



Ausschussdrucksache 21(11)28
vom 29. Oktober 2025

Schriftliche Stellungnahme
des Verbandes Zentrum – Die alternative Gewerkschaft

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

Vorstand

Zentrum – Die alternative Gewerkschaft

Ansprechpartner: Oliver Hilburger

Strümpfelbacher Str. 15

70327 Stuttgart

Telefon: +49 159 03898420

Internet: www.zentrum-gewerkschaft.de

E-Mail: kontakt@zentrum-gewerkschaft.de

Stellungnahme

**Zentrum – Die alternative Gewerkschaft
e.V. (ZAG)**

zum

**Gesetzentwurf der Bundesregierung
„Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie
durch die Sicherung von Tariftreue bei der
Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes
(Tariftreuegesetz)“**

BT-Drucksache 21/1941

Stuttgart, 28.10.2025

Einleitung

Die alternative Gewerkschaft Zentrum begrüßt grundsätzlich jede Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie alle Maßnahmen, die geeignet sind, prekäre Beschäftigungsverhältnisse zurückzudrängen. Arbeitnehmer, die einem Tarifvertrag unterliegen, profitieren in der Regel von einer besseren Entlohnung und günstigeren Arbeitsbedingungen.

Der vorliegende Gesetzentwurf soll sicherstellen, dass Unternehmen, die einem Tarifvertrag unterliegen, bei öffentlichen Ausschreibungen des Bundes keine Wettbewerbsnachteile gegenüber Unternehmen ohne Tarifbindung erleiden und dadurch Lohndumping verhindert wird.

Ziel ist es, mittelbar sowohl die Tarifbindung als auch die Tarifautonomie zu stärken. Dieses Ansinnen ist grundsätzlich zu begrüßen.

Allerdings wird der Gesetzentwurf diesem Anspruch nach Auffassung der Alternativen Gewerkschaft Zentrum nicht gerecht.

Der Entwurf erkennt die Ursachen der sinkenden Tarifbindung auf Arbeitgeberseite sowie den rückläufigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf Seiten der Arbeitnehmer.

Die tieferliegende Problematik wird durch den Gesetzentwurf nicht nur nicht erfasst, sondern teilweise noch verschärft.

Fehlender Gewerkschaftspluralismus

Gewerkschaften außerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) – etwa Spartengewerkschaften, Berufsgewerkschaften oder neu entstandene Arbeitnehmervereinigungen gemäß Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz, die (noch) keine Tariffähigkeit besitzen – werden faktisch benachteiligt.

Kleine Gewerkschaften mit Tariffähigkeit

Für die Festlegung von Arbeitsbedingungen ist die Repräsentativität entscheidend. Liegen mehrere Tarifverträge mit überschneidenden Geltungsbereichen vor, setzt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemäß § 5 Absatz 3 die Arbeitsbedingungen des „repräsentativeren“ Tarifvertrags fest.

Die Bewertung, welcher Tarifvertrag als repräsentativ gilt, kann kleinere oder weniger einflussreiche Gewerkschaften benachteiligen, da

zu befürchten steht, dass ihre Tarifverträge in der Regel nicht als Grundlage herangezogen werden.

Neue oder kleinere Gewerkschaften und Arbeitnehmervereinigungen

Durch das Tarifeinheitsgesetz wurde den großen, überwiegend im DGB organisierten Gewerkschaften de facto eine monopolähnliche Stellung eingeräumt.

Kleinere oder neu gegründete Gewerkschaften sowie Arbeitnehmervereinigungen gemäß Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz werden in ihren grundgesetzlich geschützten Rechten erheblich eingeschränkt. In der Praxis können diese nur schwer eigene Tarifverträge aushandeln – insbesondere dort, wo bereits große Gewerkschaften vertreten sind.

Damit hat das Tarifeinheitsgesetz den Status quo der etablierten Gewerkschaften staatlicherseits zementiert und den Gewerkschaftspluralismus auf Ebene der Tarifbindung und Tarifautonomie massiv erschwert, wenn nicht sogar faktisch ausgeschlossen.

Denn Tarifverträge dürfen nur von denjenigen Gewerkschaften abgeschlossen werden, die über die meisten Mitglieder verfügen – historisch sind dies in der Regel die im DGB organisierten Gewerkschaften.

