftraggebern und Auftragnehmern werden. Dazu bedient sich die Norm der in §§ 128 Absatz 2, 129, 142, 147 und 152 Absatz 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen vorgesehenen Möglichkeiten, wonach für die Ausführungsphase von Aufträgen und Konzessionen zwingende Bedingungen zu sozialen Belangen durch Bundesgesetz vorgegeben werden können. Regelungsadressaten sind die Bundesauftraggeber. Sie werden verpflichtet, den Auftragnehmern die durch Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestarifreuegesetzes festgelegten Arbeitsbedingungen im Anwendungsbereich des Bundestarifreuegesetzes als Mindestbedingungen verbindlich vorzugeben. Einschlägig ist für den Auftragnehmer jeweils die Rechtsverordnung, unter deren räumlichen und fachlichen Geltungs- bzw. Anwendungsbereich er fällt; auf den Auftragsgegenstand kommt es nicht an. Der Bundesauftraggeber hat mithin in den Vergabebedingungen nicht eine konkrete Rechtsverordnung zu benennen, sondern lediglich abstrakt von seinem Auftragnehmer die Einhaltung der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen zu verlangen, die in der für seinen Auftragnehmer einschlägigen Rechtsverordnung geregelt sind. Diese Ausführungsbedingungen sind Teil der Vertragsbedingungen, die der Auftragnehmer beachten und einhalten muss. Verletzungen dieser Ausführungsbedingungen lösen im Verhältnis zum Bundesauftraggeber die zivilrechtlichen Sanktionen aus § 11 des Bundestarifreuegesetzes aus.

Zu Absatz 1

Auftragnehmer müssen sich nach § 3 Absatz 1 dazu verpflichten, dass sie den zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Ausführungsphase mindestens die Arbeitsbedingungen gewähren, die nach § 5 des Bundestarifreuegesetzes in der jeweils einschlägigen Rechtsverordnung festgelegt sind. Auf diese Weise wird der Vergabewettbewerb von Bundesauftraggebern im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen der eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine faire Grundlage gestellt. Alle Bieter müssen ihr Angebot grundsätzlich auf Grundlage einheitlicher Mindestarbeitsbedingungen kalkulieren. Ein Verdrängungswettbewerb über die Arbeitsbedingungen wird vermieden.

Die einschlägige Rechtsverordnung wird nicht auftragsbezogen bestimmt. Der Anwendungsbereich einer Rechtsverordnung nach § 5 fußt auf den jeweiligen Geltungsbereichen der zugrunde liegenden Tarifverträge, welche die

Rechtsverordnung nicht erweitern, sondern – insbesondere aus Gründen der Abgrenzung zu anderen Tarifwerken – nur beschränken kann. Einschlägig ist damit nach den allgemeinen tarifrechtlichen Grundsätzen die Rechtsverordnung, deren räumlicher und fachlicher Geltungsbereich in Bezug auf den Arbeitgeber sowie deren persönlicher Geltungsbereich in Bezug auf die eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eröffnet ist. Insoweit kommt es nicht auf die fachliche Einordnung der Leistung an, die Gegenstand des Auftrags oder des Vertrags ist. Das Tariftreueversprechen ist eine Ausführungsbedingung. Die genannten Arbeitsbedingungen müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährt werden, soweit und solange sie zur Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession eingesetzt werden. Der vergaberechtlich vorgegebene Auftragsgegenstandsbezug verlangt, dass die Ausführungsbedingungen stets einen hinreichenden Bezug zum konkreten Auftragsgegenstand aufweisen. Erfasst sind insbesondere bei Lieferleistungen allein solche Tätigkeiten, die nach Zuschlagserteilung für die Ausführung des Auftrags erfolgen.

Nicht zur Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession werden Leistungen erbracht, die vor Zuschlagserteilung und damit unabhängig von einem konkreten Auftrag ausgeführt werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden zur Leistungserbringung eingesetzt, wenn sie Tätigkeiten erbringen, die in Verbindung mit dem Auftragsgegenstand nach der Leistungsbeschreibung stehen und die den konkreten Prozess der Herstellung oder Bereitstellung der beauftragten Leistung charakterisieren. Regelmäßig sind die Tätigkeiten nicht erfasst, die zur Herstellung von Sachen erbracht werden, die nach Maß, Zahl oder Gewicht bestimmt zu werden pflegen, die neuwertig sind und die serienmäßig oder nach Muster hergestellt werden.

Zu Absatz 2

§ 3 Absatz 2 stellt sicher, dass sich ein Auftragnehmer seinem Tariftreueversprechen nicht durch Einsatz anderer Unternehmer entziehen kann. Diese weitere Ausführungsbedingung dient der Verhinderung von Umgehungen des Tariftreueversprechens nach Absatz 1.

Nach Satz 1 müssen sich Auftragnehmer daher ebenfalls dazu verpflichten von ihren Nachunternehmern zu verlangen und durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass beauftragte Nachunternehmer gegenüber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ihre Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftrüegegesetzes erfüllen. Dies gilt in gleicher Weise für den Einsatz von Verleihern durch den Auftragnehmer oder seine Nachunternehmer. Den Auftragnehmer trifft damit für den Fall des Nachunternehmereinsatzes eine Sicherstellungspflicht. Die für die Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen so, wie sie stünden, wenn sie direkt beim Auftragnehmer beschäftigt wären. Ein Auftragnehmer kann seine Pflicht nach § 3 Absatz 2 Satz 1 insbesondere dadurch erfüllen, dass er sich von Nachunternehmern oder von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern das Zertifikat einer Präqualifizierungsstelle nach § 10 Absatz 1 vorlegen lässt.

Durch Satz 2 wird die Sicherstellungspflicht für Konstellationen eingeschränkt, in denen Zulieferer eingeschaltet werden, deren Tätigkeiten keinen hinreichenden Bezug zum eigentlichen Leistungsgegenstand des Auftrages hat. Eine Weitergabe der eigenen Leistungsverpflichtung an einen Nachunternehmer im Sinne von Satz 1 liegt dann nicht vor. Nicht als Nachunternehmer gilt nach Satz 2 der unmittelbare und mittelbare Zulieferer nach den § 2 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 und 3 in Verbindung mit Absatz 7 und 8 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, soweit der Zulieferer keine eigene Verpflichtung des Auftragnehmers erfüllt.

In Satz 3 erfolgt die Klarstellung, dass Verleiher im Sinne des Bundestariftrüegegesetzes solche im Sinne des § 1 Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sind.

Zu § 4 (Anspruch auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen)

§ 4 des Bundestariftrüegegesetzes statuiert für die eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Gewährung der nach § 5 des Bundestariftrüegegesetzes durch Rechtsverordnung festgesetzten Arbeitsbedingungen. Die Vorschrift beinhaltet zugleich die entsprechende öffentlich-rechtliche Grundverpflichtung der Arbeitgeber, auf der die Feststellung eines Verstoßes durch Verwaltungsakt nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 sowie der Ausschluss aus einem Vergabeverfahren nach § 14 Absatz 1 aufsetzen.

Zu Absatz 1

Nach Satz 1 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dem Umfang, in dem sie zur Leistungserbringung eingesetzt werden, einen Anspruch auf Gewährleistung der Arbeitsbedingungen nach der einschlägigen Tariftrüe-Verordnung gegen ihren Arbeitgeber. Arbeitgeber im Sinne der Norm sind neben den Auftragnehmern alle

in § 3 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes genannten weiteren Unternehmer, also auch Nachunternehmer und Verleiher. Weiter wird klargestellt, dass § 4 nur einen Mindeststandard regelt und günstigere Ansprüche unberührt lässt. Steht einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags, einer Betriebsvereinbarung, eines Tarifvertrags oder einer anderen Regelung eine höhere Entlohnung oder mehr Urlaub zu, so sind diese Ansprüche nach dem Günstigkeitsprinzip vorrangig.

Entlohnungsbestandteile und sonstige Arbeitsbedingungen, die laut der jeweiligen Rechtsverordnung nicht verstetigt in jedem Abrechnungszeitraum zu gewähren sind, sind pro rata temporis zu erbringen. Dazu ist die Arbeitszeit, in der eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer an der Leistungserbringung mitgewirkt hat, zu dem Bezugszeitraum des Entlohnungsbestandteils ins Verhältnis zu setzen.

Satz 2 stellt klar, dass beim Einsatz eines Leiharbeitnehmers oder einer Leiharbeitnehmerin die nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes festgesetzten Arbeitsbedingungen durch den Verleiher zu gewähren sind. Die Regelung stellt sicher, dass auch Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern einen Anspruch auf die anwendbaren tariflichen Arbeitsbedingungen gegenüber dem Verleiher haben. Sie stehen nicht schlechter, als die für die Auftragsausführung eingesetzten Stammarbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmer. Der Betrieb des Entleihers muss in den fachlichen Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallen, um den Anspruch nach § 4 des Bundestariftreuegesetzes zu begründen.

Zu Absatz 2

Mit Satz 1 wird klargestellt, dass ein Verzicht entsprechend § 4 Absatz 4 Tarifvertragsgesetz einen durch die Tarifvertragsparteien gebilligten materiell-rechtlichen oder gerichtlichen Vergleich voraussetzt. Im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen.

Satz 2 schließt eine Verwirkung der Ansprüche aus.

Mit Satz 3 wird klargestellt, dass Ausschlussfristen nur zulässig sind, soweit sie bereits von den Tarifvertragsparteien in dem der Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes zugrundeliegenden Tarifvertrag vereinbart wurden. Eine Mindestfrist für die tarifliche Ausschlussfrist gilt nicht.

Zu Absatz 3

Absatz 3 sieht eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den an einem öffentlichen Auftrag oder einer Konzession des Bundes im Sinne des Bundestariftreuegesetzes beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor. Die Informationspflicht dient der effektiven Durchsetzbarkeit des Anspruches aus Absatz 1. Nur wenn die eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beispielsweise wissen, dass ihnen möglicherweise nach § 4 des Bundestariftreuegesetzes ein höherer Vergütungsanspruch zusteht als sonst, werden sie in die Lage versetzt, diesen Anspruch auch geltend zu machen. Der Verstoß gegen die Informationspflicht kann ebenfalls nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 und § 14 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes sanktioniert werden.

Die Information muss den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am 15. Tag des Folgemonats nach ihrem ersten Einsatz am öffentlichen Auftrag zugehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen rechtzeitig über ihre Ansprüche informiert werden, bevor etwaige tarifliche Ausschlussfristen eine Geltendmachung der Ansprüche ausschließen. Bei Bedarf hat der Arbeitgeber die Information in barrierefreier Form zur Verfügung zu stellen, damit Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer mit Behinderungen diese gleichberechtigt mit allen anderen wahrnehmen können. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie stellt Bundesauftraggebern eine Vorlage für den Vordruck zur Verfügung.

