



Ausschussdrucksache 21(11)27
vom 29. Oktober 2025

Schriftliche Stellungnahme
des Verbandes Dienstgeberseite der Caritas

Öffentliche Anhörung

zu dem Gesetzentwurf

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tarif-
treue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes (Tariftreuegesetz)
BT-Drucksache 21/1941

Stellungnahme

29. Oktober 2025

Öffentliche Anhörung des BT-Ausschusses für Arbeit und Soziales zum Tariftreuegesetz am 3. November 2025

Stellungnahme zum Bundestariftreuegesetz – BTTG

1. Ziele des BTTG werden unterstützt

Der Gesetzgeber verfolgt ausweislich der Gesetzesbegründung mit dem BTTG-Entwurf (BTTG-E) das Ziel, öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes auf eine faire Grundlage zu stellen und einen Verdrängungswettbewerb zwischen tarifgebundenen und nicht-tarifgebundenen Unternehmen über Lohn- und Personalkosten zu unterbinden. Im Bereich öffentlicher Auftragsvergaben des Bundes sollen die guten sozialen Standards von Tarifverträgen insgesamt geschützt werden.

Dazu sieht § 5 Abs. 1 BTTG-Entwurf vor, einen im Bereich einer öffentlichen Auftragsvergabe geltenden Tarifvertrag auf Antrag einer Gewerkschaft oder eines Arbeitgeberverbands in eine Rechtsverordnung zu überführen, die bei der entsprechenden öffentlichen Auftragsvergabe zwingend anzuwenden ist. Sollten im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe mehrere Tarifverträge Anwendung finden, so sollen deren Arbeitsbedingungen gemäß § 5 Abs. 2 BTTG-E in einer Rechtsverordnung zusammengefasst werden. Sollte eine solche Zusammenfassung aufgrund der inhaltlichen Verschiedenheit der verschiedenen Tarifverträge nicht möglich sein, soll nach § 5 Abs. 3 BTTG-E der „repräsentativere“ Tarifvertrag für die in Rede stehende Rechtsverordnung herangezogen werden.

Die Dienstgeberseite des Deutschen Caritasverbands (DGS) begrüßt das Regelungsziel des Gesetzentwurfs ausdrücklich. Die DGS steht für ein verantwortungs- und vertrauensvolles Miteinander von Dienstgebern und Mitarbeitenden, attraktive Arbeitsbedingungen und starke kollektive Regelungssysteme. Aus Sicht der DGS ist eine weitestmögliche Verbreitung solcher kollektiver arbeitsrechtlicher Regelungssysteme wünschenswert.

2. Ziele des BTTG ernst nehmen und umsetzen

Das Gesetzesziel des BTTG, einen Verdrängungswettbewerb zu Lasten tarifgebundener Unternehmen zu verhindern, wird nur erreicht, wenn kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) im BTTG Tarifverträgen gleichgestellt werden.

Die AVR des Deutschen Caritasverbands (AVR Caritas) enthalten – wie andere kirchliche AVR auch – für Beschäftigte im Vergleich mit anderen Tarifwerken finanziell besonders attraktive Arbeitsbedingungen (hohe Vergütungen inkl. besonderer Zulagen sowie Ansprüche auf 30 Tage bezahlten Jahresurlaub). Dazu kommen attraktive Arbeitsbedingungen, die nicht in den Regelungsbereich des BTTG fallen (eine vom Dienstgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung, bis zu drei Tage bezahlte Arbeitsbefreiung pro Jahr für die Teilnahme an Exerzitien etc.). Damit steht zu befürchten, dass Caritas-Einrichtungen, die sich an öffentlichen Ausschreibungen im Bereich der Sozial- und Gesundheitswirtschaft beteiligen, im Geltungsbereich des BTTG regelmäßig keinen Zuschlag bei öffentlichen Ausschreibungen erhalten werden, weil Unternehmen, die an nicht-kirchliche Tarifverträge mit weniger attraktiven Arbeitsbedingungen gebunden sind oder eine daraus abgeleitete BTTG-Rechtsverordnung anwenden müssen, in der Regel finanziell günstigere Angebote abgeben können.

Ebenso wird der Gedanke der Repräsentativität in § 5 Abs. 3 BTTG-E bei Ausschreibungen des Bundes im Bereich der Sozial- und Gesundheitswirtschaft regelmäßig ins Leere laufen: Kirchliche AVR haben in dieser Branche mitunter die weiteste Verbreitung im Vergleich zu anderen vergleichbaren Kollektivvereinbarungen. Dennoch können sie nach § 5 BTTG-E aktueller Fassung nicht zur Umsetzung in eine Rechtsverordnung herangezogen werden. Die tarifliche Realität in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft wird mit dem BTTG-E mithin nicht abgebildet.

Schließlich werden Caritas-Einrichtungen (aber auch zahlreiche Diakonie-Einrichtungen) für den Fall, dass sie den Zuschlag bei einer Ausschreibung des Bundes bekommen, oftmals die entsprechende Rechtsverordnung und die eigenen AVR parallel anwenden müssen – je nachdem, welches Kollektivwerk die für die eigenen Beschäftigten günstigeren Regelungen enthält.

