



BUNDESRECHTSANWALTSKAMMER

Stellungnahme Nr. 27 Juli 2025

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

Mitglieder des Ausschusses Arbeitsrecht:

Rechtsanwalt Marc Doßler
Rechtsanwalt Marc-André Gimmy (Vorsitzender und Berichterstatter)
Rechtsanwalt Dr. Jens Günther
Rechtsanwältin Dr. Stefanie Hüsken
Rechtsanwalt Lars Kuchenbecker
Rechtsanwältin Prof. Dr. Anja Mengel
Rechtsanwalt Igor Münter
Rechtsanwalt Dr. Peter Rambach
Rechtsanwalt Dr. Erwin Salamon
Rechtsanwalt Dr. Stefan Sasse
Rechtsanwältin Dr. Gerlind Wisskirchen

Rechtsanwältin Sabine Fuhrmann, Präsidium der Bundesrechtsanwaltskammer
Rechtsanwalt Sven Krautschneider, Bundesrechtsanwaltskammer

Bundesrechtsanwaltskammer

The German Federal Bar
Barreau Fédéral Allemand
www.brak.de

Büro Berlin – Hans Litten Haus

Littenstraße 9 Tel. +49.30.28 49 39 - 0
10179 Berlin Fax +49.30.28 49 39 -11
Deutschland Mail zentrale@brak.de

Büro Brüssel

Avenue des Nerviens 85/9 Tel. +32.2.743 86 46
1040 Brüssel Fax +32.2.743 86 56
Belgien Mail brak.bxl@brak.eu

Verteiler: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
Landesjustizminister/Justizsenatoren der Länder
Ausschuss Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages
Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz des Deutschen Bundestages
Ausschuss für Wirtschaft und Energie des Deutschen Bundestages
Fraktionsvorsitzende des Deutschen Bundestages
Bundestag Rechtsausschuss
Bundesrat
Bundesarbeitsgericht
Landesarbeitsgerichte
Rechtsanwaltskammern
Bitkom e. V.
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes
Deutscher Arbeitsgerichtsverband e. V.
Deutscher Gewerkschaftsbund DGB
Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit
Bundesverband der Unternehmensjuristen e.V.
Deutscher Richterbund
Neue Richtervereinigung e. V.
Deutscher Anwaltverein e. V.
Bundesverband der Freien Berufe e. V.
Bundesnotarkammer
Deutscher Notarverein e. V.
Bundessteuerberaterkammer
Deutscher Steuerberaterverband
Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Deutscher Juristinnenbund e. V.
Patentanwaltskammer
Verbraucherzentrale Bundesverband e. V.
Wirtschaftsprüferkammer
Redaktionen der NZA, RdA, AnwBl, NJW, JZ, MDR, ZAP, DRiZ, FAZ, dpa, Deutsche Richterzeitung, Süddeutsche Zeitung, Die Welt, taz, Handelsblatt, dpa, Spiegel, Focus, Otto Schmidt Verlag, JUVE
online-Redaktionen Beck aktuell, Jurion, Juris, Legal Tribune, Deubner Verlag Online
Recht

Die Bundesrechtsanwaltskammer ist die Dachorganisation der anwaltlichen Selbstverwaltung. Sie vertritt die Interessen der 28 Rechtsanwaltskammern und damit der gesamten Anwaltschaft der Bundesrepublik Deutschland mit rund 166.000 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten¹ gegenüber Behörden, Gerichten und Organisationen – auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

Der Ausschuss Arbeitsrecht der Bundesrechtsanwaltskammer besteht sowohl aus Fachanwältinnen und Fachanwälten für Arbeitsrecht, die sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Betriebsräte und Gewerkschaften arbeitsrechtlich beraten. Stellungnahmen des Ausschusses Arbeitsrecht der Bundesrechtsanwaltskammer haben daher stets zum Ziel, die Gesetzgebungsvorhaben der Bundesregierung in arbeitsrechtlichen Fragen neutral unter Berücksichtigung sowohl der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebsräte und Gewerkschaften als auch der Arbeitgeber zu beurteilen.