Zu § 5 (Rechtsverordnung zur Festsetzung der verbindlichen Arbeitsbedingungen; Verordnungsermächtigung)

Die Norm regelt das Verfahren, in dem die Rechtsverordnungen erlassen werden, auf die sich die Tariftreueverprechen nach § 3 des Bundestariftreuegesetzes beziehen.

Zu Absatz 1

Absatz 1 enthält die Verordnungsermächtigung für den Erlass einer Rechtsverordnung, mit der tarifliche Arbeitsbedingungen verbindlich für die Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen festgesetzt werden.

Zu Satz 1

Satz 1 sieht vor, dass eine Gewerkschaft oder eine Vereinigung von Arbeitgebern das Rechtsverordnungsverfahren durch einen Antrag einleitet. Es genügt der Antrag einer Tarifvertragspartei.

Der Antrag muss den Tarifvertrag, dessen Arbeitsbedingungen in einer Rechtsverordnung festgesetzt werden sollen, bezeichnen und zum Ausdruck bringen, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Rechtsverordnungsverfahren nach § 5 des Bundestarifreugesetzes einleiten soll. Weiterhin ist dem Antrag eine Abschrift des Tarifvertrags beizufügen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlässt die beantragte Rechtsverordnung, es sei denn ein öffentliches Interesse am Erlass der Rechtsverordnung ist ausnahmsweise nicht gegeben. Ebenso wie die Rechtsverordnung die tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen nur unverändert übernehmen kann, hat auch der Anwendungsbereich der Rechtsverordnung grundsätzlich dem Geltungsbereich des jeweils zugrunde liegenden Tarifvertrags zu entsprechen. Er darf über den Geltungsbereich des Tarifvertrags nicht hinausgehen. Eine Einschränkung des Anwendungsbereichs der Rechtsverordnung ist – insbesondere zur Abgrenzung von anderen Tarifwerken – zulässig.

Zu Satz 2

Gegenstand der Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestarifreugesetzes sind Arbeitsbedingungen im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Diese Arbeitsbedingungen setzt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Antrag in einer Rechtsverordnung fest.

Zu Nummer 1

Durch Rechtsverordnung können nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 die tarifvertraglichen Regelungen zur Entlohnung im Sinne des § 2a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes verbindlich vorgegeben werden. Die Entlohnung gehört nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geändert worden ist (Abl. L 173/16 vom 9.7.2018, S. 16), zu den Arbeitsbedingungen, die auch für in die Bundesrepublik Deutschland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für verbindlich erklärt werden dürfen. Entlohnung in diesem Sinne umfasst neben den vereinbarten Lohngrößen unter anderem auch tarifvertragliche Regelungen zu Zulagen und Zuschlägen. Entlohnung umfasst auch Regelungen zur Fälligkeit der Entlohnung einschließlich Ausnahmen und deren Voraussetzungen.

Zu Nummer 2

Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 erfasst den Mindestjahresurlaub. Regelungen zum Mindestjahresurlaub können nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe b der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geändert worden ist (Abl. L 173/16 vom 9.7.2018, S. 16), für in die Bundesrepublik Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für verbindlich erklärt werden. Tarifvertragliche Erweiterungen des nach § 3 Absatz 1 des Bundesurlaubsgesetzes bestehenden Anspruchs auf mindestens 24 Werktage pro Jahr sind in der Tarifpraxis weit verbreitet.

Zu Nummer 3

Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 können nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, die zuletzt durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geändert worden ist (Abl. L 173/16 vom 9.7.2018, S. 16), für in die Bundesrepublik Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für verbindlich erklärt werden. Arbeitszeitrechtliche Regelungen in Tarifverträgen setzen regelmäßig den Rahmen für vergütungsrechtliche Ansprüche, die durch Nummer 1 erfasst sind.

Zu Satz 3

Die Arbeitsbedingungen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 und 3 gelten erst ab einer Auftragsdauer von mehr als zwei Monaten. Bis zu einer Auftragsdauer von zwei Monaten sind lediglich die Arbeitsbedingungen zur Entlohnung nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 zu gewähren. Grundsätzlich ist die vereinbarte Auftragsdauer zu berücksichtigen. Eine offensichtlich missbräuchlich vereinbarte Auftragsdauer ist nicht zu berücksichtigen. Fehlt es an einer Vereinbarung zur Auftragsdauer im Vertrag, ist die Auftragsdauer vom öffentlichen Auftraggeber zu schätzen. Maßgeblich ist der Zeitraum bis zur Fertigstellung des Auftrags. Bei zeitlich auseinanderliegenden Leistungsabschnitten werden die Abschnitte zwecks Ermittlung der Auftragsdauer addiert.

Zu Satz 4

Satz 4 ordnet die entsprechende Anwendung von Satz 3 bei losweiser Vergabe und bei der Unterauftragsvergabe an Nachunternehmer oder Verleiher an. Für die Ausführung eines Unterauftrags gelten die Arbeitsbedingungen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 und 3 ebenfalls erst ab einer Vertragsdauer von mehr als zwei Monaten. Gleiches gilt für die Ausführung des jeweiligen Loses bei losweiser Vergabe. Grundsätzlich ist die vereinbarte Vertragsdauer zu berücksichtigen. Fehlt es an einer Vereinbarung zur Vertragsdauer im Vertrag, ist die Vertragsdauer vom jeweiligen Auftraggeber zu schätzen.

Zu Satz 5

Nach Satz 5 berücksichtigt der Verordnungsgeber bei der Entscheidung über den Erlass der beantragten Verordnung die Stellungnahmen der nach Absatz 4 Stellungnahmeberechtigten und die Empfehlungen der Clearingstelle nach § 6 Absatz 2.

Zu Satz 6

Nach Satz 6 wird in der Verordnung mit Blick auf unionsrechtliche Anforderungen der für im Ausland ansässige Arbeitgeber einschlägige Tarifvertrag unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bestimmt. Sofern der räumliche Geltungsbereich eines Tarifvertrags von den Tarifvertragsparteien bezogen auf den Betriebssitz definiert wird, fehlt ein Anknüpfungspunkt für ausländische Arbeitgeber, die keinen Betriebssitz in Deutschland haben. Daher ist es erforderlich, in der Verordnung die Geltung für Betriebe mit Sitz im Ausland zu regeln. Hierbei ist eine Schlechterstellung des ausländischen Arbeitgebers gegenüber Arbeitgebern mit Betriebssitz im Inland zu vermeiden.

Zu Absatz 2

Satz 1 stellt klar, dass die Arbeitsbedingungen jeweils für eine Branche in einer Rechtsverordnung gebündelt festgesetzt werden sollen. Arbeitsbedingungen aus unterschiedlichen regionalen Tarifverträgen mit demselben fachlichen Geltungsbereich sollen von einer gemeinsamen Rechtsverordnung erfasst werden.

Nach Satz 2 richtet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Internetauftritt ein, aus dem die aktuellen Arbeitsbedingungen nach den geltenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Bundestariftreuegesetzes ersichtlich sind.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt den Verfahrensablauf bei konkurrierenden Anträgen nach Absatz 1 Satz 1. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales trifft in diesem Fall eine Auswahlentscheidung, welcher Tarifvertrag repräsentativer ist und damit zum Gegenstand einer Verordnung gemacht werden soll. Bei der Auswahlentscheidung sind die Stellungnahmen nach Absatz 4 sowie, sofern deren Beteiligung verlangt wurde, die mehrheitlich gefasste Empfehlung oder die nicht mehrheitlich gefassten Empfehlungen der in § 6 geregelten Clearingstelle zu berücksichtigen.

Die Auswahlentscheidung zwischen konkurrierenden Tarifverträgen richtet sich entsprechend nach § 7 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Zu Absatz 4

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt den Entwurf einer Rechtsverordnung nach Absatz 1 im Bundesanzeiger bekannt. Durch die Bekanntmachung erfahren die in den Geltungsbereich fallenden Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Parteien der Tarifverträge, für die Anträge nach Absatz 1 gestellt wurden, die Spitzenorganisationen im Sinne des § 12 des Tarifvertragsgesetzes, sowie die paritätisch besetzten

Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, dass ein Verfahren zum Rechtsverordnungserlass eingeleitet wurde. Sie werden hierdurch frühzeitig in das Ordnungsverfahren eingebunden und können auf einer ersten Stufe Gebrauch von ihrem Stellungnahmerecht machen. Mit dem Stellungnahmerecht wird in einer zweiten Stufe die Möglichkeit eröffnet, die in § 6 geregelte Clearingstelle einzuberufen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt den Fall, dass eine Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlassen wurde und eine Tarifvertragspartei danach einen Antrag nach Absatz 1 Satz 1 für einen Tarifvertrag stellt, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich einer geltenden Rechtsverordnung überschneidet. Ein nachträglicher, mit einer bestehenden Rechtsverordnung konkurrierender Antrag ist erst nach Ablauf von sechs Monaten ab Verkündung der Rechtsverordnung zulässig. Vor Ablauf der sechs Monate wird der Antrag vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgelehnt.

Nach Ablauf der sechs Monate ist Absatz 3 entsprechend anzuwenden und in dem dort geregelten Verfahren zu ermitteln, welcher Tarifvertrag repräsentativ ist.

Zu Absatz 6

Werden die in einer Rechtsverordnung verbindlich gemachten Arbeitsbedingungen durch einen Nachfolgetarifvertrag geändert, macht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales diese im Bundesanzeiger bekannt. Es bedarf keines weiteren Antrags. Werden in einem (Nachfolge-)Tarifvertrag neue Regelungsgegenstände vereinbart, die bislang noch nicht Gegenstand der Verordnung sind, so handelt es sich nicht um eine Änderung im Sinne von Absatz 6. Neue Regelungsgegenstände können auf Antrag einer Tarifvertragspartei durch Erlass einer Änderungsverordnung verbindlich gemacht werden. Der Erlass einer Änderungsverordnung richtet sich nach dem in § 5 Absatz 1 bis 4 geregelten Verfahren, sodass insofern keine Verfahrensbesonderheiten im Vergleich zum Erlass einer Verordnung bestehen.

Zu Absatz 7

Absatz 7 regelt die Geltungsdauer von Rechtsverordnungen, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlässt. Die Geltungsdauer der Rechtsverordnungen richtet sich nicht nach der Geltungsdauer des zugrundeliegenden Tarifvertrags. Einmal in einer Rechtsverordnung festgesetzte Arbeitsbedingungen gelten, bis das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Rechtsverordnung nach § 6 des Bundestariftreuegesetzes aufhebt.

Zu § 6 (Clearingstelle; Verordnungsermächtigung)

§ 6 regelt die Einrichtung der Clearingstelle beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Sie tritt zusammen, sofern dies im Rahmen einer Stellungnahme nach § 5 Absatz 4 Satz 2 verlangt wird.