In dem fiktionalen Fall eines Tarifvertrags mit einem monatlichen Tabellenbruttoentgelt für Sozialarbeiter in Höhe von 4.800,00 Euro plus Zulagen und Zuschlägen und einem Urlaubsanspruch von 28 Tagen pro Jahr, der in eine Rechtsverordnung überführt wird, müsste ein Caritas-Dienstgeber das Tabellenentgelt für einen Sozialarbeiter (Entgeltgruppe S 11b) im Fall einer Einstufung in die (Dienstalters)Stufen 1 bis 4 auf 4.800,00 Euro aufstocken; gleichzeitig sehen die AVR Caritas für Sozialarbeiter im Schicht und Wechselschichtdienst einen Jahresurlaubsanspruch von 31 Tagen vor, sodass hier die AVR Caritas anzuwenden wäre. Caritas-Einrichtungen können nämlich auch im Rahmen einer Ausschreibung, für die eine BTTG-Rechtsverordnung gilt, nicht von den AVR Caritas abweichen. Diese sind für alle Dienste und Einrichtungen der Caritas als Mindestbedingungen bindend. Einrichtungen, die diese Bindung nicht beachten, können sich nicht auf eine Teilhabe am verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht der Kirche berufen. Die Parallelanwendung von Rechtsverordnung und AVR führte zu einem Mehraufwand in der Verwaltung sowie zu innerbetrieblicher Unzufriedenheit auf Grund unterschiedlicher Vergütungshöhen.

Sollte es dabei bleiben, dass kirchliche AVR nicht nach § 5 BTTG für den Erlass einer Rechtsverordnung herangezogen werden können oder sollte es zu Parallelanwendungen von AVR und Rechtsverordnung kommen, wird mittelfristig der Rückzug von Caritas-Einrichtungen aus einschlägigen Branchen wie der Arbeitsmarktförderung sowie der Flüchtlings- und Integrationshilfe die Folge sein. Gerade in diesen Bereichen sind kirchliche Einrichtungen aber so präsent vertreten, dass ohne kirchliche Bieter bei Ausschreibungen beispielsweise der Bundesagentur für Arbeit ein Marktversagen droht.

3. Das BTTG an die wirtschaftliche Realität anpassen

Die skizzierten Probleme lassen sich lösen, indem der Gesetzgeber die zentrale Forderung der Dienstgeberseite des Deutschen Caritasverbands e.V. im Gesetzgebungsverfahren umsetzt:

- **Kirchliche AVR müssen im BTTG Tarifverträgen gleichgestellt werden.** Kirchliche AVR sind im Bereich der Sozial- und Gesundheitswirtschaft in nahezu allen Bundesländern die verbreitetsten (d.h. repräsentativsten) kollektiven Regelungen zur Festlegung von Arbeitsbedingungen. Kirchliche AVR müssen in der Folge im Rahmen des § 5 BTTG-E beim Erlass einer Rechtsverordnung heranziehbar sein. Die Tariftreueregelungen in §§ 72, 82c SGB XI sind Ausweis dafür, dass eine solche Gleichstellung von kirchlichen AVR und Tarifverträgen die Tarifbindung und Attraktivitätssteigerung von Arbeitsbedingungen befördert.
- **Tarif- oder AVR-gebundene Unternehmen müssen bei öffentlichen Ausschreibungen des Bundes von der Anwendung einer Rechtsverordnung im Sinne von § 5 BTTG-E befreit werden.** So gelingt es, Bieterunternehmen von einer (letztlich unnötigen) Parallelanwendung von Rechtsverordnung und eigener Kollektivregelung zu befreien. Dies muss mindestens dann gelten, wenn ein Bieterunternehmen nachweist, dass die eigene Kollektivregelung ein vergleichbares Schutzniveau bietet, wie die in Rede stehende Rechtsverordnung.

4. Lösungsvorschlag

Zur Gleichstellung von kirchlichen AVR und Tarifverträgen im BTTG schlägt die DGS folgende Formulierungen vor:

- § 5 Abs. 1 Satz 1 BTTG-E wird wie folgt gefasst:
*(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates auf Antrag einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern **oder auf Antrag der Dienstnehmerseite oder Dienstgeberseite einer paritätisch besetzten Kommission auf Grundlage kirchlichen Rechts** die für die Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen geltenden Arbeitsbedingungen eines Tarifvertrags **oder einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung** festzusetzen, es sei denn, ein öffentliches Interesse am Erlass der Rechtsverordnung ist ausnahmsweise nicht gegeben.*
§ 5 Abs. 2 bis Abs. 6 BTTG-E werden entsprechend ergänzt.
- § 6 Abs. 1 BTTG-E wird wie folgt gefasst:
*„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 **sowie aus je einer/m Vertreter/in der Dienstnehmerseite und die Dienstgeberseite paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen festlegen, besteht.**“*

Zur Beschränkung des Geltungsbereichs des BTTG-E auf Unternehmen, die nicht tarif- oder AVR-gebunden sind, schlägt die DGS folgende Formulierungen vor:

- § 2 Abs. 2 BTTG-E wird wie folgt gefasst:
„Auftragnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind die Auftragnehmer und Konzessionsnehmer der Bundesauftraggeber, die nicht an Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsvertragsregelungen gebunden sind.“

- In § 9 BTTG-E wird folgender Abs. 2 eingefügt:
„(2) Auftragnehmer, die an Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsvertragsregelungen gebunden sind, weisen die Gebundenheit durch Vorlage des entsprechenden Tarifvertrags bzw. der entsprechenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung nach.“

Wir bitten um Berücksichtigung unserer Stellungnahme im weiteren Verfahren, und stehen für Rückfragen jederzeit zur Verfügung

Marcel Bieniek
Geschäftsführer