Stellungnahme

Die Bundesrechtsanwaltskammer bedankt sich für die Gelegenheit, zu dem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE) eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz) (im Folgendem auch „BTTG-E“) Stellung nehmen zu dürfen. Gleichwohl halten wir die extrem kurze Stellungnahmefrist von nicht einmal drei vollen Werktagen für völlig unsachgemäß, da diese der Bundesrechtsanwaltskammer sowie den weiteren beteiligten Verbänden eine sachgemäße Auseinandersetzung mit dem Gesetzentwurf für ein Bundestariftreuegesetz nicht ermöglicht. Vor diesem Hintergrund bleibt der Bundesrechtsanwaltskammer nichts anderes übrig, als zu einigen besonders relevanten Fragen, die sich aus dem Entwurf des Bundestariftreuegesetzes ergeben, Stellung zu nehmen.

I. Ergebnis

1. Die Bundesrechtsanwaltskammer hält eine Klarstellung des Gesetzentwurfs für erforderlich, um eine sichere Arbeitsvertragsgestaltung für die vom Bundestariftreuegesetz erfassten Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen. Sie schlägt daher eine Ergänzung von § 4 Abs. 3 BTTG-E durch Hinzufügen der unterstrichenen Ergänzung wie folgt vor:

„(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 unter Darstellung der wesentlichen Arbeitsbedingungen nach § 2 Abs. 1 S. 7 Ziffern 7, 8, 10 und 11 des Nachweisgesetzes darüber zu informieren, dass sie einen Anspruch auf die einschlägigen Arbeitsbedingungen haben. Die Bundesauftraggeber stellen Bundesauftragnehmern ein Vordruck für die Erfüllung der Pflicht nach S. 1 zur Verfügung.“

2. Die Bundesrechtsanwaltskammer weist darauf hin, dass § 5 Abs. 1 BTTG-E keine Lösung für Aufträge des Bundes insbesondere in den Bereichen Informationstechnologie sowie Beratungsleistungen vorsieht, da für diese üblicherweise weder ein Tarifvertrag besteht noch eine Zuständigkeit von Arbeitgeberverbänden oder Gewerkschaften gegeben ist. Hieraus ergibt sich,

¹ Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird nicht ausdrücklich in geschlechtsspezifischen Personenbezeichnungen differenziert. Die im Folgenden gewählte männliche Form schließt alle Geschlechter gleichberechtigt ein.

dass das Tariftreugesetz wesentliche Teile der Auftragsvergabe des Bundes gar nicht erfassen wird.

II. Im Einzelnen

Der Referentenentwurf sieht lediglich vor, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur für einen befristeten Zeitraum, nämlich für die Dauer, in der sie in Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession tätig sind, Anspruch auf Gewährung der Arbeitsbedingungen, wie sie in der nach § 5 BTTG-E erlassenen Rechtsverordnung durch das BMAS festgesetzt sein werden, haben. Hier stellt sich für die Bundesrechtsanwaltskammer die Frage, wie die Befristung dieser einzelnen Arbeitsbedingungen arbeitsvertraglich und inhaltlich zu gestalten ist. Insbesondere fragt sich, ob die Befristung solcher einzelnen Arbeitsbedingungen eines sachlichen Grundes bedarf. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bedarf die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen eines sachlichen Grundes, wenn bei unbefristeter Änderung die neuen Arbeitsbedingungen dem gesetzlichen Änderungsschutz unterliegen würden, weil ansonsten der mit dem Kündigungsschutzgesetz ebenfalls bezweckte Vertragsinhaltschutz umgangen würde (vgl. statt vieler Gallner/Mestwerdt/Nägele-Berkner, Kündigungsschutzrecht, § 2 KSchG, Rz. 26 mit weiteren Nachweisen in Fußnote 194).