Die Clearingstelle hat eine beratende Funktion und gibt eine Empfehlung ab, ob und mit welchem Inhalt eine Rechtsverordnung nach § 5 erlassen werden soll. Sie kann sich in ihrer Empfehlung nicht nur für oder gegen den Erlass einer Rechtsverordnung aussprechen, sondern auch eine Empfehlung zur Ausgestaltung der Rechtsverordnung abgeben, insbesondere dazu, wie eine sinnvolle Abgrenzung zwischen Tarifverträgen vorgenommen werden soll, deren Geltungsbereiche sich überschneiden. Entsprechend der „großen Einschränkungsklausel“ in der Baubranche sollen Überschneidungen zwischen dem für die Rechtsverordnung maßgeblichen Tarifvertrag und Tarifverträgen benachbarter Branchen vermieden werden. Im Fall konkurrierender Anträge kann die Clearingstelle auch zur Repräsentativität der betreffenden Tarifvertragsvertragsparteien Stellung nehmen.

Die Clearingstelle ist paritätisch mit je drei Vertreterinnen beziehungsweise Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu besetzen. Ihre Beschlüsse trifft sie mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder. Kommt ein mehrheitlicher Beschluss nicht zustande, kann die Clearingstelle mehrere, inhaltlich voneinander divergierende Empfehlungen abgeben.

Das weitere Verfahren kann durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Verordnung ausgestaltet werden.

Zu § 7 (Aufhebung der festgesetzten Arbeitsbedingungen)**Zu Absatz 1**

Absatz 1 regelt den Fall, dass im Verfahren nach § 5 Absatz 5 in Verbindung mit Absatz 4 des Bundestariftreuegesetzes festgestellt wird, dass der Tarifvertrag, für den der Antrag gestellt wurde, repräsentativer ist als der Tarifvertrag, dessen Arbeitsbedingungen in einer geltenden Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes festgesetzt sind. In diesem Fall hebt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die nach § 5 erlassene Rechtsverordnung mit den Arbeitsbedingungen des weniger repräsentativen Tarifvertrags auf, soweit ein Antrag für den repräsentativeren Tarifvertrag vorliegt, dessen Geltungsbereich sich mit dem Geltungsbereich des Tarifvertrags, dessen Arbeitsbedingungen in der Rechtsverordnung nach § 5 festgesetzt sind, überschneidet. Damit soll vermieden werden, dass es Rechtsverordnungen mit sich überschneidenden Geltungsbereichen und unterschiedlichen Inhalten gibt. Zu berücksichtigen ist, dass die Überschneidung von Geltungsbereichen durch Einschränkungsklauseln in den Rechtsverordnungen vermieden werden kann.

Zu Absatz 2

Absatz 2 verpflichtet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur teilweisen Aufhebung einer Rechtsverordnung, soweit die in der Rechtsverordnung festgesetzten Arbeitsbedingungen nicht mehr Gegenstand des Tarifvertrags oder eines ihn ersetzenden Tarifvertrags sind. Nicht mehr Gegenstand des Tarifvertrags ist eine Arbeitsbedingung, soweit der Regelungsgegenstand oder der Tarifvertrag insgesamt ohne Nachwirkung beendet wurde.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 hebt das Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, eine nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erlassene Rechtsverordnung auf, soweit die Aufhebung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Die Aufhebung kann insbesondere dann im öffentlichen Interesse geboten sein, wenn nach dem Erlass die Unwirksamkeit des zugrundeliegenden Tarifvertrags oder einzelner Rechtsnormen des Tarifvertrags festgestellt worden ist oder angenommen werden muss. Eine Aufhebung ist insoweit auch teilweise möglich.

Zu § 8 (Kontrollen; Verordnungsermächtigung)**Zu Absatz 1**

Nach Absatz 1 wird als Kontrollbehörde eine neue Prüfstelle Bundestariftreue eingerichtet. Die Einrichtung der Prüfstelle Bundestariftreue dient der effektiven Durchsetzung des Tariftreueversprechens und der Entlastung der Vergabestellen. Die Kompetenzen werden bei einer einzigen Prüfstelle gebündelt. Sie dient zudem der Unterstützung bei inhaltlichen Fragestellungen zur Anwendung und Durchsetzung des Tariftreueversprechens. Bundesauftraggeber können für Fragen und Anliegen potentieller Bieter auf die Prüfstelle Bundestariftreue verweisen. Die Aufgabe der Prüfstelle Bundestariftreue wird nach § 30 Absatz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch auf die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See übertragen. Dadurch entstehende Kosten werden der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See durch den Bund erstattet.

Zu Absatz 2

Absatz 2 weist der Prüfstelle Bundestariftreue die Verantwortung dafür zu, in anlassbezogenen Kontrollen zu überprüfen, ob ein Auftragnehmer das nach § 3 des Bundestariftreuegesetzes abgegebene Tariftreueversprechen einhält und Arbeitgeber ihre Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes erfüllen. Bestehen Anhaltspunkte für Verstöße eines Auftragnehmers gegen das nach § 3 des Bundestariftreuegesetzes abgegebene Tariftreueversprechen oder die von Arbeitgebern nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes einzuhaltenen Pflichten, ist grundsätzlich eine Kontrolle gemäß Absatz 2 durchzuführen. Bundesauftraggeber werden in Satz 2 verpflichtet, der Prüfstelle Bundestariftreue Anhaltspunkte nach Satz 1 einschließlich festgestellter Verstöße unverzüglich mitzuteilen. Eine eigene Prüfpflicht der Bundesauftraggeber besteht nicht. Die Prüfstelle Bundestariftreue führt daraufhin selbst Kontrollen durch oder erlässt einen Verwaltungsakt zur Feststellung des Verstoßes nach § 13 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 teilt die Prüfstelle Bundestariftreue den Bundesauftraggebern nach Beendigung der Kontrolle das Ergebnis mit und spricht Handlungsempfehlungen aus. Bei Feststellung eines erheblichen Verstoßes nach § 13

des Bundestariftreuegesetzes können zivilrechtliche Sanktionen nach § 11 des Bundestariftreuegesetzes verhängt werden.

Zu Absatz 4

Absatz 4 erklärt die Verarbeitung personenbezogener Daten zum Zwecke der Kontrollen nach Absatz 2 bis 3 durch Bundesauftraggeber und die Prüfstelle Bundestariftreue für zulässig. Davon umfasst ist die Datenübermittlung zwischen Bundesauftraggebern und der Prüfstelle Bundestariftreue.

Zu Absatz 5

Absatz 5 enthält eine Verordnungsermächtigung. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die nähere Ausgestaltung der Prüfstelle Bundestariftreue durch Rechtsverordnung bestimmen.

Zu § 9 (Nachweispflicht)

Damit die Prüfstelle Bundestariftreue die Kontrollen durchführen kann, für die sie nach § 8 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes zuständig ist, müssen Bundesauftraggeber mit den Auftragnehmern nach § 9 des Bundestariftreuegesetzes eine vertragliche Nachweispflicht vereinbaren. Ein Auftragnehmer muss mittels geeigneter Unterlagen dokumentieren, dass er sein Tariftreueversprechen nach § 3 des Bundestariftreuegesetzes einhält und die Unterlagen dem jeweiligen Bundesauftraggeber oder der Prüfstelle Bundestariftreue auf Anforderung vorlegen. Aus den Unterlagen muss hervorgehen, dass der Auftragnehmer den zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Dauer, in der sie in Ausführung des öffentlichen Auftrags tätig sind, zur Erfüllung seines Tariftreueversprechens aus § 3 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes mindestens die Arbeitsbedingungen gewährt, die die jeweils einschlägige Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes festsetzt.

Zu den geeigneten Unterlagen können in Abhängigkeit von der jeweiligen Leistung insbesondere Lohnabrechnungen, Zahlungsbelege, Arbeitsverträge und Arbeitszeitaufzeichnungen der für die Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören. Aus den Unterlagen muss sich nachvollziehbar und glaubhaft ergeben, wie lange die jeweilige Arbeitnehmerin oder der jeweilige Arbeitnehmer an der Erbringung der unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallenden Leistung mitgewirkt hat.

Zu § 10 (Zertifizierungsverfahren; Verordnungsermächtigung)

§ 10 des Bundestariftreuegesetzes regelt eine Erleichterung von den Nachweispflichten für Arbeitgeber, die grundsätzlich mindestens die einschlägigen tariflichen Arbeitsbedingungen gewähren. Insbesondere tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber können von dieser Erleichterung Gebrauch machen.

Zu Absatz 1

Den in den Vergabeverordnungen genannten Präqualifizierungsstellen wird die Möglichkeit eingeräumt, Auftragnehmern durch ein Zertifikat zu bescheinigen, dass sie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Arbeitsbedingungen gewähren, die mindestens die Anforderungen einer einschlägigen Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes erfüllen. Zertifizierte Auftragnehmer sind von der Nachweispflicht nach § 9 des Bundestariftreuegesetzes in Bezug auf ihr Tariftreueversprechen nach § 3 des Bundestariftreuegesetzes befreit.

Die in den Vergabeverordnungen genannten Präqualifizierungsstellen sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Verein für die Präqualifizierung von Bauunternehmen e. V., genannt in § 6b Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Teils A Abschnitt 2 der Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Januar 2019 (Banz AT 19.02.2019 B2) und die gemeinsame verzeichnisführende Stelle der Industrie- und Handelskammern, genannt in § 48 Absatz 8 Satz 3 der Vergabeverordnung. Auf dieser Grundlage in Verbindung mit der Rechtsverordnung nach Absatz 3 kann der Tätigkeitsbereich dieser, bisher mit der Prüfung von Eignungskriterien beschäftigten, Präqualifizierungsstellen um die Prüfung der Einhaltung von Ausführungsbedingungen ergänzt werden. Neben der Prüfung von Eignungskriterien erhalten die Präqualifizierungsstellen damit die Möglichkeit, die als Ausführungsbedingungen ausgestaltete Tariftreue zu bescheinigen. Die Präqualifizierungsstellen sind nicht verpflichtet, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Zu Absatz 2

Die Nachweispflicht nach § 9 des Bundestariftreuegesetzes in Bezug auf ihr Tariftreueversprechen nach § 3 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes entfällt, wenn der Auftragnehmer ein entsprechendes Zertifikat der Nachunternehmer und Verleiher vorlegen kann. Satz 2 stellt klar, dass nach Absatz 1 zertifizierte Auftragnehmer, Nachunternehmer und Verleiher nicht von den anlassbezogenen Kontrollen nach § 8 Absatz 2 Satz 1 des Bundestariftreuegesetzes ausgenommen sind.

Zu Absatz 23

Absatz 3 enthält eine Verordnungsermächtigung. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die nähere Ausgestaltung des Verfahrens zur Zertifizierung der Tariftreue durch die Präqualifizierungsstellen durch Rechtsverordnung bestimmen.