Kleineren oder neu entstandenen Gewerkschaften fehlt es anfangs häufig an ausreichender sozialer Mächtigkeit, um gegen große Gewerkschaften mit eigenen Tarifverträgen bestehen zu können. In diesen Fällen sind meist nur kleinere oder hausspezifische Tarifverträge möglich.

Da im Rahmen des Tariftreuegesetzes regelmäßig repräsentative Tarifverträge herangezogen werden, werden überwiegend die Tarifverträge der DGB-Gewerkschaften berücksichtigt.

Diese sind zudem berechtigt, beim BMAS die Aufnahme bestimmter Tarifbestandteile in die Rechtsverordnung zu beantragen.

Das Tariftreuegesetz wirkt somit faktisch als Konjunkturprogramm zugunsten der im DGB organisierten Gewerkschaften und behindert die Entwicklung einer pluralistischen Gewerkschaftslandschaft.

Ein solcher Pluralismus würde eine gegenseitige Belebung des Tarifwesens fördern und unterschiedliche Schwerpunktsetzungen in Tarifverträgen ermöglichen.

In vielen europäischen Ländern existiert das Konzept der Einheitsgewerkschaft – wie in Deutschland – nicht.

In Staaten wie Italien oder Frankreich herrscht ein ausgeprägter Gewerkschaftspluralismus, bei dem mehrere Gewerkschaften in denselben Branchen tätig sind und die unterschiedlichen politischen und sozialen Interessen der Beschäftigten besser abbilden. Dies führt dort zu einer höheren Akzeptanz der Tarifautonomie und zu einer stärkeren Tarifbindung.

Der vorliegende Gesetzentwurf erkennt somit nicht nur die Ursachen der sinkenden Tarifbindung und der geschwächten Tarifautonomie, sondern verstärkt durch die faktische Monopolisierung der DGB-Gewerkschaften diese Entwicklung noch.

Damit schadet er letztlich auch jenen Arbeitnehmern, die sich mit der Ausrichtung der dominierenden Gewerkschaften nicht identifizieren können.

Benachteiligung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU)

Ein weiteres Problem stellt der geringe Auftragswert von 50.000 Euro dar, ab dem die Tariftreuepflicht greifen soll.

Diese Schwelle auferlegt insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen sowie deren Beschäftigten überproportional hohe bürokratische Hürden.

In der Folge profitieren tendenziell größere Unternehmen.

Der ohnehin geschwächte Mittelstand mit seinen Beschäftigten wird damit weiter unter Druck gesetzt, um die hohen Dokumentations- und Verwaltungspflichten zu erfüllen.

Kleinere, meist lokal verankerte Betriebe trifft der zusätzliche Verwaltungs- und Nachweisaufwand mit entsprechenden Kosten deutlich empfindlicher als große, überregional oder international agierende Unternehmen.

Langfristig besteht die Gefahr, dass dadurch große Unternehmen begünstigt und kleinere Betriebe mit ihren Beschäftigten benachteiligt werden.

Tarifliche Abweichungen vom gesetzlichen Mindeststandard

Tarifverträge dürfen unter bestimmten Voraussetzungen durch gesetzliche Öffnungsklauseln auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer vom gesetzlichen Mindeststandard abweichen.

Durch die mittelbare Stärkung vor allem der DGB-Gewerkschaften im Rahmen des Tariftreuegesetzes kann ein unsolidarisches Verhalten

zulasten bestimmter Beschäftigtengruppen – etwa von Leiharbeitnehmern – entstehen.

Dies betrifft unter anderem folgende gesetzliche Bereiche:

- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG, §§ 1 Abs. 1b, 8)
- Arbeitszeitgesetz (§ 7)
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 14)
- Kündigungsfristen (§ 622 Abs. 4 BGB)
- Bundesurlaubsgesetz (§ 13)
- Mindestlohngesetz (MiLoG, bei branchenspezifischen Mindestlöhnen durch Tarifvertrag möglich)

Schlussfolgerung

Aus den genannten Gründen empfiehlt die alternative Gewerkschaft Zentrum die Ablehnung des Gesetzentwurfs.