Vorliegend ist jedoch eine einzelvertragliche Regelung der befristet zur Anwendung kommenden Arbeitsbedingungen gar nicht erforderlich, da diese sich unmittelbar aus der nach § 5 BTTG-E erlassenen Verordnung des BMAS ergeben. Eine besondere einzelvertragliche Umsetzung dieser befristet geltenden Arbeitsbeziehungen sieht der Gesetzentwurf nicht vor. Vielmehr verpflichtet § 4 Abs. 2 BTTG-E den Arbeitgeber lediglich dazu, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftlich oder in Textform darüber zu informieren, dass sie einen Anspruch auf die einschlägigen Arbeitsbedingungen haben. Allerdings würde ein solcher schlichter Hinweis den Anforderungen nach § 2 Abs. 1 S. 7 Ziff. 7, 8, 10, 11 NachwG sicherlich nicht genügen. Es wird daher nicht bei einem schlichten Hinweis auf die nach § 5 BTTG-E ergangene Rechtsverordnung bleiben können, sondern man wird hier schon vorsehen müssen, dass die nach dem Nachweisgesetz wesentlichen Arbeitsbedingungen jedenfalls in einer Niederschrift zum Arbeitsvertrag jeweils für den konkreten Auftrag ausgehändigt werden müssen.

Die Bundesrechtsanwaltskammer schlägt daher folgende Klarstellung in § 4 Abs. 3 BTTG-E vor:

„(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 unter Darstellung der wesentlichen Arbeitsbedingungen nach § 2 Abs. 1 S. 7 Ziffern 7, 8, 10 und 11 des Nachweisgesetzes darüber zu informieren, dass sie einen Anspruch auf die einschlägigen Arbeitsbedingungen haben. Die Bundesauftraggeber stellen Bundesauftragnehmern ein Vordruck für die Erfüllung der Pflicht nach Satz 1 zur Verfügung.“

III. Weitere Erwägungen

Die Bundesrechtsanwaltskammer weist schließlich daraufhin, dass § 5 Abs. 1 BTTG-E keine Lösung vorsieht für solche Aufträge des Bundes, insbesondere in den Bereichen Informationstechnologie sowie Beratungsleistung, für die üblicherweise kein Tarifvertrag besteht und für die weder Arbeitgeberverbände noch Gewerkschaften zuständig sind. Hieraus ergibt sich, dass das Tariftreugesetz wesentliche Teile der Auftragsvergabe des Bundes gar nicht erfassen wird. Insofern

dürfte sich die Auswirkung des Bundestariftreuegesetzes auf die Fälle beschränken, wie wir sie aus den jeweiligen Tariftreuegesetzen der Bundesländer bereits kennen.

Eine völlig andere Frage ist, ob der mit dem Tariftreuegesetz verbundene zusätzliche hohe Verwaltungsaufwand, der sich für die Unternehmen durch die Maßnahmen der Prüfstelle Bundestariftreue bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See ergeben wird, tatsächlich den Zielen des Koalitionsvertrages zum Bürokratieabbau gerecht wird. Gleiches gilt für das sogenannte Präqualifizierungsverfahren nach § 10 BTTG-E, wonach sich der Auftragnehmer den Pflichtennachweis für die Einhaltung des Tariftreueversprechens nach § 9 BTTG-E dadurch erleichtern kann, dass er jeweils ein geeignetes Zertifikat einer in der Vergabeverordnung genannten Präqualifizierungsstelle vorlegt. Auf den ersten Blick erscheint dies eine Bürokratierleichterung darzustellen, aber auf den zweiten Blick ist davon auszugehen, dass hier insbesondere auf die Arbeitgeber weitere erhebliche Bürokratielasten zukommen. Dies gilt insbesondere deswegen, da die Arbeitgeber nach dem neuen Gesetz auch dafür Sorge zu tragen haben, den Nachweis der Einhaltung der Arbeitsbedingungen für die einzelnen bei der Auftragserfüllung eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzuhalten und zu erbringen. Dies alles ist jedoch nicht Gegenstand der rechtlichen Bewertung des Referentenentwurfs über die Einführung eines Tariftreuegesetzes für die Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes.

* * *