Das Zertifikat trifft auf Grundlage der in der Vergangenheit gewährleisteten Arbeitsbedingungen eine Prognose für die grundsätzliche Einhaltung der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen, die in der für den Arbeitgeber einschlägigen Rechtsverordnung geregelt sind. Bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber kann für die Erteilung des Zertifikats grundsätzlich genügen, dass von ihm die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband belegt wird, dessen tarifvertragliche Regelungen der für den Arbeitgeber einschlägigen Rechtsverordnung nach § 5 zugrunde liegen. Wird ein Verstoß in erheblichem Maße nach § 13 gegen die Pflicht zur Einhaltung der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen festgestellt, wie sie in der einschlägigen Rechtsverordnung niedergelegt sind, ist das Zertifikat abzuerkennen.

Zu § 11 (Zivilrechtliche Sanktionen)**Zu Absatz 1**

Nach Absatz 1 sollen Bundesauftraggeber mit ihren Auftragnehmern Vertragsstrafen vereinbaren. Die Vertragsstrafe soll den Auftragnehmer als Schuldner des Tariftreueversprechens und der Nachweispflicht dazu anhalten, seine vertraglichen Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen.

Die Vertragsstrafe ist in der Höhe begrenzt auf maximal 1 % pro Verstoß, bei mehreren Verstößen auf maximal 10 % des Auftragswertes. Mit Blick auf den Auftragswert als Bezugsgröße ist die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zu beachten, wonach die Nettoauftragssumme in ihrer objektiv richtigen Höhe maßgeblich ist. Für den Fall nachträglicher Verringerungen des Auftragswertes gilt somit nicht der ursprünglich im Vertrag vereinbarte höhere Auftragswert.

Ermessensleitend bei der Festlegung der Strafhöhe soll vor allem die Schwere des Verstoßes gegen das Tariftreueversprechen berücksichtigt werden. Die Schwere des Verstoßes kann sich etwa anhand der von dem Verstoß betroffenen Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dem Grad der Abweichung von den zu gewährenden Arbeitsbedingungen oder der Schuldform des Verstoßes bemessen.

Die Vertragsstrafe ist verwirkt, wenn die Prüfstelle Bundestariftreue nach § 13 des Bundestariftreuegesetzes einen Verstoß des Auftragnehmers festgestellt hat. Danach muss der Auftragnehmer in erheblichem Maße gegen seine Pflichten nach § 3 oder § 9 des Bundestariftreuegesetzes schuldhaft im Sinne des § 13 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes verstoßen haben. Der Verstoß ist erst dann festgestellt, wenn auch ein behördliches Vorverfahren nach § 13 Absatz 4 des Bundestariftreuegesetzes abgeschlossen ist.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 sollen Bundesauftraggeber vertraglich ein außerordentliches Recht zur fristlosen Kündigung des Bundesauftraggebers vereinbaren für den Fall, dass die Prüfstelle Bundestariftreue einen Verstoß nach § 13 des Bundestariftreuegesetzes festgestellt hat. Maßgeblich für die Ausübung des Kündigungsrechts durch den Auftraggeber ist, inwieweit unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses bis zur vereinbarten Beendigung oder bis zum Ablauf einer Kündigungsfrist noch zumutbar ist. Von der Regelung unberührt bleibt die Möglichkeit, Dauerschuldverhältnisse aus wichtigem Grund aufgrund Gesetzes gemäß § 314 oder § 648a BGB zu kündigen.

Zu § 12 (Nachunternehmerhaftung)

§ 12 des Bundestariftreuegesetzes regelt die Nachunternehmerhaftung des Auftragnehmers in Anlehnung an die Regelungen nach § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 13 des Mindestlohngesetzes. Der Anspruch ist gerichtet auf die Erfüllung des gesetzlichen Anspruchs auf Zahlung der Entlohnung nach § 4 Absatz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 des Bundestariftreuegesetzes. Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Nachunternehmer sowie der Verleiher, die von Nachunternehmern beauftragt wurden. Anspruchsgegner ist der Auftragnehmer im Sinne des § 2 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes.

Die Nachunternehmerhaftung setzt zusätzlich zu den an das Tariftreueversprechen nach § 3 des Bundestariftreuegesetzes anknüpfenden Sanktionen einen weiteren Anreiz für Auftragnehmer, sicherzustellen, dass alle zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die ihnen zustehenden Arbeitsbedingungen erhalten. Gleichzeitig ermöglicht sie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine effektive Durchsetzung ihrer Ansprüche nach § 4 des Bundestariftreuegesetzes.

Ein Auftragnehmer ist von der Haftung befreit, soweit und solange der Auftragnehmer die Einhaltung der einschlägigen Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes durch den Nachunternehmer oder den von diesem beauftragten Verleiher mittels einer Zertifizierung nach § 10 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes nachweist und wenn nicht über das Vermögen des Nachunternehmers oder eines von diesem beauftragten Verleihers das Insolvenzverfahren eröffnet ist.

Zu § 13 (Feststellung von Verstößen)**Zu Absatz 1**

Absatz 1 ermächtigt und verpflichtet die Prüfstelle Bundestariftreue, einen feststellenden Verwaltungsakt zu erlassen, wenn ein Verstoß nach Nummer 1 oder 2 vorliegt. Anders als das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und das Mindestlohngesetz wählt das Bundestariftreuegesetz für Verletzungen der im Ausgangspunkt vertraglichen Tariftreuepflicht nicht das Ordnungswidrigkeitenrecht als Sanktionsregime. Nach § 11 des Bundestariftreuegesetzes werden Verstöße gegen die Tariftreue grundsätzlich vertraglich sanktioniert. Der Verwaltungsakt begründet einen in das Wettbewerbsregister eintragungsfähigen Umstand.

Adressat des Verwaltungsaktes ist der jeweilige Arbeitgeber oder Auftragnehmer, der den Verstoß begangen hat. Erforderlich ist jeweils ein Verstoß in erheblichem Maße.

Gegen den Verwaltungsakt ist der Verwaltungsrechtsweg nach § 40 Absatz 1 Satz 1 der Verwaltungsgerichtsordnung eröffnet.

Zu Nummer 1

Nummer 1 betrifft alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, denen der Anspruch nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes zusteht. Ein feststellender Verwaltungsakt kann daher auch gegen Nachunternehmer oder Verleiher erlassen werden, wenn ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer daran mitwirken, eine unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallende Leistung zu erbringen. Hinsichtlich der Pflicht aus § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes kommt ein Verstoß in erheblichem Maße insbesondere in Betracht, wenn der Verstoß nicht nur auf wenige Personen begrenzt ist und in einer erheblichen Abweichung von den zu gewährenden Arbeitsbedingungen besteht.

Zu Nummer 2

Nummer 2 betrifft Auftragnehmer im Sinne von § 2 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu Buchstabe a

Nach Buchstabe a ist ein feststellender Verwaltungsakt zu erlassen, wenn der Auftragnehmer in erheblichem Maße gegen die Pflicht aus § 3 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes verstößt, indem er nicht verlangt oder durch geeignete Maßnahmen sicherstellt, dass die Nachunternehmer und von dem Auftragnehmer oder von den Nachunternehmern beauftragte Verleiher ihre Pflichten nach § 4 Absatz 1 und 3 des Bundestariftreuegesetzes erfüllen. Eine Inbezugnahme von § 3 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes ist nicht erforderlich, da ein diesbezüglicher Verstoß des Auftragnehmers bereits durch seine Rolle als Arbeitgeber im Sinne von § 13 Absatz 1 Nummer 1 des Bundestariftreuegesetzes abgedeckt ist. Anhaltspunkte für die Erheblichkeit des Verstoßes gegen die Pflicht aus

§ 3 Absatz 2 können sich unter anderem aus der Anzahl der betroffenen Nachunternehmer oder Verleiher und der von diesen mit der Auftragsausführung betrauten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, dem Ausmaß der unterlassenen Sicherstellung sowie der Schuldform ergeben. Ein Verstoß des Auftragnehmers gegen § 3 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes ist durch § 13 Absatz 1 Nummer 1 des Bundestariftreuegesetzes abgedeckt.

Zu Buchstabe b

Nach Buchstabe b ist ein feststellender Verwaltungsakt zu erlassen, wenn der Auftragnehmer in erheblichem Maße gegen die Nachweispflicht aus § 9 des Bundestariftreuegesetzes verstößt. Anhaltspunkte für die Erheblichkeit des Verstoßes gegen die Pflicht aus § 9 können sich unter anderem aus dem Umfang ungeeigneter oder nicht vorgelegter Unterlagen, dem Ausmaß der unterlassenen Sicherstellung sowie der Schuldform ergeben.

Zu Absatz 2

Absatz 2 ist angelehnt an § 2 Absatz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes. Ein feststellender Verwaltungsakt nach Absatz 1 ist nur zu erlassen, wenn der Verstoß schuldhaft und dieses Verhalten einer natürlichen Person dem Arbeitgeber oder Auftragnehmer zurechenbar ist. Ein Verstoß eines Nachunternehmers oder Verleihers gegen § 4 Absatz 1 oder 3 des Bundestariftreuegesetzes ist nicht schuldhaft, wenn er weder wusste noch wissen konnte, dass er seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen eines öffentlichen Auftrags oder einer Konzession einsetzt, für die der Anwendungsbereich des Bundestariftreuegesetzes nach dessen § 1 eröffnet ist,

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Verjährung von Verstößen nach Absatz 1. Die Verjährungsfrist beträgt drei Jahre ab der Erfüllung der Leistungspflicht.

Zu Absatz 4

Absatz 4 stellt klar, dass ein Vorverfahren nach den §§ 68 ff. der Verwaltungsgerichtsordnung durchzuführen ist, bevor der Adressat eines Verwaltungsakts nach Absatz 1 Anfechtungsklage gegen den Verwaltungsakt erheben kann. Satz 2 stellt klar, dass nach § 73 Absatz 1 Satz 3 der Verwaltungsgerichtsordnung die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen hat, auch für die Entscheidung über den Widerspruch zuständig ist.

Zu § 14 (Fakultativer Ausschlussgrund)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt einen fakultativen Ausschlussgrund im Sinne des § 124 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Im Unterschied zur sonstigen Regelungssystematik des Bundestariftreuegesetzes (siehe die Definition des Anwendungsbereichs in § 1) gilt § 14 für Vergabeverfahren aller in § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber und somit etwa auch für Vergabeverfahren der Länder und Kommunen, unabhängig von dem in § 1 Absatz 1 Satz 1 des Bundestariftreuegesetzes genannten Schwellenwert. § 6 Absatz 1 Satz 4 des Wettbewerbsregistergesetzes bleibt unberührt.

Auf Tatbestandsseite setzt Absatz 1 Satz 1 einen feststellenden Verwaltungsakt nach § 13 Absatz 1 voraus. Der Ausschluss setzt voraus, dass der Verwaltungsakt bestandskräftig ist oder eine gerichtliche Entscheidung über die Rechtmäßigkeit des Verwaltungsaktes rechtskräftig ist. Ein Vergabeausschluss soll zum einen erfolgen, wenn ein Unternehmen einen Gesetzesverstoß gegen § 4 des Bundestariftreuegesetzes begangen hat. Zum anderen soll ein Vergabeausschluss erfolgen, wenn ein Unternehmen eine vertragliche Pflicht nach § 3 Absatz 2 oder § 9 des Bundestariftreuegesetzes verletzt hat, deren Zweck darin besteht, Gesetzesverstöße gegen § 4 zu verhindern oder aufdecken zu können.

Im Unterschied zu § 124 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen ist das auf Rechtsfolgenseite eröffnete Ermessen beschränkt. Im Regelfall erfolgt ein Ausschluss. Nur in atypischen Fällen oder aus wichtigem Grund kann von einem Ausschluss abgesehen werden.

Satz 2 bringt zum Ausdruck, dass Absatz 1 den Regelungskomplex des Vergabeausschlusses nicht abschließend regelt. Ein Unternehmen kann die Selbstreinigung nach § 125 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen durchführen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den zulässigen Zeitraum eines Ausschlusses nach Absatz 1 entsprechend § 126 Nummer 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Ein Unternehmen darf höchstens drei Jahre ab Beendigung des durch den Verwaltungsakt im Sinne des Absatzes 1 festgestellten Verstoßes von der Teilnahme an Vergabeverfahren ausgeschlossen werden.

Zu § 15 (Gerichtsstand)

Die Norm regelt die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte für Arbeitsachen für Ansprüche nach § 4 Absatz 1 und 3 sowie § 11 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu § 16 (Übergangsregelung)

Das Bundestariftreuegesetz gilt nur für unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallende Vergabeverfahren, die nach Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2026 beginnen. Laufende Vergabeverfahren und -verträge bleiben unberührt. Nicht unter den Anwendungsbereich von § 16 des Bundestariftreuegesetzes fallen Rechtsverordnungen nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu Artikel 2 (Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes)

Die Regelung in § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes erweitert die ausschließliche Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitsachen im Beschlussverfahren auf Entscheidungen über die Wirksamkeit einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes. Bei der Überprüfung einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes können sich ähnliche Fragen stellen wie bei der Überprüfung einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, für die die Gerichte für Arbeitsachen bereits gemäß § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes zuständig sind. Da § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes auf § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes verweist, ist das in § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes geregelte Verfahren auch anwendbar in Verfahren über die Wirksamkeit einer Rechtsverordnung nach § 5 des Bundestariftreuegesetzes.

Zu Artikel 3 (Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes)**Zu Nummer 1**

In § 2 Absatz 4 Satz 1 Nummer 17a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes wird geregelt, dass die Prüfstelle Bundestariftreue die Behörden der Zollverwaltung bei den Prüfungen nach § 2 Absatz 1 unterstützt.

Zu Nummer 2

In § 6 Absatz 4 Satz 1 Nummer 16 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes wird eine Unterrichtungspflicht der Behörden der Zollverwaltung geregelt. Sie unterrichten die Prüfstelle Bundestariftreue als die nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes für die Feststellung von Verstößen zuständige Stelle, wenn sie im Rahmen einer Prüfung Anhaltspunkte dafür erhalten, dass ein Unternehmen gegen das Bundestariftreuegesetz verstoßen hat.

Zu Artikel 4 (Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen)**Zu Nummer 1**

In § 124 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen wird das Verhältnis zwischen den Regelungen zum Vergabeausschluss im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen und den neuen Regelungen des Bundestariftreuegesetzes klargestellt.

Zu Nummer 2

Die Regelung ermöglicht in Härtefällen, dass bundesgesetzlich festgelegte Ausführungsbedingungen im Sinne von § 129 Absatz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen in den benannten Sektoren für konkrete Beschaffungsvorhaben ausnahmsweise nicht verbindlich vorgegeben werden müssen. Die Norm folgt insoweit dem Ansatz anderer Regelungen – wie etwa § 14 Absatz 4 Nummer 1 der Vergabeverordnung, § 12 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a) Unterbuchstabe aa) der Vergabeverordnung Verteidigung und Sicherheit, § 13 Absatz 2 Nummer 1 der Sektorenverordnung oder § 1 Absatz 3 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Beschaffung klimafreundlicher Leistungen – die für Fälle erfolgloser Ausschreibungsrunden oder allgemein in bestimmten kritischen Bereichen Erleichterungen von den vergaberechtlichen Vorgaben gewähren. Der Verzicht muss zur

Bewältigung einer Krisensituation oder in Vorbereitung auf eine konkrete Krisensituation zwingend erforderlich sein. Der Begriff der Krise ist restriktiv auszulegen und beschreibt eine Situation, in der ein schädigendes Ereignis an Personen, Sachwerten oder Versorgungsstrukturen eingetreten ist oder konkret und unmittelbar bevorsteht, das erheblich über das Ausmaß von schädigenden Ereignissen des täglichen Lebens hinausgeht. Krisen im Sinne des § 129 Absatz 2 Satz 1 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen umfassen auch bewaffnete Konflikte und Kriege, pandemische Lagen, allgemeine Notstände und Katastrophen.

Die weitere Voraussetzung der „zwingenden Erforderlichkeit“ der Auftragsausführung ist gegeben, wenn andernfalls eine gravierende Beeinträchtigung einer Kernfunktion der benannten Sektoren, der staatlichen Aufgabenerfüllung in diesen Bereichen oder der Allgemeinheit droht. Dabei gilt: Je stärker die zu beschaffenden Leistungen dem Bereich der Daseinsvorsorge zuzurechnen sind, desto eher ist die Erforderlichkeit der Auftragsausführung anzunehmen. Finanzielle oder wirtschaftliche Erwägungen allein sind sowohl hinsichtlich der zwingenden Erforderlichkeit als auch der Frage der Ungeeignetheit des Angebots nicht ausreichend.

Zu Nummer 3

Der in § 160 Absatz 2 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen neu eingefügte Satz 2 stellt klar, dass die Antragsbefugnis im Nachprüfungsverfahren nicht mit der Behauptung begründet werden kann, eine nach dem Bundestariftreuegesetz für das Vergabeverfahren vorgegebene Rechtsverordnung sei unwirksam. Ob eine Tariftreue-Rechtsverordnung unwirksam ist, ist allein Gegenstand des Verfahrens nach § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes, für das die Gerichte für Arbeitsachen nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes ausschließlich zuständig sind.

Im neuen Satz 3 ist aufgrund der Verschiebung eine redaktionelle Änderung erfolgt.

Zu Artikel 5 (Änderung des Wettbewerbsregistergesetzes)

Die in Artikel 5 enthaltenen Änderungen des Wettbewerbsregistergesetzes dienen dazu, das Bundestariftreuegesetz an das Wettbewerbsregister anzubinden. Die Prüfstelle Bundestariftreue im Sinne von § 8 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes stellt Verstöße nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes durch Verwaltungsakt fest und übermittelt diese Entscheidungen anschließend zur Eintragung an das Wettbewerbsregister. Gemäß den bestehenden Vorgaben des Wettbewerbsregistergesetzes sind Auftraggeber im Rahmen von Vergabeverfahren zur Abfrage des Registers verpflichtet. Auf Grundlage der durch die Abfrage erhaltenen Informationen prüfen die Auftraggeber dann wiederum, ob ein Auftragnehmer von einem Vergabeverfahren auszuschließen ist.

Zu Nummer 1

In § 2 des Wettbewerbsregistergesetzes wird in einem neuen Absatz 3 geregelt, dass ein feststellender Verwaltungsakt nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes in das Wettbewerbsregister einzutragen ist, wenn der Verwaltungsakt rechtskräftig oder eine gerichtliche Entscheidung über seine Rechtmäßigkeit bestandskräftig ist.

Zu Nummer 2

§ 3 des Wettbewerbsregistergesetzes regelt die Speicherung von Daten zu eintragungspflichtigen Entscheidungen durch die Registerbehörde. § 3 Absatz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes wird an den Umstand angepasst, dass nun auch bestimmte Verstöße gegen die Pflichten nach dem Bundestariftreuegesetz eintragungspflichtige Entscheidungen darstellen. Anders als für Bußgeld- oder strafgerichtliche Entscheidungen vorgesehen, werden bei der Eintragung von Verstößen gegen das Bundestariftreuegesetz jedoch nicht die in § 3 Absatz 1 Nummer 5 des Wettbewerbsregistergesetzes genannten Daten der natürlichen Person gespeichert, gegen die sich die einzutragende Entscheidung richtet oder die im Bußgeldbescheid nach § 30 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten genannt wird. Grund hierfür ist, dass sich der Verwaltungsakt nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes als einzutragende Entscheidung nicht gegen die handelnde natürliche Person als solche richten kann, sondern nur gegen das Unternehmen im Sinne des § 2 Absatz 4 des Wettbewerbsregistergesetzes, dem das Handeln dieser Person nach § 13 Absatz 2 des Bundestariftreuegesetzes zuzurechnen ist. Aus Gründen der Verhältnismäßigkeit und Datensparsamkeit sollte in diesen Fällen auf die Verarbeitung der Daten der natürlichen Person verzichtet werden. Anders als etwa bei gegen das Unternehmen gerichteten Bußgeldbescheiden nach § 30 des Gesetzes gegen Ordnungswidrigkeiten fällt der natürlichen Person in diesen Fällen nämlich nicht der Verstoß gegen ein mit Strafe oder Bußgeld belegtes Verbot zur Last. Es kann auch nicht parallele Entscheidungen gegen Unternehmen und natürliche Person mit korrespondierenden Eintragungen geben, die mittels der Personendaten auf das Vorliegen desselben Fehlverhaltens zur Vereinheitlichung der Löschfrist hin überprüft werden müssten (vgl.

hierzu § 7 Absatz 1 Satz 4 des Wettbewerbsregistergesetzes). Soweit das Unternehmen lediglich aus einer natürlichen Person besteht, erfolgt die Eintragung der Daten dieser Person entsprechend § 3 Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe c des Wettbewerbsregistergesetzes.

Zu Nummer 3

Durch die Ergänzungen in § 4 des Wettbewerbsregistergesetzes wird angeordnet, dass die Prüfstelle Bundestarifreue im Sinne von § 8 Absatz 1 des Bundestarifreuegesetzes im Falle der Feststellung von Verstößen durch Verwaltungsakt nach § 13 Absatz 1 des Bundestarifreuegesetzes zur Datenübermittlung an die Registerbehörde verpflichtet ist.

Zu Nummer 4

Mit der Ergänzung in § 5 Absatz 2 des Wettbewerbsregistergesetzes wird geregelt, dass die in § 10 des Bundestarifreuegesetzes genannten Stellen im Rahmen des dort geregelten Zertifizierungsverfahrens Auskünfte aus dem Wettbewerbsregister einholen dürfen. Etwaige Eintragungen im Wettbewerbsregister sind im Zusammenhang mit der Zertifizierungsentscheidung prüfungsrelevant, so wie dies auch bei der Durchführung von Verfahren der vorgelagerten Eignungsprüfung potentieller Bieter bei öffentlichen Auftragsvergaben (Präqualifizierungsverfahren betreffend die vergaberechtliche Eignung) der Fall ist. Die Funktion als Präqualifizierungsstelle nach § 10 des Bundestarifreuegesetzes wird daher im Hinblick auf die Auskunftsberechtigung nach § 5 Absatz 2 Satz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes der Funktion als Führerin eines amtlichen Verzeichnisses, das den Anforderungen des Artikels 64 der Richtlinie 2014/24/EU entspricht, gleichgestellt. Damit erweitert sich der Katalog der zulässigen Gründe, eine Auskunft nach § 5 Absatz 2 Satz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes zu beantragen. Die dort benannten Stellen können damit sowohl im Rahmen von Präqualifizierungsverfahren betreffend die vergaberechtliche Eignung als auch im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens nach § 10 des Bundestarifreuegesetzes sowie auch bei kumulativem Vorliegen beider Zwecke eine Auskunft, ob eine Eintragung zu einem Unternehmen vorliegt, beantragen. Voraussetzung für die Zulässigkeit der Auskunftseinholung ist wie bisher die Zustimmung des betreffenden Unternehmens hierzu.

Zu Nummer 5

Mit den Ergänzungen in § 6 Absatz 6 des Wettbewerbsregistergesetzes wird geregelt, dass Auftraggeber auch von der Prüfstelle Bundestarifreue im Sinne von § 8 Absatz 1 des Bundestarifreuegesetzes ergänzende Informationen anfordern können, soweit diese nach Einschätzung der Auftraggeber für die Vergabeentscheidung erforderlich erscheinen und dass die Prüfstelle Bundestarifreue zur Übermittlung dieser angeforderten Informationen berechtigt ist.

Zu Nummer 6

Die Änderung in § 7 Absatz 1 Satz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes stellt klar, dass die Regelung über die Löschung von Eintragungen auch für Eintragungen nach § 2 Absatz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes gilt. Mit der Änderung in § 7 Absatz 2 Satz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes wird sichergestellt, dass eine gelöschte Eintragung über einen Verstoß gegen eine Pflicht nach dem Bundestarifreuegesetz in Vergabeverfahren nicht mehr zum Nachteil des Unternehmens verwertet werden darf.

Zu Nummer 7

Die Änderungen von § 8 des Wettbewerbsregistergesetzes erstrecken die bestehende Regelung zur vorzeitigen Löschung einer Eintragung aus dem Wettbewerbsregister wegen Selbstreinigung auf Verwaltungsakte nach § 13 Absatz 1 des Bundestarifreuegesetzes und ermöglichen es der Registerbehörde, die Prüfstelle Bundestarifreue im Sinne von § 8 Absatz 2 des Bundestarifreuegesetzes um Informationen zu ersuchen, die zur Bewertung eines Antrages nach Absatz 1 erforderlich sein können.

Zu Nummer 8

Mit der Ergänzung in § 9 Absatz 1 des Wettbewerbsregistergesetzes wird bestimmt, dass die Kommunikation zwischen der Registerbehörde und der Prüfstelle Bundestarifreue in der Regel elektronisch zu erfolgen hat.

Zu Artikel 6 (Änderung der Wettbewerbsregisterverordnung)**Zu Nummer 1**

Mit der Ergänzung in § 1 Absatz 2 Nummer 2a der Wettbewerbsregisterverordnung wird klargestellt, dass die Kommunikation zwischen der Registerbehörde und der Prüfstelle Bundestariftreue nach Maßgabe der Wettbewerbsregisterverordnung und in der Regel elektronisch zu erfolgen hat.

Zu Nummer 2**Zu Buchstabe a**

Bei der Änderung in § 4 Absatz 2 Nummer 2 handelt es sich um eine Folgeänderung, die der Änderung von § 2 Absatz 3 des Wettbewerbsregistergesetzes Rechnung trägt.

Zu Buchstabe a

Mit der Ergänzung in § 4 Absatz 2 Nummer 3 Buchstabe a) wird klargestellt, dass die rechtliche Bezeichnung der zugrunde liegenden Tat bei Verstößen gegen Pflichten nach dem Bundestariftreuegesetz ebenso wie bei Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten durch die mitteilende Behörde anzugeben ist.

Zu Buchstabe a

In § 4 Absatz 4 wird durch die neue Nummer 3 der Stichtag für die Übermittlung unanfechtbarer Verwaltungsakte nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes durch die Prüfstelle Bundestariftreue ergänzt. Artikel 8 Absatz 2 dieses Gesetzes sieht vor, dass die Mitteilungspflicht zum Wettbewerbsregister nach Ablauf des Monats in Kraft tritt, der auf den Monat folgt, in dem die Voraussetzungen für die elektronische Datenübermittlung zwischen der Registerbehörde und der Prüfstelle Bundestariftreue vorliegen. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gibt den Tag des Inkrafttretens im Bundesgesetzblatt bekannt. Mitzuteilen sind unanfechtbare Verwaltungsakte nach § 13 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes, die ab diesem Tag unanfechtbar werden und die übrigen gesetzlichen Mitteilungsvoraussetzungen erfüllen.

Zu Nummer 3

Mit der Ergänzung in § 9 Absatz 3 wird klargestellt, dass die Ausnahmeregelung auch für die Zwecke des Verfahrens zur Feststellung von Verstößen gegen Pflichten nach dem Bundestariftreuegesetz gilt.

Zu Artikel 7 (Änderung des Tarifvertragsgesetzes)

Durch die Neufassung des § 6 des Tarifvertragsgesetzes wird der Auftrag des beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales geführten Tarifregisters dahingehend erweitert, dass auch die durch Rechtsverordnungen verbindlich gemachten tariflichen Arbeitsbedingungen eingetragen werden. Hierdurch wird sichergestellt, dass nicht nur die auf Grundlage der §§ 7, 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verbindlich erstreckten Tarifverträge erfasst werden, sondern auch die nach einer Rechtsverordnung nach dem Bundestariftreuegesetz verbindlich angeordneten Tarifverträge.

Zu Artikel 108 (Inkrafttreten)**Zu Absatz 1**

Artikel 8 Absatz 1 bestimmt, dass das Gesetz mit Ausnahme der in Artikel 5 vorgesehenen Änderungen des Wettbewerbsregistergesetzes am Tag nach der Verkündung des Gesetzes, frühestens jedoch am 1. Januar 2026 in Kraft tritt.

Zu Absatz 2

Das Inkrafttreten des Artikel 5 wird nach dem Vorliegen der Voraussetzungen für die elektronische Datenübermittlung zwischen der Registerbehörde und der Prüfstelle Bundestariftreue nach Artikel 5 Nummer 8 dieses Gesetzes bestimmt. Erst ab diesem Zeitpunkt sind die Änderungen des Wettbewerbsregistergesetzes auch praktisch durchsetzbar. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gibt den Tag des Inkrafttretens im Bundesgesetzblatt bekannt.

Aktualisierte Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates (NKR) gem. § 6 Abs. 1 NKR-G

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz) - (NKR-Nr. 7741, BMAS, BMWF)

Der Entwurf baut auf dem in der vergangenen Legislaturperiode vom damaligen Bundeskabinett beschlossenen Tariftreuegesetz auf. Der Nationale Normenkontrollrat (NKR) hat den nunmehr überarbeiteten Regelungsentwurf vom 5. August 2025 mit folgendem Ergebnis geprüft:

I Zusammenfassung

Bürgerinnen und Bürger	
Jährlicher Zeitaufwand:	keine Auswirkungen
Einmaliger Zeitaufwand:	keine Auswirkungen
Wirtschaft	
Jährlicher Erfüllungsaufwand:	dargestellt rund 432 000 Euro
<i>davon aus Bürokratiekosten:</i>	<i>dargestellt rund 432 000 Euro</i>
Einmaliger Erfüllungsaufwand:	keine Auswirkungen
Verwaltung	
Bund	
Jährlicher Erfüllungsaufwand:	dargestellt rund 1,3 Mio. Euro
Einmaliger Erfüllungsaufwand:	dargestellt rund 7,6 Mio. Euro
„One in, one out“-Regel	Im Sinne der „One in, one out“-Regel der Bundesregierung stellt der dargestellte jährliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft in diesem Regelungsvorhaben ein „ In “ von 432 000 Euro dar, welches hälftig vom BMWF und BMAS kompensiert werden soll. Eine konkrete Entlastungsperspektive wird nicht aufgezeigt.
Weitere Kosten	<ul style="list-style-type: none"> nicht beziffert

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Digitaltauglichkeit (Digitalcheck)	Das Ressort hat Möglichkeiten zum digitalen Vollzug der Neuregelung (Digitaltauglichkeit) geprüft, hierzu Digitalchecks mit nachvollziehbarem Ergebnis durchgeführt und den Prozess zur Gewährleistung der Tariftreue anschaulich visualisiert.
Evaluierung	Das Regelungsvorhaben verweist hinsichtlich der Evaluierung auf die Ziele der EU-RL 2022/2041 ¹ . Der NKR empfiehlt darüber hinaus die einzelnen Maßnahmen des Tariftreuegesetzes zu evaluieren.
Ziele:	Stärkung der Tarifbindung
Kriterien/Indikatoren:	Quote der tarifvertraglichen Abdeckung
Datengrundlage:	<ul style="list-style-type: none"> • nicht dargestellt
Nutzen des Vorhabens	Das Ressort hat den Nutzen des Vorhabens im Vorblatt des Regelungsentwurfs wie folgt beschrieben: <ul style="list-style-type: none"> • Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer • Stärkung der Tarifautonomie • Stabilisierung des Tarifvertragssystems

¹ Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union.

Der NKR begrüßt, dass der Regelungsentwurf der vergangenen Legislaturperiode an einigen Stellen angepasst worden ist, damit der neue bürokratische Aufwand geringer ausfällt.

Der NKR kritisiert, dass der Gesetzentwurf überflüssige Bürokratie verursacht, weil er auch bereits tarifgebundene Unternehmen erfasst.

Wie es in dem Gesetzentwurf heißt, ist dessen Ziel zu verhindern, dass „nicht tarifgebundene Unternehmen [...] bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil haben“ (Referentenentwurf vom 5. August 2025, S. 1). Der NKR fordert deshalb, alle Unternehmen, für die bereits ein Haus- oder Branchen-Tarifvertrag gilt, oder die unter einen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag oder die Erstreckung eines Tarifvertrages nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz fallen, von der Anwendung des Gesetzes auszunehmen, um ihnen den zusätzlichen bürokratischen Aufwand zu ersparen.

Die Darstellung der Regelungsfolgen ist unvollständig und nicht in jeder Hinsicht methodengerecht.

Bei der Darstellung des Erfüllungsaufwands der Wirtschaft hat das Ressort nicht berücksichtigt, dass Unternehmen, die nicht tarifgebunden oder an einen anderen als den vorgeschriebenen Tarifvertrag gebunden sind, zusätzlichen Erfüllungsaufwand für die Kalkulation des Angebots sowie die gesonderte Berechnung des Lohns für den Zeitraum des Einsatzes bei der Ausführung des öffentlichen Auftrags haben.

Der NKR hat außerdem Bedenken, mit der Prüfstelle bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) eine neue Behörde einzurichten. Es wäre naheliegender, die Behörden der Zollverwaltung, die im Gegensatz zur DRV bereits über Erfahrungen und Kompetenzen bei der Kontrolle der Einhaltung von Tarifverträgen haben, mit der Prüfung zu beauftragen.

Der NKR spricht sich schließlich dafür aus, das Regelungsvorhaben erst ab deutlich höheren Auftragswerten für Liefer-, Dienstleistungs- und Bauaufträge anzuwenden.

II Regelungsvorhaben

Mit dem Regelungsvorhaben soll die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gestärkt und das Tarifvertragssystem stabilisiert werden:

- Unternehmen müssen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestimmte tarifvertragliche Arbeitsbedingungen, die in einer Rechtsverordnung festgelegt sind, gewähren, wenn sie öffentliche Aufträge des Bundes ausführen (sog. Tariftreueversprechen).
- Auch Nachunternehmen und Verleihunternehmen müssen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern diese tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewähren.

- Eine neu bei der DRV einzurichtende Prüfstelle soll die Einhaltung der Bestimmungen kontrollieren und wird dabei von den Behörden der Zollverwaltung unterstützt.
- Auftragnehmer können über eine Zertifizierung nachweisen, dass sie die in der Rechtsverordnung festgelegten tarifvertraglichen Bestimmungen einhalten.

III Bewertung

III.1 Erfüllungsaufwand

Bürgerinnen und Bürger

Das Regelungsvorhaben hat nachvollziehbar keine Auswirkungen auf den Erfüllungsaufwand der Bürgerinnen und Bürger.

Wirtschaft

Das Regelungsvorhaben verursacht nach Darstellung des Ressorts **jährliche Bürokratiekosten** von rund **432 000 Euro**.

- Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber ihren Beschäftigten

Unternehmen, die den Zuschlag zur Ausführung eines öffentlichen Auftrags erhalten haben, werden verpflichtet, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an der Ausführung des Auftrags mitwirken, schriftlich oder in Textform über ihren Anspruch auf Einhaltung der einschlägigen Arbeitsbedingungen zu informieren. Nach Darstellung des Ressorts entstehen dadurch **jährliche Bürokratiekosten** von rund **432 000 Euro**.

- Weiterer, im Gesetzentwurf nicht dargestellter, Erfüllungsaufwand

- Aus Sicht des NKR fehlt die Darstellung des zusätzlichen Erfüllungsaufwands der Unternehmen, die nicht tarifgebunden oder an einen anderen als den vorgeschriebenen Tarifvertrag gebunden sind, bei öffentlichen Vergabeverfahren des Bundes. Diese Unternehmen müssten für die Abgabe eines Angebots kalkulieren, ob sich aus der Anwendung des vorgeschriebenen Tarifvertrages für das Unternehmen Mehrkosten ergeben und wie hoch diese wären. Diese Berechnung erwiese sich als sehr komplex und aufwändig: Die betroffenen Unternehmen müssen Bestimmungen eines ihnen nicht vertrauten Tarifvertrages mit differenzierten Lohngruppen und – bei Aufträgen über zwei Monate – Arbeitszeit-

und Urlaubsregelungen für den zeitweisen Einsatz ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermitteln. Hierdurch entsteht beträchtlicher Zeit- und Kostenaufwand, der im Gesetzentwurf nicht als Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft dargestellt ist.

- Erhält ein nicht tarifgebundenes Unternehmen oder ein Unternehmen, das an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist, einen öffentlichen Auftrag des Bundes, muss es für jeden einzelnen Arbeitnehmer und jede einzelne Arbeitnehmerin den Lohn nach dem vorgeschriebenen Tarifvertrag gemäß der Ausschreibung berechnen und dabei die differenzierten Lohngruppen und Arbeitszeitregelungen für den Zeitraum des Einsatzes betrachten. Der damit verbundene hohe administrative Aufwand für diese Unternehmen ist im Regelungsvorhaben nicht als Erfüllungsaufwand der Wirtschaft ausgewiesen.
- Schließlich kritisiert der NKR, dass der Erfüllungsaufwand von Auftragnehmern zur Durchführung von Zertifizierungsverfahren nicht quantifiziert wurde.

Verwaltung

Das Regelungsvorhaben verursacht nach Darstellung des Ressorts **jährlichen Erfüllungsaufwand** von rund **1,3 Mio. Euro** und **einmaligen Erfüllungsaufwand** von rund **7,6 Mio. Euro** auf **Bundesebene**.

- Kontrollen durch die Prüfstelle Bundestariftreue (Prüfstelle)

Die bei der DRV Knappschaft-Bahn-See einzurichtende Prüfstelle soll bei hinreichenden Anhaltspunkten kontrollieren, ob Arbeitgeber die verbindlichen Arbeitsbedingungen gewähren. Der mit 8 Mitarbeiterkapazitäten geschätzte **laufende Aufwand** beträgt rund **679 000 Euro**.

- Eintrag von Verstößen nach dem Tariftreuegesetz in das Wettbewerbsregister

Verstöße gegen das Tariftreuegesetz werden in das Wettbewerbsregister eingetragen. Dafür wird beim Bundeskartellamt ein Web-Portal eingerichtet. Der damit verbundene **einmalige Erfüllungsaufwand** beträgt rund **7,5 Mio. Euro** und der **laufende Erfüllungsaufwand** rund **640 000 Euro**.

- Bereitstellung der Arbeitsbedingungen im Internet

Zur Veröffentlichung der in den Rechtsverordnungen nach § 5 des Tariftreuegesetzes enthaltenen Arbeitsbedingungen entsteht für die Beauftragung von Dienstleistern ein **einmaliger Sachaufwand in Höhe von 150 000 Euro**.

- Weiterer, im Gesetzentwurf nicht dargestellter, Erfüllungsaufwand

Aus Sicht des NKR fällt darüber hinaus Erfüllungsaufwand für die Bundesverwaltung an, den das Ressort nicht dargestellt hat:

- Bundesauftraggeber sind verpflichtet, ihnen bekanntgewordene Anhaltspunkte für Verstöße der Prüfstelle mitzuteilen.
- Die Behörden der Zollverwaltung haben die Prüfstelle bei der DRV über mögliche Verstöße gegen das Tariftreuegesetz zu unterrichten.
- Die Registerbehörde hat Auskünfte zur Durchführung des Zertifizierungsverfahrens zu erteilen, wenn die betreffenden Unternehmen hierzu ihre Zustimmung erteilt haben.

III.2 Erwägungen zu anderen Lösungsmöglichkeiten

- Ausnahme von Unternehmen, die bereits einen Tarifvertrag anwenden

Der NKR kritisiert, dass bereits tarifgebundene Unternehmen durch das Regelungsvorhaben erfasst und belastet werden. Unternehmen, die bereits einen Tarifvertrag anwenden, haben den Wettbewerbsvorteil, den das Regelungsvorhaben zum Schutz und zur Förderung originärer Tarifbindung verhindern will, nicht und müssten nach der Zielsetzung des Regelungsvorhabens von diesem ausgenommen werden.

- Übertragung der Kontrollaufgaben auf die Zollbehörden

Statt bei der DRV sachfremd eine neue Organisation zur Einhaltung tarifvertraglicher Bestimmungen einzurichten, sollten aus Sicht des NKR die Behörden der Zollverwaltung mit dieser Kontrollaufgabe betraut werden, da diese aufgrund ihrer Zuständigkeiten zur Überprüfung tarifvertraglicher Bestimmungen im Rahmen des Arbeitnehmerentsendegesetzes bereits entsprechend sachkundig sind.

- Anwendung des Tariftreuegesetzes erst ab einem deutlich höheren Auftragswert

Der NKR spricht sich dafür aus, den bisher vorgesehenen Schwellenwert von 50 000 Euro für Liefer-, Dienstleistungs- und Bauaufträge deutlich anzuheben. Bereits heute garantieren das Mindestlohngesetz, für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge und Erstreckungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz angemessene Mindestentgelte, sodass der Schwellenwert für das Tariftreuegesetz deutlich höher ausfallen und dadurch zusätzlicher bürokratischer Aufwand vermieden werden kann.

5. August 2025

Lutz Goebel
Vorsitzender

Dr. Reinhard Göhner
Berichterstatter für das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Anlage 3

Stellungnahme der Bundesregierung zur Stellungnahme des NKR-Nr. 7741 vom 5. August 2025 zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz)

Die Bundesregierung nimmt die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates (NKR) zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz) zur Kenntnis.

Der NKR hat in seiner Stellungnahme kritisiert, dass der Gesetzentwurf überflüssige Bürokratie verursache und dass die Regelungsfolgen unvollständig sowie nicht methodengerecht dargestellt seien. Der NKR fordert, bereits tarifgebundene und unter den Geltungsbereich allgemeinverbindlicher sowie nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erstreckter Tarifverträge fallende Unternehmen vom Gesetz auszunehmen. Die Darstellung der Regelungsfolgen sei unvollständig. Weiterhin solle keine neue Prüfbehörde eingerichtet werden. Stattdessen habe die Beauftragung der Behörden der Zollverwaltung nahegelegen.

Stellungnahme der Bundesregierung:

Der NKR wurde in die Ressortabstimmung einbezogen und die bereits vorab geäußerten Einwände wurden soweit möglich berücksichtigt.

Die Einwände gegen die Einbeziehung tarifgebundener Unternehmen überzeugen nicht. Eine generelle Herausnahme tarifgebundener Unternehmen aus dem Anwendungsbereich des Bundestariftreuegesetzes ist mit den Vorgaben des Unionsrechts nicht vereinbar. Im Übrigen können sich die Unternehmen im Wege des Zertifizierungsverfahrens die Einhaltung der Tariftreue zertifizieren lassen und werden dadurch von den Nachweis- und Dokumentationspflichten befreit.

Eine Ausnahme von Unternehmen aus dem Anwendungsbereich der Bundestariftreue bei Geltung eines allgemeinverbindlichen oder nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erstreckten Tarifvertrag ist abzulehnen. Das Bundestariftreuegesetz verfolgt das Ziel, dass zur Ausführung eines öffentlichen Auftrags des Bundes eingesetzte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfassend von den einschlägigen tarifvertraglichen Entlohnungsregelungen einschließlich Zulagen und Zuschlägen und weiteren Arbeitsbedingungen profitieren. Dieses Ziel wird durch die Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und Allgemeinverbindlicherklärungen nach § 5 Tarifvertragsgesetz nicht erreicht.

Hinsichtlich der Darstellung des Erfüllungsaufwandes für die Wirtschaft ist anzumerken, dass der vermeintlich zusätzliche Erfüllungsaufwand für die Kalkulation des Angebots sowie die gesonderte Berechnung des Lohns für den Zeitraum der Auftragsausführung nicht pauschal bezifferbar ist und daher nicht in die Gesetzesfolgenabschätzung einfließen konnte.

Die Einrichtung der neuen Prüfstelle Bundestariftreue ist zur effektiven Durchsetzung des Bundestariftreuegesetzes angezeigt. Der Prüfstelle Bundestariftreue obliegt es, die Einhaltung der zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer vertraglich vereinbarten „Tariftreue“ sicherzustellen und bei Verstößen auf das vertragsrechtliche Sanktionsinstrumentarium zurückzugreifen. Es handelt sich mithin im Vergleich zu den Kontrollen der Behörden der Zollverwaltung, die der hoheitlichen Verfolgung von Verstößen mit den Mitteln des Ordnungswidrigkeitenrechts dienen, um eine funktional vollkommen andersgelagerte Aufgabe. Es ist daher sinnvoll, die hierzu erforderlichen Kompetenzen bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn-Ssee aufzubauen

Vorabfassung – wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Stellungnahme des Bundesrates

Der Bundesrat hat in seiner 1057. Sitzung am 26. September 2025 beschlossen, zu dem Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes wie folgt Stellung zu nehmen:

1. Zu Artikel 1 (§ 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 bis 6 BTTG)

Es wird gebeten, im weiteren Gesetzgebungsverfahren eine Klarstellung auch im Gesetzestext vorzunehmen, dass für die in § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 bis 6 aufgeführten Auftraggeber keine Anwendung des Bundestariftreuegesetzes (BTTG) erfolgt, falls die aufgeführten Auftraggeber ihrerseits als Bieter oder Auftragnehmer im Zusammenhang mit einer Vergabe eines Landes oder einer Kommune auftreten und während der Laufzeit eines solchen öffentlichen Auftrags eine Untervergabe an Nachunternehmen nach den einschlägigen Landesgesetzen mit eigenen Tariftreue Regelungen erfolgt.

Begründung:

Nach der Begründung zu § 1 des Bundestariftreuegesetzes (BTTG) soll das Vergabeverfahren der Länder und Kommunen unberührt bleiben.

Im Falle der Teilnahme der in § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 bis 6 aufgeführten Auftraggeber an Vergabeverfahren der Länder und Gemeinden sollte klargestellt werden, dass bei Anwendung eines Landestariftreuegesetzes keine Anwendung des BTTG erfolgt. Andernfalls kann ein schwieriges Konkurrenzverhältnis entstehen, welches Recht anzuwenden ist. Bundesrecht bricht Landesrecht. Bei der Vergabe an Nachunternehmen sollten die in § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 bis 6 aufgeführten öffentlichen Aufgabenträger als Auftragnehmer in einem Vergabeverfahren der Länder und Kommunen daher allein das einschlägige Landestariftreuegesetz anwenden müssen.

2. Zu Artikel 1 (§ 4 BTTG)

Es wird gebeten, im weiteren Gesetzgebungsverfahren eine Klarstellung vorzunehmen, dass für entsprechende individuelle Ansprüche auf verbindliche Arbeitsbedingungen gemäß § 4 des Bundestariftreuegesetzes (BTTG) nach den Tariftreuegesetzen der Länder keine abschließende Regelung durch den Bund im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung gemäß Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 und 12 des Grundgesetzes vorgenommen worden ist.

Begründung:

Mit dem Gesetzentwurf des Bundestariftreuegesetzes (BTTG) wird in § 4 ein individueller Anspruch auf Gewährung von verbindlichen Arbeitsbedingungen der betroffenen Arbeitnehmer begründet. Insbesondere im Hinblick auf die Zuweisung des Arbeitsrechts gemäß Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes in die konkurrierende Gesetzgebung sollte im Bundestariftreuegesetz eine Klarstellung erfolgen, dass entsprechende individualrechtliche Ansprüche auch in den Landestariftreuegesetzen der Länder bei der geltenden Rechtslage begründet werden können. Damit könnte die bisher übliche Verpflichtung der Auftragnehmer auf Einhaltung der Arbeitnehmerschriften nach den Landestariftreuegesetzen durch individualrechtliche Ansprüche ergänzt werden, was den Arbeitnehmerschutz im Rahmen von öffentlichen Aufträgen stärkt.

3. Zu Artikel 1 (§§ 5 Absatz 6, § 7 Absatz 1 BTTG)

Es wird gebeten, im weiteren Gesetzgebungsverfahren eine Stärkung des Ermessens für das Bundesministe-

rium für Arbeit und Soziales für die Entscheidung über Rechtsverordnungen auf Gewährung von verbindlichen Arbeitsbedingungen bei sich überschneidenden Geltungsbereichen der Tarifverträge zu prüfen. Dabei sollte geprüft werden, ob insbesondere § 5 Absatz 6 und § 7 Absatz 1 nicht als Kann-Vorschrift auszugestaltet sind.

Begründung:

Das Ermessen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bei der Entscheidung über den Erlass, der Änderung und Aufhebung der festgesetzten Arbeitsbedingungen sollte bei der Festsetzung von Rechtsverordnungen auf Gewährung von verbindlichen Arbeitsbedingungen bei sich überschneidenden Tarifverträgen mit vergleichbaren auskömmlichen und guten Arbeitsbedingungen gestärkt werden.

Zum Beispiel bei Tarifabschlüssen im Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe dürfte es überschneidende Tarifverträge mit unterschiedlichen Regelungen für bestimmte Arbeitnehmer in räumlicher, fachlicher und persönlicher Hinsicht geben. Bei einer Änderung können diese zwangsläufig dann auch Auswirkungen auf die Bestimmung der in einer Rechtsverordnung nach § 5 Absatz 1 geregelten Arbeitsbedingungen in einer Branche bedingen, soweit diese eine Regelung abbildet, die mehrere Tarifverträge betreffen. Es ist kaum anzunehmen, dass die Rechtsverordnung dann bei jeder Änderung eines solchen Tarifvertrags geändert werden soll. Insofern sollten § 5 Absatz 6 und § 7 Absatz 1 als Kann-Vorschrift ausgestaltet werden.

4. Zu Artikel 3 Nummer 2 (§ 6 Absatz 4 Satz 1 Nummer 15 SchwarzArbG)

In Artikel 3 Nummer 2 § 6 Absatz 4 Satz 1 Nummer 15 ist nach der Angabe „Länder“ die Angabe „einschließlich der auf ihrer Grundlage erlassenen untergesetzlichen Regelungen über die aufgrund von Vergabeverfahren einzuhaltenden Arbeitsbedingungen“ einzufügen.

Begründung:

Mit der vorgeschlagenen Regelung wird klargestellt, dass die in den Ländern oftmals in untergesetzlichen Regelungen festgesetzten Mindestarbeitsbedingungen miterfasst sind.

Gegenäußerung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates

Zu Ziffer 1 – Zu Artikel 1 (§ 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 bis 6 Bundestariftreuegesetz)

Das Bundestariftreuegesetz ist anwendbar auf öffentliche Aufträge und Konzessionen, die dem Bund zurechenbar sind. Die Bundesregierung prüft, ob klargestellt werden kann, dass das Bundestariftreuegesetz keine Anwendung findet, wenn ein Auftragnehmer eines öffentlichen Auftrags oder einer Konzession, die dem Land zurechenbar ist, gleichzeitig in Bezug auf Nachunternehmer dem Bund als Auftraggeber zuzurechnen ist.

Zu Ziffer 2 – Zu Artikel 1 (§ 4 Bundestariftreuegesetz)

Die Bundesregierung lehnt den Vorschlag ab. Es bedarf keiner Klarstellung mit Blick auf eine nicht abschließende Ausübung der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz des Bundes. § 4 des Bundestariftreuegesetzes kann insoweit keine abschließende Regelung treffen, weil der Gesetzesentwurf nur die Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen des Bundes regelt.

Zu Ziffer 3 – Zu Artikel 1 (§ 5 Absatz 6, § 7 Absatz 1 Bundestariftreuegesetz)

Die Bundesregierung lehnt die Vorschläge ab. Im Rahmen von § 5 Absatz 6 des Bundestariftreuegesetzes kommt es nach dem Gesetzesentwurf nicht zum Erlass einer Rechtsverordnung, sondern zur Anzeige der geänderten tariflichen Arbeitsbedingung im Bundesanzeiger. Dies kann nicht in das behördliche Ermessen gestellt werden, da die Grundlage des abzugebenden Tariftreueversprechens stets transparent nachvollziehbar sein muss. § 7 Absatz 1 des Bundestariftreuegesetzes regelt den Fall, in dem eine Rechtsverordnung aufzuheben ist, weil feststeht, dass es einen repräsentativeren Tarifvertrag gibt und die Festsetzung von dessen Arbeitsbedingungen auch beantragt wurde. In diesem Fall ist die Aufhebung der Rechtsverordnung zwingend, um sicherzustellen, dass die Arbeitsbedingungen des repräsentativen Tarifvertrages als Grundlage für das Tariftreueversprechen herangezogen werden. Eine Ausgestaltung als Ermessensvorschrift trägt dem nicht Rechnung.

Zu Ziffer 4 – Zu Artikel 3 Nummer 2 (§ 6 Absatz 4 Satz 1 Nummer 15 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz)

Die Änderung des Artikel 3 Nummer 2 des Tariftreuegesetzes ist abzulehnen. Nach der Empfehlung soll die Unterrichtungspflicht der Behörden der Zollverwaltung gegenüber den jeweils zuständigen Stellen nicht wie bisher in § 6 Absatz 4 Satz 1 Nummer 15 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes Verstöße gegen die Vergabe- und Tariftreuegesetze der Länder erfassen, sondern ausdrücklich auch die auf Grundlage der Vergabe- und Tariftreuegesetze der Länder erlassenen untergesetzlichen Regelungen. Es ist kein eigenständiger Regelungsbedarf der vorgeschlagenen Ergänzung erkennbar. Die schon jetzt bestehende Unterrichtungspflicht bei Verstößen gegen die Vergabe- und Tariftreuegesetze der Länder umfasst alle Arbeitsbedingungen, die aufgrund dieser Gesetze einzuhalten sind, unabhängig davon, ob diese untergesetzlich festgelegt und von den Gesetzen in Bezug genommen werden. Eine gesonderte Erwähnung im Regelungstext erscheint daher rein deklaratorisch und könnte zu falschen Umkehrschlüssen für die weiteren Nummern in § 6 Absatz 4 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes führen, in denen untergesetzliche Regelungen unerwähnt bleiben. Auch die vorgesehene Ergänzung des Bundestariftreuegesetzes in § 6 Absatz 4 Satz 1 Nummer 16 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes enthält keine ausdrückliche Erwähnung auf die zu erlassenden Tariftreueverordnungen, in denen die maßgeblichen tariflichen Arbeitsbedingungen festgesetzt werden.